

El bonus salarial, ese gran ausente de la regulación

La falta de diseño legal de estos incentivos genera problemas de litigiosidad a las empresas

RAQUEL PASCUAL *Madrid*

Cada empresa es absolutamente libre para establecer los bonus salariales y para regularlos", explica Carlos Molero, socio director de contencioso del despacho de abogados Abdón Pedrajas & Molero. Partiendo de esta situación de desregulación en la legislación laboral española, las empresas que usan este tipo de retribuciones se enfrentan a diario con conflictos, que llegan a los tribunales en muchos casos. Entonces, son los jueces los que determinan si el trabajador tiene derecho o no a su abono.

Los expertos laborales explican cómo funcionan este tipo de incentivos y aclaran algunas dudas sobre su naturaleza:

P ¿Cuál es la naturaleza jurídica del bonus?

R Es "inequívocamente" salario, asegura Carlos Molero. Y como retribución salarial, cotiza a la Seguridad Social; forma parte de la base sobre la que se calculan las indemnizaciones por despido; tributa fiscalmente y se rige por la jurisdicción de lo social.

P ¿Cómo se regulan?

R No existe ningún tipo de regulación en la legislación española, aunque sí numerosa doctrina de los tribunales. En la mayoría de los casos la regulación es contractual. Si bien, generalmente en las empresas multinacionales suele haber protocolos con criterios generales o planes de bonus para un determinado periodo de tiempo.

P Dentro de las regulaciones de otros países, ¿existe algún modelo a imitar?

R El mundo anglosajón es el que más desarrollado tiene los bonus. Sin embargo, los laboristas advierten que en el diseño que hacen estos países de este tipo de retribuciones está muy presente la arbitrariedad. "Y esto es algo que los tribunales españoles suelen cuestionar muy a menudo", precisan desde Abdón Pedrajas & Molero.

P ¿Debe el trabajador conservar el bonus si cambia de puesto dentro de la empresa?

R Dentro de su naturaleza salarial, se considera un complemento. No está vinculado a las características personales del empleado (formación, habilidades) ni a su puesto. Así, el bonus no acompaña al trabajador durante toda su carrera dentro de una empresa, pero tampoco tiene que desaparecer necesariamente.

P ¿Es un complemento consolidable?

R No. Y tampoco cabe presumir su carácter indefinido, sobre todo a la hora de calcular una indemnización por despido.

Otras primas con lagunas legales

La legislación laboral tiene otras lagunas en materia de retribuciones. Así lo denunció ayer Tomas Sala, profesor de Derecho al Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Valencia, quien se quejó de que la norma no fija cómo realizar la cuantificación en metálico de las retribuciones en especie.

Esta regulación ayudaría a fijar el límite del 30% de estos complementos sobre el total de las retribuciones que establece la ley; a determinar la base de cotización a la Seguridad Social, o para calcular una indemnización por despido. En ausencia de esta regulación, la doctrina entiende que su cuantía es la que determinen las partes, que deben atender valores de mercado reales y verosímiles.

P ¿Qué tipo de condicionantes de cobro tienen los bonus?

R Generalmente están vinculados a dos tipos de condicionantes: los de fondo y los temporales. Entre los primeros están los que exigen el desempeño satisfactorio del trabajador; el cumplimiento de objetivos personales o de grupo y su vinculación a los resultados de la empresa. En el caso de que se exijan objetivos de equipo, suelen acarrear problemas de reparto de cobro. En el terreno temporal, la mayoría de los bonus exigen al menos un año completo trabajando en la compañía; y, en muchos casos, también que se esté de alta en el momento del cobro del bonus, al año siguiente que ha sido devengado.

P ¿Cuándo se cobran?

R No existe ninguna fecha tope. Lo más habitual es que el abono se haga efectivo al final del primer trimestre del año siguiente al ejercicio completo en el que se ha devengado.

P ¿Cuáles son los tipos de bonus que más utilizan las empresas?

R Los expertos apuntan que lo más común es que el cobro de un bonus no se vincule solo a una condición, sino

a varias. Por lo general, al cumplimiento de objetivos individuales junto con los resultados de la empresa. En cuanto al espacio temporal, suelen ser anuales. Aunque los hay plurianuales -que se devengan a lo largo de varios ejercicios y no se cobran hasta el final del periodo establecido- con el fin de fidelizar la estancia del trabajador o directivo en la compañía.

P ¿Cuáles son los problemas legales más comunes que suelen generar este tipo de incentivos?

R Una de las cuestiones que más litigiosidad provoca es que no se hayan definido los objetivos a cumplir con la concreción necesaria. En este caso, la doctrina mayoritaria emitida por los tribunales es que ante la ausencia

de determinación suficiente, el derecho al cobro del bonus se genera igualmente.

Otro problema habitual consiste en la falta de controles a la hora de verificar el cumplimiento de los objetivos. Y también las dudas sobre si las pérdidas de la compañía impiden su cobro, si no está especificado en el diseño del incentivo. El Tribunal Supremo, en su jurisprudencia, se ha pronunciado justificando el impago del bonus si la empresa tiene pérdidas.

Este aliciente retributivo no es consolidable y en la mayoría de los casos solo se regula en el contrato individual

