



# *Las retribuciones de los directivos: a propósito de los bonus*

Autor/a

**Rosa M<sup>a</sup> Rodríguez Martín-Retortillo**

*Profesora Visitante Doctora. Universidad de Vigo.*

**REVISTA LEX  
MERCATORIA.**

*Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*

RLM n°3 | Año 2016

Artículo n° 10

Páginas 51-57

revistalexmercatoria.umh.es

ISSN 2445-0936

**Resumen:** Los sistemas de retribución por objetivos son muy frecuentes en nuestros días, dada la flexibilidad que supone su fijación, amparada por una regulación casi ausente. A su favor se argumenta el impacto que su establecimiento causa en el rendimiento del trabajador, con el consecuente efecto dominó para la empresa, pues a priori cuanto más productivo sea, mejores serán los resultados de la misma, generando el derecho al cobro del incentivo si se alcanzan los objetivos deseados. No obstante, pese a la carencia normativa que se ha apuntado, su alcance y límites han venido marcados por los contratos de trabajo y por la jurisprudencia, dados los diversos problemas que se pueden plantear en cuanto a su determinación, pago o en los casos complejos en que su devengo se vincula a resultados de grupo.

**Palabras clave:** Complemento – objetivos – variabilidad – temporalidad – liquidación.

## *1. Régimen jurídico y naturaleza del bonus.*

El comúnmente llamado “bonus” es un complemento de origen anglosajón cuya naturaleza salarial es inequívoca, dado que se retribuye en función de un parámetro principal: la consecución de objetivos. Su base legal parte del artículo 26 del Estatuto de los Trabajado-

res, que define el salario, y que incluye en su estructura, además del salario base — en cuanto que retribución fijada por unidad de tiempo o de obra—, los complementos salariales fijados, entre otras cosas, en función de circunstancias relativas a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Es en esa previsión donde se sitúan los bonus.

Si bien no es la única forma de retribución variable –piénsese, por ejemplo, en el pago de comisiones (al que alude el artículo 29.2 del Estatuto de los Trabajadores)–, es en la que se va a centrar el presente estudio.

Lo primero que llama la atención es que no existe en nuestro ordenamiento una regulación específica de los bonus, por lo que sus perfiles se delimitan fundamentalmente en el marco contractual y sus límites en muchas ocasiones los marca la jurisprudencia.

Así, en cuanto a su naturaleza, se puede afirmar que se trata de una forma de retribución variable, temporal, y no consolidable. Es variable porque su abono no es, a priori, obligatorio. Es decir, una vez que el bonus se establece sí vincula al empresario (ya se verá con qué alcance), pero dicha forma de pago puede estar prevista o no, por eso es contingente, al contrario que la retribución fija, donde el salario base tiene carácter esencial. En segundo lugar, es temporal porque se vincula al cumplimiento de unos objetivos empresariales a alcanzar en un lapso de tiempo concreto (normalmente, si la empresa obtiene un determinado nivel de beneficios a lo largo de un año natural). En tercer lugar, se caracteriza porque no es consolidable, ya que es un complemento vinculado a la productividad o resultados conseguidos en un ejercicio económico determinado, y sólo son consolidables los complementos personales. Por último, se suele decir que tiene carácter individual porque es fruto de la autonomía individual (acuerdo, expreso o tácito, entre empresario y trabajador) y está ligado al trabajador respecto del que se establezca el derecho a su abono, aunque esto se puede matizar dado que en la práctica pueden encontrarse casos de bonus vinculados a objetivos de equipo (lo que puede generar problemas a la hora de proceder a su co-

bro), algunos reconocidos en los convenios colectivos.

La jurisprudencia ha dado una definición de bonus al indicar que «es una compensación que la empresa abona a un determinado trabajador, retribuyendo un mayor rendimiento, una consecución de los objetivos fijados o la realización de sus funciones a plena satisfacción de aquélla, siendo por ello su pago independiente del salario ordinario fijado y generalmente efectuado por años vencidos, es decir después de comprobar la empresa si se han dado los presupuestos a los que la misma anuda el devengo del “bonus” por parte del trabajador».

Delimitada su naturaleza, conviene identificar bien su origen, que puede ser doble: unilateral o bilateral, ya que puede establecerse por el empresario o pactarse en el contrato de trabajo. Cuando se concede graciosamente por el empresario, al no haber pacto de por medio, la unilateralidad es inequívoca en su establecimiento. No obstante, es importante precisar que ésta se predica respecto del origen del bonus, y no de su esencia. Por su parte, cuando el bonus se pacta se incorpora al contrato de trabajo, lo que genera en el empresario el deber de cumplir con esa obligación.

## *2. El pago del bonus. Ámbito material y temporal.*

Una vez generado el derecho a cobrar este tipo de complemento, son varias las cuestiones que se ponen sobre la mesa. ¿Su importe tiene algún límite máximo? ¿Puede haber diferencias entre los trabajadores con derecho al mismo? ¿Cuándo y cómo se abona? Pues bien, al no disponer de una regulación

que detalle todos estos extremos, la respuesta no es baladí, ya que la amplitud y dispersión del tema obligan a acudir a la casuística para resolver muchas de estas dudas.

El pago del bonus no responde a una regla concreta, por lo que cada empresa tiene un margen de valoración diverso o propio. Lo que indica la jurisprudencia es que las distintas formas de abonarlo «introducen diferencias retributivas, que tampoco pueden reputarse discriminatorias, pues no inciden en alguna causa prohibida por la Constitución». En consecuencia, lo que debe hacer la empresa es definir bien el plan de bonus, para que sus términos estén claros y se susciten las menores dudas posibles.

En cuanto al límite máximo del importe del bonus, en principio no se prevé nada a estos efectos, por lo que existe un amplio margen para la concreción de su cuantía, aunque en los últimos tiempos se han impuesto topes máximos para algunos colectivos, como puede ser el caso de los directivos de la banca. La Ley 10/2014, de 26 de junio, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades de Crédito, establece que *las entidades establecerán los ratios apropiados entre los componentes fijos y los variables de la remuneración total, aplicando los siguientes principios: 1.º el componente variable no será superior al cien por cien del componente fijo de la remuneración total de cada individuo, y 2.º no obstante, la Junta General de Accionistas de la entidad podrá aprobar un nivel superior al previsto en el número anterior, siempre que no sea superior al doscientos por ciento del componente fijo.* En su Exposición de Motivos, se aprecia el importante influjo de la Unión Europea, al afirmar que *la legislación bancaria, influida por el Derecho de la Unión Europea y los acuerdos internacionales de la materia, ha ido configu-*

*rando un entramado legal complejo y profundo que opera en la práctica como un auténtico estatuto profesional de las entidades de crédito, por lo que el objeto principal de esta Ley es adaptar nuestro ordenamiento a los cambios normativos que se imponen en el ámbito internacional y de la Unión Europea, continuando la transposición iniciada por el Real Decreto-ley 14/2013, de 29 de noviembre; en este sentido, el Reglamento (UE) nº. 575/2013, de 26 de junio, y la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio, suponen, (...), una alteración sustancial de la normativa aplicable a las entidades de crédito, toda vez que aspectos tales como el régimen de supervisión, los requisitos de capital y el régimen sancionador son profusamente modificados. Tales limitaciones, especialmente en tiempos de crisis, encuentran una justificación razonable.*

Otra cuestión que se plantea es que el trabajador ya no forme parte de la plantilla cuando se deba hacer efectivo el pago. A este respecto, la jurisprudencia más reciente ha sido tajante, ya que si se han cumplido los requisitos previstos para cobrarlo, no se puede condicionar su pago a que el empleado siga de alta en la empresa, pues en tal caso sería abusivo. En este sentido se ha pronunciado la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 diciembre 2015, a propósito de un convenio colectivo con una cláusula que vinculaba el abono de dicha retribución variable a que el trabajador estuviera en alta en la empresa. La resolución señala que «el artículo 38 del Convenio dispone, (...), que los incentivos “se devengarán y abonarán” dentro del primer cuatrimestre del año siguiente al que se refieren», y precisa que «el texto convencional [confunde] el devengo y el abono, [pues] el devengo se refiere a la adquisición del derecho y el abono a su pago». Por tanto, «el complemento configurado por el convenio se

ha ido devengando a lo largo del año natural que corresponde y, lógicamente, se abona al finalizar el mismo, en el cuatrimestre primero del año siguiente una vez realizadas las operaciones pertinentes para el cálculo de lo devengado a fin de conformar el líquido a abonar». Tras esta aclaración, el Tribunal analiza el aspecto controvertido del asunto, al indicar que «a renglón seguido, el apartado cuarto del artículo 38 en cuestión, establece que para tener derecho al complemento “será condición inexcusable estar de alta en la empresa en la fecha de su pago”; [pues bien] tal expresión es la que el sindicato demandante consideró ilegal, lo que asumió la sentencia recurrida y ratifica esta Sala por cuanto que resulta evidente que el salario ya devengado por el trabajador debe ser abonado en el lugar y la fecha convenidos (artículo 29.1 ET) y su cobro no puede quedar condicionado a ninguna circunstancia o situación que acontezca después de su devengo y, por tanto, no puede condicionarse a la permanencia del trabajador en la empresa en el momento del pago del complemento». En caso contrario, la injusticia sería flagrante, dado que además podría «provocar el enriquecimiento injusto de la empresa que ya ha percibido el trabajo convenido pero se exime de pagar el complemento pactado en el convenio».

Entre los demás interrogantes que se sugerían al comienzo de este epígrafe, está el de si el alcance del bonus entre los distintos trabajadores de la empresa es el mismo. En particular, se plantea la cuestión de los trabajadores con jornada reducida y su derecho al cobro del complemento. La jurisprudencia también ha iluminado este tema con gran claridad, como hace la Sentencia de la Sala de lo Social de 16 septiembre 2015, que enjuicia un asunto relativo al colectivo de tripulantes de

cabina de pasajeros de una compañía aérea cuyo convenio colectivo señala respecto de la retribución variable que «es la que percibe el TCP cuando se produce un exceso sobre las 65 horas de vuelo, o la prorrata de éstas por VA, BA, RJ y en curso», de cuyo texto extrae el Tribunal que el mismo «no permite excluir el abono de la parte proporcional correspondiente a quienes, por pertenecer a colectivos que no tienen obligación de efectuar una jornada completa o a los que no tienen por qué prestar servicios el mes completo, difícilmente superarían ese tope de las 65 horas de vuelo, resultando perfectamente razonable reconocer ese concepto retributivo variable, en la parte proporcional al tiempo trabajado». Por tanto, como se desprende del convenio colectivo del caso expuesto, se prorratearía en función de la jornada del trabajador y su derecho al abono surgiría una vez superada la parte proporcional del objetivo. Ello encuentra su razón de ser en el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores señala que los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo [artículo 12.4, letra d)], salvo los derivados de la retribución. Por este motivo, su derecho al abono debe ser reconocido, aunque aplicando reglas proporcionales a tenor de su jornada.

Por último, respecto de cómo se paga y el ámbito temporal, al ser un tipo de retribución de devengo superior al mensual, el bonus se suele producir en un único pago, normalmente en el primer trimestre del año siguiente a aquel al que se vincula la consecución de objetivos por parte de la empresa. Esta cuestión está estrechamente ligada a la cotización del mismo –que se tratará a continuación–, dado que el mes en que se abona el incentivo la base de cotización se dispararía, por lo que habrá que estar a los límites y reglas de cotización que

marca la normativa para hacerla correctamente y evitar posibles sanciones.

Una cuestión interesante respecto de su abono, es que al tener una naturaleza extraordinaria, el bonus no computa para determinar la retribución correspondiente al período de vacaciones, ya que en esta cuantía sólo se deben incluir conceptos ordinarios. Así lo indica la más reciente jurisprudencia en un caso en el que la empresa no incluye en la retribución de vacaciones unos incentivos variables por ventas que establecía el convenio. Se trata de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 junio 2016, entendió que debía incluirse, dado que se trata de una «retribución normal u ordinaria que se percibe durante todo el año, y no en una paga anual que prima la obtención de objetivos anuales». Es decir, lo determinante para integrarla en este cómputo no es que la cuantía sea variable, sino que sea ordinaria.

### 3. LA COTIZACIÓN DEL BONUS.

Como se ha indicado, el bonus es un tipo de retribución variable de devengo superior al mensual. En el caso de las retribuciones de devengo mensual, su cotización está clara, ya que el artículo 16.2. letra a) del Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de la Seguridad Social, establece que *las liquidaciones de cuotas que deben recaer sobre bases constituidas por retribuciones devengadas por horas, días o semanas, serán referidas a las del mes natural al que corresponda su devengo.*

Pero la norma va más allá, y dispone también que *las liquidaciones de cuotas referidas a conceptos retributivos incluidos en la*

*base de cotización pero que se devenguen por períodos superiores al mensual o que no tengan carácter periódico y que se satisfagan dentro del correspondiente ejercicio económico se prorratearán en las liquidaciones mensuales de dicho ejercicio, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ya que los períodos de liquidación de cuotas estarán referidos a mensualidades naturales completas, aunque el devengo de aquellas y/o su pago se efectúe por períodos distintos a meses.* Por tanto, aunque el incentivo se abone en un único pago, hay que prorratear su cuantía a lo largo de los doce meses del año.

Llegados a este punto, la cuestión que se plantea es la siguiente: si me pagan el bonus en marzo, y se debe prorratear su importe a lo largo de los doce meses del año natural en curso (en el que me lo han pagado), ¿qué pasa con los meses precedentes al abono (enero y febrero) en los que no he cotizado nada por ese concepto? ¿Cómo se liquidan? Pues bien, la normativa ofrece soluciones sencillas: los documentos de cotización complementaria. Para este caso hay dos opciones: el modelo L03 o el L09. El primero se prevé para los casos de salarios que se abonan con carácter retroactivo y vengán establecidos en un título habilitante tal como un contrato, un convenio, una sentencia, etc. El plazo para ingresar esas cantidades ante la Seguridad Social finaliza el último día del mes siguiente a aquél en que se efectuó el abono. Si se hace en ese plazo, este trámite no conllevará recargo, pues se deriva de una obligación plasmada en el contrato, convenio, etc. Si en cambio no se hace en plazo, o si dicho bonus no consta expresamente en ningún sitio, el modelo a presentar será el L09, que conllevará un recargo del 20%.

El sistema tiene su razón de ser. Si se cotizara únicamente el mes de abono por el importe íntegro, sin prorrateo, la base de cotización de ese mes adquiriría unos niveles desorbitados, teniendo que aplicar seguramente los topes para las bases máximas establecidas en la Seguridad Social. Ello implicaría que parte del importe quedaría sin cotizar. De la forma prevista en la normativa de cotización y recaudación, dichas cuantías son debidamente ingresadas en la Seguridad Social, de ahí la importancia de hacerlo correctamente, dado de que si se toma como referencia una cuantía errónea como base de cotización, lo aportado a la Seguridad Social, que constituye una de las deducciones que efectúa el empresario sobre el total devengado o bruto, conllevaría negativamente para el trabajador (ya que sus aportaciones afectan a diversas contingencias, desempleo y formación profesional, etc.).

Siguiendo el ejemplo que he puesto anteriormente, una práctica que se debe evitar es la siguiente: aunque el bonus se abone en marzo, cotizar por el importe del mismo de forma prorrateada ya desde el mes de enero, para evitar tener que presentar después liquidaciones complementarias. Devengado el año anterior, se podría pensar que cerrado el ejercicio el derecho al cobro del incentivo ya es una realidad. Pero entiendo que no se debe cotizar por cantidades aún no abonadas, pues se cotiza por lo ya satisfecho, no la expectativa. De ahí la previsión legal de presentar en esos casos los modelos de liquidación complementaria.

#### 4. EL IMPAGO DEL BONUS.

Hasta aquí se ha expuesto lo que tiene que ver con el pago del bonus y sus efectos, pero cabría pensar si existe algún supuesto en que éste no se abone. Anteriormente señalé que los términos del plan de bonus debían estar bien definidos, para evitar controversias y dotar a ese pago de mayor seguridad jurídica. El problema surge cuando dichos perfiles no están claros, o cuando la empresa tiene pérdidas en el momento en que debe abonar el incentivo. En este sentido, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 junio 2012, enjuicia un caso en el que concurren ambos escenarios: falta de concreción y pérdidas al finalizar el ejercicio. En la resolución se destaca que «no consta si se efectuaba una concreción de los [objetivos] (...) al inicio del periodo o si se partía automáticamente de los resultados finales del ejercicio; tampoco se sabe cuáles habían sido las cuantías de la retribución variable en años anteriores, ni se alega que la retribución se hubiera abonado aun en supuestos de balances negativos». En definitiva, «se trata de responder a la cuestión de si el percibo de la retribución variable del colectivo afectado estaba o no condicionada a los resultados positivos de la empresa o, (...), si el colectivo es acreedor de la citada retribución “cualquiera que sea el resultado económico de la empresa”». Ante tal indeterminación, el Tribunal resuelve negando «el incumplimiento obligacional achacado a la empresa al faltar la premisa de la que parten los recurrentes y que consistía en entender que los deberes empresariales incorporaban la valoración del cumplimiento con independencia del sustrato básico sobre el que tal cumplimiento se asienta y que no es otro que la obtención de resultados colectivos». De ahí la importancia de fijar bien las líneas configura-

dotas del plan de bonus, concretar a qué resultados se vinculan, y con qué alcance. Entiendo que si está bien definido, pese a las pérdidas posteriores, si se acredita el cumplimiento de lo pactado para cobrarlo, la empresa está obligada ya que le vinculan los términos de dicho acuerdo.

## *5. CONCLUSIÓN.*

Los sistemas de retribución por objetivos, tan frecuentes en nuestros días, se caracterizan por su gran flexibilidad y, por qué no decirlo, discrecionalidad. Ante una regulación casi ausente, su alcance y límites se definen por los contratos de trabajo y por la jurisprudencia, puesto que las lagunas legales son muchas y los conflictos que se pueden suscitar son muy variados. Tras el breve análisis que aquí se ha realizado, la principal conclusión que cabe extraer es la necesidad de una mayor concreción en el plan que articula el bonus, ya que cualquier falta de determinación en cuanto a los resultados a los que se vincula, o al período de devengo, son fuente de litigiosidad que en ocasiones perjudica seriamente al trabajador.