EL ECONOMISTA LUNES, 28 DE NOVIEMBRE DE 2016

## **Normas & Tributos**

INCENTIVOS DE LOS DIRECTIVOS

## La Justicia avala que solo parte de la plantilla reciba los 'bonus'

El TSJ de Madrid insiste en la "discrecionalidad" de estas retribuciones y rechaza que su uso sea discriminatorio

**Ignacio Faes** MADRID

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid rechaza que se produzca una discriminación cuando solo se paga a unos trabajadores *bonus*, sin que los reciban todos los empleados del colectivo. La sentencia, de 14 de septiembre de 2016, permite que la dirección de la empresa entregue esta retribución al empleado que considere oportuno, a partir de una evaluación discrecional de los resultados del trabajador.

"El fallo aboga por una interpretación favorable al criterio de la discrecionalidad para reconocer el derecho a obtener el bonus y ello aún cuando se haya venido percibiendo de manera recurrente en el pasado", explica Alfredo Aspra, socio y responsable del departamento laboral de Olleros Abogados. "Al tratarse de una evaluación personal y discrecional el hecho de que se concediera a otros empleados no supone discriminación hacia los que no se le ha concedido porque las valoraciones personales no están sujetas a parámetros objetivos, son subjetivos y por su propia naturaleza individual, personal, no cabe equipararlas con otras que no pueden ser iguales", añade Aspra.

Por otra parte, la sentencia del TSJ de Madrid niega que el bonus sea consolidable, genere derechos adquiridos o sea condición más beneficiosa. En este sentido, aunque el trabajador lo reciba en años anteriores, el fallo declina que sea objeto de discriminación por parte de la misma empresa, pese a que hubiera evaluado al empleado de manera positiva en aquellos ejercicios anteriores. Así, desaprueba que se produzca ningún tipo de derecho adquirido, dado que entiende que esta retribución es siempre de duración anual no indefinida

El magistrado Moreiras Caballero, ponente de la sentencia, concluye que el *bonus* se rige por los pactos entre las dos partes La necesidad de que el trabajador sea evaluado de forma favorable por sus superiores puede ser una condición expresamente contenida en la normativa de una empresa sobre la concesión de estos incentivos o premios

El asunto parte de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 33 de Madrid, que condenó a una empresa a que, en concepto de *bonus* de 2014, abonase a la demandante la suma de 27.980 euros, así como 2.798 euros de interés por mo-



GETTY

El fallo establece que el pago de este incentivo se rige por los pactos entre las dos partes

ra. Sin embargo, ahora la Sala de lo Social del TSJ de Madrid revoca el pronunciamiento de instancia y desestima íntegramente la demanda planteada.

"Es plausible la resolución al no cuestionar que cuando los *bonus* se basan en parte en el desempeño individual del trabajo y a la consideración subjetiva por parte de un superior, esta evaluación personal es discrecional y, por tanto, no se encuentra sometida a parámetros objetivos que puedan ser corregidos en sede judicial", explica Aspra.

El fallo apunta, en todo caso, que el criterio de asignación del bonus debe estar alineado con los principios de compensación de la entidad, bajo los cuales los empleados con los niveles de puestos de dirección más altos percibirán mayor porcentaje de la cantidad total destinada al pago del bonus. De esta forma, se espera que todos los empleados con una evaluación alta o fuerte reciban esta retribución, sin que sea necesario que la perciban los que tengan una evaluación calificada de buena. En ningún caso, lo recibirán los que tengan una evaluación baja.

En este asunto, la percepción del *bonus* está supeditado al desempeño individual, en relación con la consecución de los objetivos.



## El 'compliance' lidera ya los modelos de gestión en recursos humanos

Registro de jornada, 'outsourcing' y cesión ilegal, a las principales demandas de reforma

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

Los programas de compliance, los códigos de conducta y los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) suscritos con sindicatos globales son los modelos de gestión imperantes en las relaciones laborales transnacionales, según los resultados de una encuesta lanzada por la Asociación de Directivos de Relaciones laborales (Adirelab) a más de 100 profesionales del sector, sobre el futuro de la función de relaciones laborales.

Las materias que según los expertos requieren urgente reforma normativa en esta legislatura son, de una parte, el registro de jornada; la cesión ilegal y *outsourcing* y plataformas colaborativas. Mientras que por otra parte, están la dualidad entre fijos y temporales; los despidos colectivos y los grupos de empresas laborales, según el avance de un informe de Adirelab sobre recursos humanos.

Carlos de la Torre -Baker & Mckenzie- y Juan Suanzes -Ars Outplacement-, en sus intervenciones en el *I Congreso Anua*l de la esta asociación compartieron un decálogo con los retos principales de la función de relaciones laborales, que pasan por la reducción de costes; la modernización de la interlocución sindical; digitalización; diversidad generacional; compliance laboral; globalización y cadenas de suministro; economía colaborativa; seguridad jurídica; retorno económico; e independencia de la función de los recursos humanos.

Juan Menéndez Valdés, director de la Agencia comunitaria Eurofound, dijo que en Europa se constata una presencia cada vez mayor de empleo a tiempo parcial mientras la ratio entre empleo temporal y fijo permanece estable. En España la temporalidad ha descendido pero sigue claramente por encima de la media europea mientras que el tiempo parcial se mantiene por debajo. Asimismo, advirtió de una creciente segmentación y polarización del mercado de trabajo en los países europeos, probablemente todavía el problema principal en España.

Joaquín Nieto, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), alertó de la existencia de una generación sin futuro a nivel mundial si no se crean 400 millo-

Los directivos de relaciones laborales piden claridad en el tratamiento entre fijos y temporales

nes de empleos en los próximos 15 años y destacó que hay 200 millones de desempleados en el mundo de los cuales 71,5 millones son menores de 25 años.

Además, añadió que la cumbre de París modificará todo el sistema de producción mundial y conllevará la desaparición de muchos sectores y la pérdida de millones de empleos por lo que se precisará una transición justa hasta la consolidación de nuevos sectores que creen nuevos empleos.

El objetivo, según la OIT, debe de ser avanzar hacia el trabajo decente con derechos laborales, salario digno y protección social también en las cadenas de suministro ya que un 50 por ciento de los trabajadores en el mundo carece de sistema de protección social.

## Más de 150 juristas debaten sobre arbitraie internacional

I. F. MADRID.

Más de 150 profesionales del sector jurídico analizaron la transparencia del arbitraje internacional en el *IV Congreso Jueces y Árbitros*. El ministro de Justicia, Rafael Catalá, fue el encargado de clausurar la jornada junto con la presidenta de la Fundación Rafael del Pino, María del Pino. Participaron representantes judiciales

del Reino Unido, Portugal y Alemania, aportando una visión extra nacional sobre la transparencia en el arbitraje, uno de los temas centrales de la jornada.

Los juristas debatieron también sobre la necesidad de establecer un entorno de seguridad jurídica a la resolución de conflictos empresariales. Los ponentes analizaron sistemas más rápidos para resolver estos litigios.