

Las 'mamas' también tienen derecho al bonus

POR DANIEL CIFUENTES, socio de Laboral de Pérez-Llorca

El 27 de mayo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una sentencia resolviendo una cuestión recurrente en nuestras empresas: ¿cómo impacta el periodo de baja por maternidad en el devengo de bonus? La empresa demandada había puesto en marcha un plan de bonus que exigía una determinada presencia con trabajo efectivo a lo largo del año. Conforme a lo establecido en el plan, en los casos en los que un empleado estuviese ausente de manera justificada -sin incluir vacaciones- durante más de 30 días naturales al año, se prorratearían la cuantía del bonus según el tiempo que hubiesen estado activo y su contribución durante el periodo de actividad.

El pasado 27 de mayo, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó una sentencia resolviendo una cuestión recurrente en nuestras empresas: ¿cómo impacta el periodo de baja por maternidad en el devengo de bonus? Es decir, ¿debe, o no, el periodo de baja por maternidad computar a efectos del cómputo del correspondiente bonus o comisiones?

En el caso objeto de la controversia, la empresa demandada había puesto en marcha un plan de bonus que, entre otros requisitos, exigía una determinada presencia con trabajo efectivo a lo largo del año.

Así, y conforme a lo establecido en el plan, en los casos en los que un empleado estuviese ausente de manera justificada -sin incluir vacaciones- durante más de 30 días naturales al año, se prorratearían los objetivos y la cuantía del bonus a pagar según el tiempo que hubiesen estado activo y su contribución durante el periodo de actividad.

Por lo tanto, según el criterio de la empresa, el periodo de baja por maternidad no penalizaba a la trabajadora, ya que, para cobrar el bonus, no se exigía cumplir con unos objetivos fijados en atención a una prestación efectiva de servicios durante un año, sino que esos objetivos se adecuaban de manera proporcional al tiempo de prestación efectiva de servicios descontando, de este modo, el periodo de baja por maternidad.

A mayor abundamiento, para la empleadora, el plan tampoco penalizaba a la trabajadora que hubiese estado en situación de baja por maternidad en relación con la cuantía de bonus a percibir, dado que si se superasen los objetivos ajustados, la trabajadora en cuestión podría alcanzar más del 100 por ciento de su bonus. Frente a esta interpretación, el sindicato impugnante entendió que las previsiones del plan eran claramente discriminatorias contra las mujeres trabajadoras y, en particular, respecto del tratamiento otorgado al periodo de 6 semanas posteriores al parto.

Así, para la representación sindical, en tanto se trata de un periodo de descanso obligatorio por ley para la madre, ese periodo de 6 semanas posteriores al parto debería computar, a todos los efectos, como periodo efectivamente trabajado, de modo que, la bonificación o bonus a percibir no debería reducirse proporcionalmente por ese periodo.

El Tribunal Supremo ratifica íntegramente la sentencia de instancia dictada por la Audiencia Nacional, y declara el derecho de las trabajadoras a la percepción íntegra de su retribución variable, sin que se pueda excluir a efectos de su cómputo el permiso obligatorio por maternidad. Para el Tribunal Supremo, la práctica empresarial de excluir dicho periodo constituye una actuación discriminatoria que conculca lo establecido tanto en el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica de Igualdad y en los artículos 2.1.7 de la Directiva 2002/73 y 4.1.a de la Directiva 2004/113.

El Supremo declara el derecho de las trabajadoras a la percepción íntegra de su retribución variable

Con excusa de esta sentencia, quizás sea éste un buen momento para que las empresas revisen sus políticas de bonus

A diferencia de sentencias anteriores, la doctrina sentada en este caso por la Sala de lo Social de Tribunal es clara y rotunda, lo cual, dicho sea de paso, es muy de agradecer en términos de la ansiada seguridad jurídica.

No obstante, de la lectura reposada de la misma surgen las siguientes reflexiones:

(i) En el caso enjuiciado, se valora una práctica empresarial implantada unilateralmente, pero ¿sería posible incluir expresamente la exclusión del periodo de permiso obligatorio por maternidad en el plan de bonus? Recordemos que la propia Audiencia Nacional, en sentencia de 25 de febrero de 2014, validó dicha exclusión porque estaba acordada en el convenio.

(ii) Dado que ese periodo de 6 semanas se tiene que considerar como efectivamente trabajado, ¿cómo se tiene que valorar el desempeño durante ese periodo? La sentencia cubre las deficiencias de la demanda en este punto en concreto -la demanda no se manifiesta sobre cómo se debería computar la consecución de objetivos en ese periodo-, y, aunque no resuelve expresamente sobre ese punto, viene a decir que resulta razonable el considerar que el cómputo de ventas a considerar en ese periodo es el de la media del año.

Por lo tanto, y en la medida en que la sentencia no resuelve sobre este punto, ¿podría ser posible el pactar o establecer en el plan de bonus un criterio distinto más ajustado a la realidad empresarial? -ej. media de esa empleada en ese mismo periodo en los años anteriores, media obtenida por el resto de la plantilla en ese mismo periodo en el año correspondiente...)

(iii) En la sentencia, se considera que la práctica empresarial es discriminatoria, y ello a pesar de que se trata de una retribución variable que mejora la remuneración convencional y que ha sido implantada unilateralmente por la empresa.

Siguiendo ese mismo argumentario, y para los casos de trabajadoras con un salario por encima de la base máxima cotización y que no tengan derecho a percibir un complemento de la prestación por maternidad, ¿no es aún más discriminatorio que durante ese periodo de las 6 semanas posteriores al parto, esas trabajadoras no cobren su salario íntegro?, y

(iv) Si de acuerdo a lo dictaminado por el Tribunal de Justicia de la UE, una enfermedad de larga duración debe asimilarse a una discapacidad, ¿no sería igualmente discriminatorio excluir a los efectos del bonus las ausencias debidas a enfermedades de larga duración?

En todo caso, y con la excusa de esta sentencia, quizás sea éste un buen momento para que las empresas revisen y actualicen sus políticas y planes de bonus.

En la sentencia se considera que la práctica empresarial es discriminatoria y ello a pesar de que se trata de una retribución variable que mejora la remuneración convencional y que ha sido implantada unilateralmente por la empresa. Y, si de acuerdo a lo dictaminado por el Tribunal de Justicia de la UE, una enfermedad de larga duración debe asimilarse a una discapacidad, ¿no sería igualmente discriminatorio excluir a los efectos del bonus las ausencias debidas a enfermedades de larga duración? En todo caso, y con la excusa de esta sentencia, quizás sea este un buen momento para que las empresas revisen y actualicen sus políticas y planes de bonus.

