

No se puede condicionar el pago de un variable a no tener pérdidas si no se fijó ese requisito desde el principio

La empresa no puede modificar los criterios que dan derecho a cobrar un variable a los trabajadores aunque haya pérdidas en la empresa.

Una vez fijados los criterios que dan derecho a percibir un variable la empresa no puede introducir unilateralmente nuevos requisitos para tener derecho a él, ya que se ha producido una condición más beneficiosa (derecho adquirido) para los trabajadores (sent. de la Audiencia Nacional de 26.10.09).

Una compañía de telefonía móvil pagaba a sus trabajadores un variable semestral denominado BRM (Business Result Multiplier) que se calculaba partiendo de la cifra neta de ventas, del resultado de explotación y del cash flow de la compañía y al que se aplicaba un coeficiente del 0,35% (mínimo) al 1,5% (máximo).

En abril de 2008 la empresa comunicó a través de la intranet en inglés (el idioma utilizado en la compañía) la nueva política del plan de incentivos, en la que se incluía un nuevo requisito para abonar el BRM. Concretamente se establecía que se pagaría el BRM cuando los trabajadores cumplieran sus objetivos y siempre y cuando la compañía no tuviese pérdidas que se reflejasen en sus cuentas. Si así sucediese, el BRM para todos los empleados podría ser de cero, es decir, que no se pagarían incentivos.

Los representantes de los trabajadores reclamaron judicialmente. En el acto de conciliación, aunque no se llegó a ningún acuerdo, la empresa se comprometió a comunicar individualmente a todos los trabajadores por cualquier medio la información en castellano sobre el sistema de retribución por objetivos.

En su sentencia, la Audiencia Nacional recuerda que la empresa no puede modificar unilateralmente el sistema de retribución variable. Además, la empresa "no actuó de buena fe", puesto que se limitó a colgar en la intranet un sistema diferente de percepción del variable sin que los trabajadores tuvieran conocimiento del mismo aunque tuvieran acceso a la red y supieran inglés y esta modificación "es sustancial puesto que puede suponer la desaparición de la retribución variable".

Por ello, como la forma de remuneración que garantizaba un mínimo del 0,35% se ha convertido en una "condición más beneficiosa para los trabajadores", para modificar este sistema la empresa debió haber seguido el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya que ese art. 41.1.d fija claramente como una de las modificaciones de las condiciones sustanciales de trabajo "la relativa al sistema de remuneración".

Por todo ello se reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a percibir como mínimo el 0,35% del BRM.

[Asesoriza](#)

Fecha artículo: mié 16 dic 2009 06:29:00 CET