



Roj: **STS 295/2021 - ECLI:ES:TS:2021:295**

Id Cendoj: **28079140012021100091**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/02/2021**

Nº de Recurso: **127/2019**

Nº de Resolución: **127/2021**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1812/2019,**  
**STS 295/2021**

CASACION núm.: 127/2019

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia núm. 127/2021**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.<sup>a</sup>. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.<sup>a</sup>. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup>. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 2 de febrero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por TNT Express Worldwide Spain S.L. (TNT), representada y asistida por el letrado D. Lois Rodríguez Ares, contra la sentencia dictada el 6 de mayo de 2019 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 62/2019 seguidos a instancias de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT contra Fedex Spain S.A., TNT Express Worldwide Spain S.L., y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO, representadas y asistidas, respectivamente, por los letrados D. Crisóstomo Jiménez Sousa y D. David Chaves Pastor.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC-UGT) se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la



Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se condene a la empresa;

1) Solicitamos el derecho a que se les abone a los trabajadores afectados el 100% de la retribución variable en concepto de bonus del objetivo EU Financial Target correspondiente al primer periodo, desde el 1 de enero al 31 de mayo del 2018, así como del segundo periodo, del 1 de junio al 31 de diciembre del 2018. Todo ello en base a que la empresa debe cumplir lo acordado y debió fijar los objetivos del bonus en los plazos convenidos, y no es dable a estas alturas el comunicarlos a la RLT o a los trabajadores con posterioridad al período de tiempo donde debieron lograrse, ya que sino se trataría de una modificación unilateral de la empresa sin amparo legal en lo acordado previamente.

2).- A estar y pasar por todo lo anterior."

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 6 de mayo de 2019 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Previa estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva esgrimida por Fedex y con estimación de la demanda deducida por UGT frente a TNT, Fedex Spain SL a la que se ha adherido CCOO, condenamos a la empresa a que se abone a los trabajadores afectados el 100 por ciento de la retribución variable en concepto de bonus del objetivo EU Financial Target, correspondiente al primer periodo, desde el 1 de enero al 31 de mayo de 2018, así como el segundo periodo, del 1 de junio al 31 de diciembre de 2018, y a estar y pasar por lo anterior."

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- UGT tiene suficiente implantación en la empresa y ámbito superior al del conflicto. -conforme-

SEGUNDO.- El día 12-4-2018 en el SIMA se alcanzó entre la empresa y la RLT el siguiente acuerdo:

"La empresa ha facilitado a la RLT en este acto, la información referente al sistema de retribución variable (bonus) ligado al año 2018 y se compromete a emitir las cartas individuales a los trabajadores antes del final de abril de 2018.

La compañía se compromete, así mismo, a emitir la información con respecto al tratamiento del primer b6nus de 2.018" -descriptor 33-

TERCERO.- La informaci6n que se proporcion6 la RLT en dicho acto consistía en se6alar que la retribuci6n variable estaría compuesta por 3 tipos de objetivos:

- De calidad -OPPA- que comportaban un total del 25 por ciento de la misma.

- KPIS relacionados con el puesto especí6fico, siendo su ponderaci6n otro 25%.

- EU Financial Target, abonable en dos periodos -(enero mayo) y (junio diciembre)- de carácter financiero ligado a los objetivos del grupo a nivel europeo, que comportaría el 50% del total.

Por la empresa se se6al6 que no se supeditaría el cumplimiento de este último objetivo para poder percibirse los otros dos, como venía sucediendo en años anteriores.

No se inform6 a la RLT del tercero de los objetivos referidos, el cual era desconocido por la responsable de relaciones de la empresa que compareci6 en representaci6n de la misma en el SIMA. -testifical de UGT y de la empresa-

CUARTO.- Mediante escritos datados el día 9-4-2018 la empresa comunic6 a los afectados por el presente conflicto de la estructura de la retribuci6n variable, en dicha comunicaci6n no se inform6 de c6mo había sido fijado objetivo denominado EU Financial Target. -descriptor 86-

QUINTO.- En el mes de agosto de 2018 se remiti6 correo electr6nico por TNT a la plantilla en los siguientes t6rminos:

"Como sabéis en el mes de agosto se liquida el Q2 de los KPIS Trimestrales y la primera parte del EU Financial Target (de enero a mayo 2018). Aprovecho para comunicaros al respecto:

1) EU Financial Target: no se ha alcanzado el objetivo por lo que no se procederá a liquidaci6n por este concepto.

2) Country OPP AA: se considera alcanzado, por lo que se liquidará al 100%.



3) Individual KPIs: se liquidara en función del logro de los objetivos individuales. La liquidación del Country OPP AA se realizará centralmente desde RRHH. Respecto a los Individual KPIs para aquellos empleados afectados deberéis grabar los importes a pagar en el portal del empleado antes del 16 de Agosto.

Recordad que se deben grabar en la columna de KPIs Personales y en Periodo 8." -descriptor 87-.

SEXTO.- El 13-2-2019 se remitió nuevo correo a los afectados en los siguientes términos:

"Como sabéis en el mes de Febrero se liquida el Q4 de los KPIs Trimestrales. Aprovecho para comunicaros al respecto:

1) EU Financial Target: No se ha logrado el objetivo alcanzándose solo el 32% del target fijado por la compañía para el periodo de junio a diciembre 2018.

2) Individual KPIs: se liquidara en función del logro de los objetivos individuales.

3) Country OPP AA: el resultado alcanzado para el periodo ha sido de 98.56% frente al objetivo de 98.76%. El objetivo se habría logrado completamente si se hubiese descontado el impacto en servicio de la no transferencia on time de PODs debido a diversos IT Major incidents, por lo que la compañía ha considerado alcanzado el objetivo, con lo que se liquidará al 100%. La liquidación del Country OPP AA se realizará centralmente desde RRHH. Respecto a los Individual KPIs para aquellos empleados afectados deberéis grabar los importes a pagar en el portal del empleado antes del 15 de Febrero."

SÉPTIMO.- En anteriores años la parte financiera del bonus condicionaba el percibo del resto de los otros objetivos, y se encontraba anudada a los resultados del grupo, bien a nivel español, bien a nivel europeo. Cuando el objetivo tenía dimensión europea no se comunicaba ni a la plantilla ni a la RLT, pues era considerado un dato empresarial sensible -conforme-.

OCTAVO.- Fedex es la propietaria de las acciones de TNT, si bien tienen personalidad jurídica diferenciada, siendo TNT la única empleadora del personal afectado por el presente conflicto. -conforme-.

NOVENO.- El día 30-10-2018 se celebró intento de mediación en el SIMA, extendiéndose acta de desacuerdo -descriptor 34-.

Se han cumplido las previsiones legales."

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de TNT Express Worldwide Spain S.L. (TNT).

El recurso fue impugnado por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

**SEXTO.-** Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 26 de enero de 2021, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. La empresa condenada recurre en casación ordinaria la sentencia de instancia que estima íntegramente la demanda de conflicto colectivo del sindicato UGT -a la que se adhirió CC.OO. en el acto del juicio-

2. El recurso se despliega a través de dos motivos dirigidos a la revocación de la sentencia y a la desestimación de la demanda.

Versa el litigio sobre la controversia entre las partes en torno a una de las partidas que integran la retribución variable por objetivos de la mayoría de la plantilla de la empresa: la denominada "EU Financial Target", ligada a los objetivos del grupo a nivel europeo -y que implica el 50% de la retribución variable- (hecho probado tercero).

3. El primero de los motivos del recurso se ampara en el art. 207 d) LRJS y persigue la adición de un nuevo hecho probado (que pasaría a ser el octavo), para que el relato fáctico se complete con el texto literal siguiente: "En anteriores años, el esquema y división de pesos del bonus al igual que lo que se acordó en el SIMA de 12-4-2018, contaba con una parte vinculada a objetivos de calidad, otra a objetivos individuales o KPIs y una tercera parte vinculada a objetivos financieros.

2018 no fue el primer año en que no se pagó el bonus a los trabajadores por no haber alcanzado los objetivos financieros. En años previos (2015, 2016 y 2017) no se habían alcanzado los objetivos financieros".



La adición pretendida se apoya en los documentos obrantes en los autos como descriptores 39, 88 y 89.

4. No podemos admitir la revisión de hechos probados propuesta por resultar irrelevante para la solución del conflicto.

No nos encontramos aquí ante una discrepancia sobre el cumplimiento o no de los objetivos, sino frente a la necesidad de analizar si la parte trabajadora conocía tanto la fijación previa de aquéllos como el parámetro de cálculo de los mismos; y, por tanto, si en 2018 tales objetivos se lograron o no. No discute la parte actora que el devengo del bonus esté vinculado al cumplimiento de los objetivos (como el propio escrito de interposición del recurso explicita), por lo que no existe controversia alguna respecto de su naturaleza de retribución variable ni del condicionamiento estricto del mismo a los resultados en cuestión.

Los datos que la parte recurrente quiere incorporar a la narración histórica de la sentencia están referidos a anualidades distintas a aquélla que provoca la reclamación. En nada afecta al objeto de este litigio que en esos años previos se hubieran cumplido o no los objetivos y, por tanto, si se había devengado el bonus en esta partida concreta.

**SEGUNDO.-** 1. El segundo de los motivos del recurso se destina a la censura jurídica de la sentencia recurrida con correcto apoyo procesal en el art. 207 e) LRJS. Denuncia la parte recurrente la infracción del art. 26.3 del Estatuto de los trabajadores (ET) y de los arts. 1255, 1262, 1266 y 1278 del Código Civil.

Se sostiene en el recurso que la empresa ha dado cumplimiento al acuerdo alcanzado el 12 de abril de 2018 -recogido en los hechos probados segundo y tercero-. La cuestión estriba, pues, en la interpretación del citado acuerdo. Para la parte recurrente el acuerdo era claro y, a su entender, en él la representación legal de los trabajadores "reconoció que en ese acto la compañía había facilitado la información referente al sistema de retribución variable del año 2018" y, además, "dio por bueno que el bonus de 2018 se rigiera por las mismas reglas que años previos y expresamente indicó estar satisfecha con el nivel de información dado por la compañía: se indicaba cuál era el peso del objetivo financiero pero no se daba el detalle del mismo al ser un dato empresarial sensible".

2. Debemos de poner de relieve que el acuerdo en cuestión se produjo días después de que la empresa comunicara a las personas trabajadoras afectadas la estructura de la retribución variable en los términos que se recogen en el hecho probado cuarto; esto es, indicando la distribución porcentual de cada una de tres partidas que la integraban.

Por otra parte, los términos del acuerdo son verdaderamente claros, mas no cabe colegir de ellos las afirmaciones que hace la recurrente. Lo único acordado es lo que literalmente se transcribe en el ya mencionado hecho probado segundo. Es cierto que la representación legal de los trabajadores reconoce en el mismo que la empresa le ha facilitado la información referente al sistema de retribución variable, pero también lo es que dicha información se limita a los extremos que se explicitan en el hecho probado tercero; en el que, además, expresamente se declara que los objetivos del EU Financial Target no estaban entre la información porque eran "desconocidos por el responsable de la empresa que compareció...".

No hay en el acuerdo mención alguna a reglas de fijación de tales objetivos, ni expresa, ni por referencia a anualidades anteriores. En suma, no existió pacto alguno respecto de esta cuestión. Por tanto, el acuerdo relativo a la información sobre la retribución variable no abarcó el aspecto esencial del objeto de la demanda rectora de este conflicto colectivo. El acuerdo se limita a dejar sentado que la retribución variable está compuesta por tres objetivos distintos, la distribución de porcentaje de cada uno de ellos, el pago en dos periodos respecto del controvertido EU Financial Target y la no supeditación de los dos primeros objetivos al cumplimiento del tercero.

3. Esa información no permite valorar después la decisión empresarial en las fechas de liquidación de la retribución variable (agosto de 2018 y febrero de 2019) y que consistió en no abonar retribución alguna por el concepto del EU Financial Target con la afirmación de que no se habían alcanzado tales objetivos (hechos probados quinto y sexto).

Estamos, pues, ante un concepto de retribución cuya variabilidad está sujeta a parámetros o cánones que ni las personas trabajadoras afectadas, ni sus representantes conocen y que da como resultado un importe cero con la sola justificación de que no se han cumplido los desconocidos elementos sobre los que se configura. Tal situación en modo alguno está amparada por el acuerdo colectivo, pues ni de la letra ni en el espíritu del mismo puede deducirse su aceptación.

4. Por otra parte, la empresa no ha negado en ningún momento la obligación salarial concretada en el plus controvertido. Se limita a defender que la concreción de la misma quede sujeta exclusivamente a circunstancias que sólo ella conoce. Resulta, pues, irrelevante que en alguna anualidad anterior esta misma



conducta hubiera sido aceptada de modo pacífico. La obligación del abono del salario variable se mantiene de forma continuada en el periodo de devengo anual en el que se configura y, por consiguiente, es perfectamente exigible por parte de quienes resultan ser acreedores de la misma al no constar pacto en contrario al respecto.

La Sala debe rechazar que esta parte del salario quede a expensas de decisiones unilaterales de la empresa sobre las que no es posible ningún control de adecuación o razonabilidad. Y ello aun cuando la configuración del bonus admita que el absoluto incumplimiento de los objetivos provoque que el mismo no sea abonado en cuantía alguna. Tal es precisamente lo que, en materia de obligaciones, proscribió el art. 1256 del Código Civil, como hemos tenido ocasión de analizar en supuestos de retribuciones de objetivos en las STS/4ª de 14 de noviembre de 2007 (rcud. 616/2007), 15 diciembre 2011 (rcud. 1203/2011) y 9 de julio de 2013 (rcud. 1219/2012). De aquí que la falta de determinación de los elementos que permiten la percepción del bonus imposibilite examinar la acomodación a derecho de la decisión empresarial. Imposibilidad acrecentada en este caso por el hecho de que la empresa no justifica en modo alguno su afirmación de que los objetivos no se habían alcanzado, siendo a ella a la que correspondía la carga de probar la realidad del hecho impeditivo de la obligación reclamada.

**TERCERO.-** 1. Lo dicho nos lleva a desestimar el recurso de casación de la empresa y a confirmar la sentencia de instancia con cuyos criterios también coincide el Ministerio Fiscal.

2. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede la imposición de las costas, debiendo cada parte asumir las causadas a su instancia.

3. Finalmente, con arreglo a lo dispuesto en el art. 228.2 LRJS, se decreta la pérdida del depósito dado para recurrir.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por TNT EXPRESS WORLDWIDE SPAIN, SL frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictada el 6 de mayo de 2019 en los autos nº 62/2019, seguido por conflicto colectivo a instancia de la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS MOVILIDAD CONSUMO de UGT, en los que también han sido parte FEDEX SPAIN, SA y la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE CC.OO., la cual confirmamos. Sin costas. Se decreta la pérdida del depósito dado para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.