

## CONSULTORIO LABORAL

### EL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

¿Cuáles son las obligaciones que tiene la empresa en el devengo y el pago del bonus?

La fijación del sistema de retribución variable es cada vez más frecuente y común en las empresas, siendo la misma un método mediante el cual los empleados pueden recibir una cantidad monetaria extra con independencia de sus retribuciones fijas. Un tipo común de retribución variable son los bonus, que es un sistema retributivo vinculado a la situación y resultados de la empresa, en cuanto su concesión y cuantía se haga depender de la productividad, beneficios o cumplimiento de objetivos por la empresa, o puede constituir un sistema de remuneración vinculado a la cantidad y calidad de trabajo de cada empleado, en la medida en que su concesión y cuantía se hagan depender de la productividad, el rendimiento o el cumplimiento de objetivos por los trabajadores individualmente considerados o por un grupo o sección de ellos.

La inexistencia de una norma de rango legal expresa que regule el bonus ha hecho que sean los tribunales los que deben identificar los caracteres definidores de este tipo de retribución. En esta materia se plantea una cuestión fundamental en cuanto a su devengo y pago. ¿Le corresponde a la empresa o a los trabajadores probar el cumplimiento de los objetivos que generan el derecho al cobro del bonus? La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en sentencia del 28 de junio de 2022, confirmando doctrina ya reiterada en ocasiones anteriores, establece que el régimen jurídico del bonus es de confección unilateral empresarial, por lo que determina claramente que es la empresa quien tiene la «disponibilidad y facultad probatoria» para explicar en qué consiste y qué objetivos han de cumplirse por la persona trabajadora. Una concreción abstracta o general sin garantías, en la que pudiera deducirse que el cumplimiento de las condiciones queda a expensas de la decisión unilateral de la empresa, puede determinar la nulidad de la cláusula y en definitiva a la condena al abono de la citada retribución.

IGNACIO E. ALÉN es abogado de Vento abogados y asesores (www.vento.es).

# Tres millones de euros en una nave pensada contra el fuego

Recambios Frain destinó un tercio del presupuesto de su moderno almacén a un sistema antiincendios puntero con un aljibe propio de 500.000 litros

Lorena García Calvo

Una moderna nave industrial situada en el polígono lucense de O Ceao ejemplifica cómo Recambios Frain ha sido capaz de adaptarse a los tiempos. La compañía lucense, fundada por Francisco Dorado (padre) en 1992, está especializada en surtir al profesional del motor de todo tipo de recambios y su gran secreto radica en contar con un amplísimo stock.

Pero para una empresa que maneja 150.000 referencias, almacenar todo ese material exige mucho espacio, por lo que la compañía construyó recientemente una segunda nave en O Ceao (a la que seguirá otra más) en la que guarda principalmente neumáticos. Unas instalaciones modernas que alcanzan los 8.000 metros cuadrados y que se diferencian, esencialmente, por el puntero sistema antiincendios con el que cuentan.

«Es lo más espectacular que tiene respecto a cualquier otra nave. De los tres millones de euros que costó, un 30 %, es decir, un millón, se invirtió en protección contra el fuego», explica Francisco Dorado hijo. «La razón por la que necesitamos tanta protección es que aquí almacenamos esencialmente neumáticos con una alta carga combustible y la normativa de este producto es exigente». Cada nivel de estanterías que tiene la nave (con



Francisco Frain (hijo) en uno de los pasillos filoguiados | OSCAR CELA

una altura de 12 metros) está provisto de sistemas de detección de humos y rociadores automáticos, y en el techo hay unas rejillas móviles que se pueden abrir para liberar el humo en caso de ser necesario. Para nutrir de agua la red de tuberías que surca toda la nave y que desemboca en los rociadores, Frain construyó bajo tierra un enorme aljibe en el que acumula medio millón de litros de agua. Y las instalaciones están divididas en zonas que pueden convertirse en estancos de manera que, en caso de fuego, este no avance de unas a otras.

Además, fuera de la nave están las bocas de incendio que permitirían conectarse a los bomberos a la red pública de agua.

«Cualquier empresa que quiera almacenar neumáticos, aceite, cartón o madera tiene que adaptarse a la normativa. Ahora el problema está en las naves antiguas, que no son capaces de soportar estructuras así. En España la legislación no obliga a las naves de más de unos determinados años a contar con seguros de daños materiales, pero las aseguradoras no están por la labor de asegurarte si no cuen-

tas con determinados sistemas antiincendios, así que por todo el país hay muchas empresas sin ese seguro y ese es un gran problema», explica el empresario lucense, que calcula que en esas instalaciones tienen unos tres millones de euros en stock.

### MÁS TECNOLOGÍA

Hace casi dos años, una de las naves industriales que Frain tenía en O Ceao fue pasto de las llamas de un incendio que se originó en una empresa próxima, por lo que saben de primera mano de la importancia de contar con tecnología puntera en materia contraincendios. Pero la apuesta de la compañía por la innovación va más allá en sus nuevas instalaciones.

Los pasillos llenos de estanterías están filoguiados, de manera que las carretillas elevadoras, una vez que entran en ellos, siguen un rumbo fijo del que no pueden desviarse. Así garantizan su colocación para que el operario (y la carretilla) suban al estante que corresponde y recojan la rueda.

Además, como en los neumáticos la rotación es importante, y por lo tanto el que antes entra antes debe salir, cuentan con un sistema de gestión propio que indica dónde hay que colocar el material y cuál es el que ha de sacarse primero. Pequeños cambios que garantizan un funcionamiento óptimo.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### «RETRIBUCIÓN TÓXICA» Y ADMINISTRADORES

Sí, efectivamente. No obstante, ha de aclararse que tal posibilidad se abrirá cuando la retribución del administrador pueda considerarse desproporcionada y abusiva, de tal forma que perjudique a la propia sociedad. Ha de tenerse en cuenta que la decisión sobre la retribución sitúa al administrador en una posición de conflicto de interés, pues su interés personal consistirá en maximizar su remuneración y el interés de la sociedad en la reducción de costes y, entre ellos, el relativo al órgano de administración. A pesar de esta realidad, a la hora de la votación en la junta general, el socio administrador favorecido por la aprobación de su propia retribución no tiene el deber legal de abstenerse en dicha votación. El aspecto esencial será si la retribución es

**Soy socio minoritario de una sociedad limitada administrada hasta hace unos meses por un consejo de administración de tres miembros. Recientemente, se ha modificado el órgano de administración y se ha nombrado un administrador único. Los miembros del consejo recibían una retribución de seis mil euros mensuales, a razón dos mil euros al mes cada uno. Con el cambio, se ha acordado fijar la retribución del administrador único, con el voto favorable del propio beneficiario como socio mayoritario, en cuatro mil euros mensuales, a pesar de continuar con las mismas funciones. ¿Resulta impugnativa la retribución del nuevo administrador por excesiva? ¿Podría reclamarse al administrador la devolución de la retribución excesiva?**

desproporcionada con relación a la entidad de la sociedad, a su situación económica y a los estándares de mercado en empresas comparables.

Vistas las circunstancias, la única alteración respecto a la situación anterior es que el órgano de administración ha pasado de estar integrado por tres personas, a estarlo por una única persona. La

clave será determinar si el nuevo administrador único continúa desarrollando idénticas funciones a las que venía realizando anteriormente, o si ejecuta algunas otras adicionales que justifiquen un aumento de su retribución. En definitiva, si concurre un aumento de las funciones del nuevo administrador cabría entender justificado y, en su caso, proporcionado, el in-

cremento de su retribución. En el supuesto contrario, si esa subida se ha aprobado sin que exista un desempeño por el administrador beneficiario de nuevas funciones adicionales a las que venía ejecutando anteriormente en el consejo de administración, se podría considerar injustificado y desproporcionado y, por tanto, perjudicial para la sociedad.

En tal caso, el daño causado a la sociedad, los dos mil euros mensuales de aumento injustificado, deberá repararse con la devolución del exceso percibido durante el tiempo que se haya prolongado.

CARUNCHO & TOMÉ.

Abogados y asesores fiscales.

Miembro de HISPAPURIS.

www.caruncho-tome.com