

## OCTUBRE 2023

### ACTUALIDAD – Nota Técnica

#### PLANES DE INCENTIVOS Y CONFORMIDAD A DERECHO ESPAÑOL

Aprovechando que se acerca final de año y muchas empresas revisan sus **Planes de Incentivos**, a continuación, os facilitamos algunas recomendaciones sobre determinadas **cláusulas** que a veces se incluyen en estos planes y que están siendo **declaradas ilegales** en España.

Como siempre, hay que revisar cada caso en concreto y estar al corriente de los posibles cambios interpretativos por parte de los tribunales.

##### 1. EXCLUSIÓN DEL PLAN A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR MEDIDAS DISCIPLINARIAS

La exclusión del plan de incentivos por el hecho de estar siendo objeto de expediente disciplinario, o se haya impuesto una sanción, se ha declarado ilegal.

Es decir, no puede exigirse como condición para tener derecho a participar en el plan de incentivos no haber sido sancionado por la Compañía.

Los Tribunales han declarado contrarias a derecho estas cláusulas al entender que se equiparan a una “multa de haber”, prohibida por el ordenamiento jurídico español.

La prohibición puede incluir también las situaciones en las que existe una mera advertencia al trabajador por su conducta o cuando hay iniciado un proceso de capacitación por bajo rendimiento.

##### 2. SUPRIMIR EL DERECHO AL PERCIBO DEL INCENTIVO O REDUCIR LA CUANTÍA POR AUSENCIAS AL TRABAJO DEBIDO A:

### NEWS – Technical Note

#### INCENTIVE PLANS AND ACCOMODATION TO SPANISH LAW

As the end of the year is approaching and clients are reviewing their **Incentive Plans**, here are some recommendations of content that sometimes are included therein and has been **declared illegal** in Spain.

As always, it is necessary to review each case and be aware of possible interpretative changes by case law.

##### 1. EXCLUSION FROM THE PLAN FOR EMPLOYEES AFFECTED BY DISCIPLINARY MEASURES

Exclusion from right to the incentive plan on the grounds of being subject of a disciplinary process or receive a sanction, has been declared illegal.

That is to say, it cannot be required as a condition to be eligible to participate in the incentive plan not to have been sanctioned by the Company.

Spanish case law has declared these clauses illegal, understanding that they are equivalent to an economic fine, which is prohibited by Spanish law.

The prohibition may also include situations where there is a mere warning to the employee for their conduct or where there is a capability process in place due to poor performance (PIP).

##### 2. ELIMINATING THE RIGHT TO RECEIVE THE INCENTIVE OR REDUCING THE AMOUNT FOR ABSENCES FROM WORK DUE TO:

➤ **BAJA MÉDICA O VISITA AL MÉDICO.**

La exclusión del plan de incentivos por haber estado de baja médica o visitar al médico es discriminatoria por motivo de enfermedad.

➤ **MATERNIDAD/PATERNIDAD.**

El periodo de maternidad/paternidad debe tenerse en cuenta a efectos del cómputo del incentivo, sin que pueda excluirse a los trabajadores por esta circunstancia, pues lo contrario se considera discriminatorio.

➤ **ACOMPañAMIENTO AL MÉDICO A FAMILIARES.**

No se permite a la empresa descontar esos días de ausencia a efectos de cálculo del incentivo. Se ha considerado discriminación por asociación (con el destinatario de la consulta médica que está protegido por Ley).

Además, en todos estos casos la empresa podría verse obligada a pagar indemnizaciones por violación de derechos fundamentales e incluso ser sancionada con multas por estas prácticas.

**3. EXIGIR QUE EL TRABAJADOR SIGA SIENDO EMPLEADO DE LA COMPAÑÍA EN EL MOMENTO DEL PAGO DEL INCENTIVO**

Aquellas cláusulas que establezcan como requisito para percibir el incentivo que el trabajador siga siendo empleado en activo de la empresa en el momento del abono del incentivo, han sido declaradas nulas por el Tribunal Supremo, por considerar que si el empleado ha estado en activo a lo largo del periodo de devengo del incentivo, tiene derecho al cobro del mismo, aunque el pago se efectúe en un momento posterior, con independencia de que el trabajador ya no sea empleado en la Compañía, incluso por dimisión.

➤ **SICK LEAVE OR DOCTOR'S VISIT.**

Exclusion from the incentive plan for having been on medical leave or visit a doctor is considered discriminatory on the grounds of illness.

➤ **MATERNITY/PATERNITY.**

The maternity/paternity period must be considered for the purposes of calculating the incentive, and workers cannot be excluded for this circumstance, as the contrary is considered discriminatory.

➤ **ACCOMPANY TO DOCTOR'S APPOINTMENT.**

The company is not allowed to deduct these days of absence for the purpose of calculating the incentive. It has been considered discrimination by association (with the recipient of the medical consultation who is protected by law).

Moreover, in all these cases the company could even be forced to pay compensation for violation of equal rights and even be financially punished for these practices.

**3. REQUIRE THE EMPLOYEE TO BE STILL AN EMPLOYEE OF THE COMPANY AT THE TIME OF PAYMENT OF THE INCENTIVE**

Those clauses that set as a requirement to receive the incentive that the employee is still being an active employee of the company at the time of payment of the incentive, have been declared null and void by the Supreme Court in Spain, considering that if the employee has worked throughout the accrual period of the incentive, they are entitled to receive it, even if the payment is made at a later time, regardless of the fact that the employee is no longer an employee of the Company, even if they resign.



## ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **45 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- Calidad y soluciones a medida
- Experiencia
- Competitividad
- Agilidad

## LABOR LAW

The team of labor lawyers that make up CECA MAGÁN Abogados is one of the most recognized nationally and internationally, for its know-how for **50 years**, when the firm was founded by the prestigious labor lawyer Esteban Ceca Magán.

We are experts in the representation and defense of any aspect of **labor relations and human resources**, providing services to national and international companies in virtually all sectors of activity.

We currently have a team of more than **45 lawyers** led by **Enrique Ceca**, offering national and international coverage and being able to offer:

- Calidad (Quality and tailor-made solutions)
- Experiencia (Expertise and experience)
- Competitividad (Competitiveness)
- Agilidad (Agility)

## SOBRE NOSOTROS

**Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.**

**Fundado en 1973**, en Ceca Magán Abogados contamos con 50 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

## ABOUT US

**We are a law firm specialized in the key areas of business law.**

**Founded in 1973**, Ceca Magán Abogados has 50 years of history and has been considered one of the top 20 national law firms.

Our lawyers specialized in different areas have been recognized by the most **prestigious International Directories** such as Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners and Leaders League.

From our **offices in Spain**, the firm is committed to continuous improvement to achieve excellence in advising clients.

#EstiloCeca





[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)  
[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

*#EstiloCeca*