

**SENTENCIA** | CONDICIONES LABORALES

# Se puede cobrar el bonus tras un despido disciplinario

Los jueces ven abusiva la cláusula de una empresa que dicta que sólo se devenga el variable si el trabajador está dado de alta a 31 de diciembre.

**M<sup>a</sup> José G. Serranillos** Madrid

Abusiva. Así es como declara el Tribunal Supremo una cláusula establecida por una compañía, por la que condicionaba el cobro de la retribución variable, o bonus, de un trabajador a estar dado de alta en la empresa a fecha de 31 de diciembre.

Los jueces han tenido que aclarar el pleito iniciado por un empleado, que fue despedido disciplinariamente en julio de 2014, y posteriormente reclamó el bonus que le correspondía. Consideró que era su derecho disfrutarlo, ya que había cumplido con los objetivos individuales establecidos para los siete meses de ese año en los que trabajó.

Se habían alcanzado también los logros económicos de la empresa, otro de los requisitos contemplados en las condiciones laborales de la plantilla para lograr el complemento salarial. Por tanto, acudió primero al juzgado de primera instancia –que desestimó la demanda del empleado– y posteriormente al Tribunal Superior de Justicia de Madrid, hasta llegar al Tribunal Supremo, que le ha dado la razón.

El alto tribunal no sólo entiende excesiva la cláusula de disfrute del incentivo. Además, condena a la compañía demandada “a que abone al trabajador la cantidad de 12.452,86 euros, más el 10%



Cálculo del bonus según objetivos.

## Una cuestión recurrente

Varios han sido los pronunciamientos del Supremo sobre condiciones abusivas en el devengo de la retribución variable. En una sentencia de diciembre de 2015, ya estableció que no podía quedar condicionado el cobro de este incentivo por parte del trabajador al hecho de estar dado de alta en la compañía. En aquel caso, la empresa establecía que “los incentivos se devengarán y abonarán dentro del primer cuatrimestre del año siguiente”. Este condicionante, además de ser considerado ilegal, llevaba a la confusión entre devengo (adquisición del derecho) y abono (el pago del bonus).

de interés por mora”, señala la sentencia del TSJ de Madrid, que el Supremo confirma. Es decir, obliga a pagar la parte proporcional anual de lo trabajado por el empleado.

Las condiciones del cobro del bonus han sido, a menudo, una cuestión que ha llegado hasta los tribunales. Para Bernardo Pérez-Navas, socio del departamento de laboral de Garrigues, “lo más interesante de esta sentencia es que entiende devengada la retribución variable, aunque sea de forma proporcional, en un supuesto de despido disciplinario que fue declarado procedente”. Este tipo de cese laboral, recuerda el abogado de Garrigues, “significa que el contrato finalizó debido a un incumplimiento grave y culpable del trabajador”. Y esta

## Tras ser cesado por incumplimiento grave, un ex empleado solicitó su parte del variable

## El Supremo obliga a la empresa a pagar la parte del bonus proporcional a los meses trabajados

conducta irregular no supuso perjuicio en el cumplimiento de los objetivos para el cobro del bonus.

Otra de las claves de la sentencia es que condicionar el disfrute del incentivo a estar dado de alta en una fecha concreta “puede dejar el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes”, señala el fallo. Para Alfonso Suárez, responsable del departamento de laboral de Araoz & Rueda, este matiz que añade el Supremo “da una vuelta de tuerca” a la doctrina anteriormente establecida sobre las condiciones del devengo de la retribución variable. “Tal comportamiento empresarial significa tanto como someter el cumplimiento de tal obligación a la decisión de uno solo”, señala