**DUDAS SOBRE LA RETRIBUCIÓN VARIABLE O BONUS**

Muchos trabajadores perciben una retribución variable, de mayor a menor cuantía, que no se cobra necesariamente todos los meses. Por lo que es necesario dilucidar si esa retribución tiene naturaleza salarial y por lo tanto debería de formar parte del salario regulador de la indemnización por despido.

El Tribunal Supremo en  Sentencia 640/2018 de 14 de junio de 2018, analiza **si procede o no incluir el bonus** como salario a los efectos del cálculo de la indemnización por despido.

**¿Cuándo se devenga la retribución variable o bonus?**

La **retribución variable por objetivos se devenga por alcanzar colectivamente un objetivo global**, de modo que todos los trabajadores computados para calcular la consecución del objetivo, con independencia del tiempo de trabajo realizado efectivamente, tienen derecho a percibirlo íntegramente (**STS 6 noviembre 2012, rec. 3940/2011**).

Si se acuerda un **complemento salarial por objetivos**, pero su concreción final queda a la exclusiva voluntad del empresario y, además, el acuerdo que lo estableció está ambiguamente redactado hasta el punto de que no es posible determinar las condiciones para su devengo, la empresa debe abonar el complemento en todo caso (**STS 9 julio 2013, rec. 1219/2012**).

Procede el abono de los objetivos establecidos exclusivamente en función de los cumplimentados, con independencia del sistema general de incentivos de la empresa (**STS 23 noviembre 2006, rec. 2519/2005**).

Aunque el **pago de los incentivos** se haya fraccionado de mutuo acuerdo, la **exigencia de que el trabajador permanezca** en la empresa al final de cada ejercicio no opera cuando el **cese se debió a despido improcedente** (**STS 15 febrero 2006, rec. 4568/2004**).

La **prima pactada** en **contrato que se extingue anticipadamente** debe **abonarse** en proporción al tiempo efectivamente trabajado, una vez cumplido el objetivo comprometido (**STS 9 diciembre 2010, rec. 600/2010**).

**¿Computa para el cálculo de la indemnización por despido la retribución variable devengada en el año anterior al despido?**

Para explicar esta cuestión el Tribunal Supremo se remite a su **sentencia de 24 de octubre de 2006** que indica lo siguiente:

*“el salario que ha de regular las indemnizaciones por despido* ***es el percibido en el último mes, prorrateado con las pagas extraordinarias, salvo circunstancias especiales, entre las que figuran las derivadas del percibo de un bonus****, que por lo demás tiene naturaleza salarial, de un concepto que tiene periodicidad superior a la mensual y cuyo devengo se produce por anualidades vencidas y en función de los beneficios realizados en cada una de ellas, por lo que debe estarse para fijar la indemnización al importe de la totalidad de las retribuciones que el trabajador percibía en el momento del despido, esto es en el año que este se produjo incluyendo aunque su devengo fuese del año anterior, (…)”.*

Por lo que queda claro que el bonus sí debe de computar para el cálculo de la indemnización por despido.

**¿Debe el trabajador cobrar la retribución variable en caso de que el empleador no haya fijado los objetivos?**

Para aclarar este punto, se acude a la **sentencia de 14 enero 2015 (rec. 3347/2013)** que analiza si un trabajador debe percibir la remuneración prevista para el caso de haber alcanzado los objetivos, pese a haberse incumplido las condiciones previstas (logro de resultados y permanencia en la empresa) tanto por ausencia de fijación de los mencionados objetivos cuanto por haberse extinguido la relación laboral antes de que finalice el periodo de maduración, indicando para este supuesto el Tribunal que:

*“La* ***pasividad empresarial*** *respecto de la fijación de objetivos* ***no debe perjudicar a la contraparte****; el cumplimiento de obligaciones bilaterales no puede quedar al arbitrio de una de las partes; los objetivos se entienden fijados y cumplidos, compensando así al trabajador de los daños y perjuicios sufridos.”*

**¿Debe devengarse la retribución variable cuando se ha tenido un permiso por paternidad?**

La **Sentencia de la Audiencia Nacional de 18 de diciembre de 2018 (ROJ SAN 4697/2018)** aborda esta cuestión declarando que el descanso por paternidad deberá equipararse a la maternidad, por lo que deberán recalcularse proporcionalmente todos los conceptos en función del tiempo trabajado para evitar discriminación. Estableciendo en este supuesto que si dicha retribución variable se devenga para trabajadoras que hayan tenido un permiso de maternidad también deberán devengarla los trabajadores que hayan tenido un permiso por paternidad.

Por lo que en caso de que no te hayan incluido el bonus en el cómputo de la indemnización por despido o en el supuesto de que no te paguen la retribución variable al no haber sido fijada por el empleador, mi consejo es que acudas a un abogado o abogada laboralista.