27/10/2024

ECONOMIST&JURIST

Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en Sincro. Abogada & Periodista y embajadora de la red IA+Igual

Retribución variable: de las cláusulas nulas a la Ley 15/2022

Se acerca el final del año y cada vez más son las empresas que implantan sistemas de **retribución variable o de dirección por objetivos** (DPO). Lejos de ser una cuestión pacífica, muchos de estos sistemas terminan en los tribunales para dirimir la licitud o ilicitud de las cláusulas que regulan su abono. Y a esto se suma que la normativa obliga a revisar o redefinir algunos sistemas, como es el caso de la Ley 15/2022 de igualdad de trato o no discriminación.

Entre la jurisprudencia reciente en torno a los bonus y retribución variable, destacamos los siguientes pronunciamientos.

Si las cláusulas no son claras, esto juega a favor de la persona trabajadora

Lo primero que deberían tener claro las empresas es que es doctrina reiterada del Tribunal Supremo que si las condiciones de abono del bonus (retribución variable) no son claras, esto «juega» a favor del trabajador (entre otras, STS de 6 de marzo de 2024, aplica doctrina sobre devengo de bonus, desestima recurso de la empresa).

En el caso con ...

SUSCRÍBETE > para una conversión completa a PDF |