

La "baja forzada" del trabajador no siempre implica perder el bonus

EVA HERNÁNDEZ VELASCO • [original](#)

□

En una sentencia (197/2025, de 13 de marzo), el Tribunal Supremo (TS) ha reforzado la protección de los trabajadores en dos sentidos. Por un lado, reconoce el derecho a cobrar la parte proporcional de la retribución variable (bonus) en caso de extinción anticipada del contrato por parte del trabajador al que le han modificado sustancialmente las condiciones de trabajo y, por otro, considera que la renuncia de este por el citado motivo -cuando es el propio empleado quien se ve obligado a abandonar la empresa por haber resultado perjudicado- es equiparable a un despido a efectos salariales.

La Sala de lo Social del TS se ha pronunciado en el marco de los recursos de casación para unificación de doctrina presentados por sendas empresas contra una sentencia del 20 de enero de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que las condenaba a pagar la parte proporcional de la retribución variable a un empleado que extinguió su contrato por una modificación de sus condiciones laborales antes del fin del año natural, una condición establecida en la empresa para cobrar el bonus. Muy relevante, pues, precisamente, los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo son los supuestos en los que las empresas, con mayor frecuencia, evitan la liquidación del bonus.

El criterio del TS ratifica la doctrina ya existente y, alineado con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), refuerza un principio clave: cuando el trabajador deja la empresa por causas no imputables a él no puede perder derechos salariales ya generados. En este caso, el derecho a cobrar el bonus proporcional por el tiempo efectivamente trabajado. Es decir, el Alto Tribunal considera que, si el bonus se ha generado como consecuencia del trabajo realizado, no puede dejar de pagarse por el simple hecho de que el trabajador ya no esté en la empresa en el momento del cobro.

Además, insiste en que la extinción del contrato derivada de una modificación sustancial decidida por la empresa, cuando causa perjuicio al trabajador, no es una baja voluntaria, sino una salida forzada que debe recibir el mismo tratamiento que un despido. Una situación que sí da derecho al cobro del bonus proporcional, al igual que una jubilación, fallecimiento o incapacidad. Este criterio se apoya también en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ya ha considerado que la modificación unilateral y sustancial de las condiciones de trabajo podría ser, a efectos legales, una forma de "despido encubierto". Es la consideración de que se trata de una salida o baja a instancias de la persona trabajadora lo que resulta más destacable de esta sentencia. Aquellos casos en los que el empleado/a se pueda ver "forzado/a" ante situaciones que considere injustas a solicitar la extinción del contrato (lo que podemos llamar coloquialmente una "baja forzada") y mantener el derecho a

percibir el bonus.

La sentencia refuerza, asimismo, el principio de que el salario que se ha generado debe pagarse sin condiciones, ya que el derecho a percibir la retribución correspondiente es absoluto. Es decir, una vez que el trabajo ha sido realizado, la empresa no puede supeditar el pago a estar o no de alta en el momento en el que está estipulado el cobro, pues hacerlo sería abusivo y contrario a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (artículos 29.1 y 4.2.f).

No obstante, el TS también recalca que no todas las salidas voluntarias antes de fin de año son iguales. Así, distingue entre las bajas voluntarias en las que el trabajador dimite libremente, sin estar provocadas por ninguna presión ni condicionante de la empresa -en las que se puede perder el bonus, si así se había pactado-, y las salidas ajenas a la voluntad del empleado, como las que son consecuencia de despido, jubilación, incapacidad o extinciones por modificación sustancial de las condiciones laborales, en las que deja claro que sí corresponde la retribución variable proporcional al periodo trabajado.

Considera, además, que permitir que la empresa se beneficie de un trabajo ya realizado sin pagar el bonus que ha generado supondría un enriquecimiento injusto, lo que es rechazado por la jurisprudencia.

Este fallo del TS, además de reforzar la protección de los trabajadores, marca una línea clara en la defensa de sus derechos económicos, y puede tener efectos importantes en la gestión de sistemas de retribución variable, sobre todo en sectores donde este tipo de incentivos es frecuente. Un mensaje que obligará a estas empresas a tener sumo cuidado a la hora de establecer sus condiciones sobre el pago de la retribución variable.

* **Eva Hernández Velasco**, socia responsable del departamento de derecho laboral de **Escalona** & De Fuentes.