

INCENTIVOS VARIABLES Y PERÍODOS DE IT: IMPOSIBILIDAD DE MINORACIÓN UNILATERAL

La Sentencia del Tribunal Supremo núm. 725/2025, de 16 de julio, resuelve el recurso de casación unificadora interpuesto por una dependienta mayor de un establecimiento, contra la STSJ de Andalucía (sede Málaga) 1290/2023, de 12 de julio, que había reducido la cuantía reconocida en la instancia en concepto de incentivos anuales por ventas, descontando los días en que la trabajadora permaneció en situación de incapacidad temporal (IT) durante el periodo de devengo.

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/173865baedd527baa0a8778d75e36f0d/20250801>

1. Antecedentes de hecho

La actora prestó servicios para la empresa entre 2000 y 2019, con un salario anual de 33.787,20 euros, percibiendo comisiones e incentivos variables en función de las ventas de la tienda (con topes de 1.650, 3.300 y 6.600 euros). En julio de 2019 la empresa comunicó el plan de incentivos para el período 1 de febrero de 2019–31 de enero de 2020, condicionado a la consecución del objetivo de ventas, con abono en nómina de marzo. Por el volumen de facturación alcanzado, a la trabajadora le correspondía el tramo máximo. Tras su despido en diciembre de 2019, reclamó el abono íntegro de los incentivos.

El Juzgado de lo Social nº5 de Málaga estimó parcialmente la demanda y condenó a la empresa a abonar 6.338,44 €, más el 10 % de interés de demora. En suplicación, el TSJ

de Andalucía redujo la cuantía a 4.864,10 € al descontar 50 días de IT, aplicando un prorrateo proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

2. Tramitación procesal

La trabajadora interpuso recurso de casación unificadora, aportando como contraste la STS 68/2023, de 25 de enero (rcud 4265/2019), que resolvió un supuesto análogo en la FECYT, declarando improcedente la reducción de la retribución variable por periodos de IT. El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso, considerando ajustada la doctrina de la sentencia de contraste.

3. Fundamentos jurídicos

La Sala IV aprecia la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS, pues en ambos casos se discute si la empresa puede deducir unilateralmente los días de IT del devengo de incentivos variables. El Tribunal destaca que no es relevante que en el caso de contraste existiera previsión convencional sobre la retribución variable, ya que el elemento esencial es que en ambos supuestos la minoración se apoya exclusivamente en una decisión empresarial sin respaldo normativo.

En cuanto al fondo, el Tribunal Supremo recuerda su jurisprudencia consolidada (SSTS 5 octubre 2010, 10 noviembre 2010, 7 diciembre 2011, 6 noviembre 2012 y 16 noviembre 2015) conforme a la cual:

La retribución variable pactada, ya sea en convenio colectivo o en planes de objetivos comunicados por la empresa, no puede minorarse unilateralmente por periodos de IT.

La suspensión del contrato por IT no elimina el derecho a devengar el incentivo si concurren las condiciones objetivas pactadas.

Corresponde a la empresa acreditar que la deducción está prevista de forma expresa en la norma o convenio aplicable.

Asimismo, descarta que la cláusula unilateral incluida en la comunicación de incentivos —que prevé la pérdida del bonus por causar baja antes de finalizar el período de devengo— pueda justificar la reducción por IT, al carecer de soporte legal o convencional suficiente.

4. Fallo

El Tribunal Supremo estima el recurso, casa y anula la sentencia del TSJ de Andalucía y confirma la de instancia, reconociendo el derecho de la trabajadora a percibir

íntegramente el incentivo anual (6.338,44 € más intereses). No se hace pronunciamiento en costas (art. 235.1 LRJS).

5. Conclusión

La STS 725/2025 consolida una doctrina garantista en materia de incentivos variables, al reafirmar que el tiempo de incapacidad temporal no justifica, por sí solo, la reducción proporcional de estos complementos salvo previsión expresa en norma o convenio. Refuerza el principio de indisponibilidad unilateral de la retribución y la necesidad de respetar los criterios objetivos de devengo comunicados a la plantilla.

AUTORA

Gemma Fabregat

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la

Seguridad Social de la **Universitat de València**

