



Reducción del bonus en caso de IT de larga duración.

La retribución variable (el conocido *bonus*) suele ser uno de los componentes más sensibles del salario, especialmente en perfiles técnicos, comerciales o directivos. La duda habitual surge cuando el trabajador se encuentra en **situación de incapacidad temporal (IT)** prolongada: ¿puede la empresa reducir o suprimir este complemento sin incurrir en trato discriminatorio?

La reciente **sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) n.º 78/2025, de 3 de junio**, ha abordado este asunto con claridad, estableciendo que **no existe discriminación por razón de discapacidad** cuando se ajusta el bonus proporcionalmente a la prestación real de servicios. Esta resolución sienta un importante criterio para empresas que gestionan retribuciones variables en casos de ausencias prolongadas por enfermedad.

¿Qué dice exactamente la sentencia?

Se trata de un trabajador con una baja de larga duración por IT que impugna la reducción de su bonus, argumentando que constituye una discriminación indirecta por razón de discapacidad, al haber cobrado una cantidad inferior al resto de compañeros en igual puesto.

La Audiencia Nacional desestima la demanda y concluye que **la diferencia en la retribución variable no es discriminatoria**, ya que el bonus está vinculado a objetivos o resultados derivados del trabajo efectivo.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>

Claves de la resolución

1. **Proporcionalidad legítima.** La empresa no suprime el bonus, sino que lo **reduce proporcionalmente** al tiempo efectivamente trabajado. No se penaliza la enfermedad, sino que se retribuye únicamente el rendimiento real.
2. **No vulneración del derecho a la igualdad** No hay discriminación porque **todos los trabajadores son tratados del mismo modo**; perciben el bonus en proporción a su dedicación efectiva. Se descarta cualquier trato peyorativo por razón de salud o discapacidad.
3. **Naturaleza del bonus.** El sistema de retribución variable está concebido como **incentivo vinculado a objetivos**, no como parte fija del salario ni como derecho automático por mera pertenencia a la plantilla. Solo se devenga si hay prestación de servicios.
4. **Coherencia con doctrina previa.** La sentencia se alinea con la jurisprudencia del TJUE, del Tribunal Supremo y del TC, que permiten ciertos tratos diferenciales **si están justificados, son proporcionales y no están basados en razones prohibidas por la ley**.

¿Cómo debe actuar la empresa?

- **Revisar contratos y políticas retributivas.** Asegúrese de que el sistema de bonus está claramente definido como compensación por objetivos vinculados al trabajo efectivo. Evite fórmulas ambiguas.
- **Aplicar criterios objetivos y uniformes.** Reduzca proporcionalmente según días trabajados, sin introducir excepciones arbitrarias o tratamientos diferenciados injustificados.
- **Documentar y comunicar con transparencia.** Informe al trabajador de forma clara sobre el motivo del ajuste del bonus. Esto ayuda a prevenir conflictos y refuerza la defensa ante una eventual impugnación.

Atención. Es **lícito reducir el bonus** si existe una IT de larga duración, siempre que el sistema retributivo esté vinculado al rendimiento y se aplique el criterio de proporcionalidad. Asegúrese de que esta práctica no deriva en desigualdades encubiertas ni falta de justificación documental.

