



Joaquín Rodríguez Benítez

Abogado en el Departamento Laboral de Lebeq



El incentivo variable: la no delimitación de los objetivos por parte de la empresa conlleva el devengo para el trabajador

En la actualidad, son infinidad de empresas que establecen, como medida de incentivar la productividad de sus empleados, **sistemas voluntarios de remuneración variable en función de la consecución de unos determinados objetivos íntimamente relacionados con las funciones que desempeñan dentro de la estructura orgánica empresarial**. Este modelo retributivo que se está imponiendo paulatinamente, está adquiriendo en los últimos tiempos una fuerte preponderancia por cuanto se hace partícipe a los trabajadores de los beneficios extraordinarios obtenidos por la empresa, incentivando un sobreesfuerzo del trabajador que, a su vez repercute en beneficios empresariales.

Esta circunstancia ha provocado que en los últimos años se produzcan **múltiples pronunciamientos judiciales** sobre hechos que se hallan controvertidos en aplicación de estos incentivos o bonus. Uno de los principales problemas nace por el carácter voluntario que, en muchos casos, revisten estas retribuciones variables, por cuanto si estos se encuentran regulados en la norma convencional, no suscitan tanto debate como en caso contrario, aunque a veces los Convenios colectivos, se empeñen en enrevesar y no clarificar aspectos tan importantes de la relación laboral.

Por ello, **se hace indispensable que el trabajador conozca los objetivos a batir para la consecución del Bonus**. De no ser así, carecería de sentido práctico por cuanto no se est ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |