

# Los 'bonus' forman parte del salario para calcular el despido

■ Sólo si hay rescisión improcedente estarán exentos en el IRPF

Arturo Jiménez

**L**a crisis económica está produciendo despidos de directivos de empresa y de trabajadores con incentivos salariales que plantean numerosos problemas interpretativos, al analizar si es posible considerarlos incluidos en la indemnización cuando el mismo se considera improcedente. Veamos algunos casos.

La indemnización por falta de preaviso se debe sumar a la percibida por la rescisión del contrato en el caso de despido improcedente en el caso de los altos cargos. Para resolver esta cuestión, la jurisprudencia del Tribunal Supremo examina en primer lugar el alcance de los pactos contractuales que regulan la rescisión de los contratos de los altos cargos por causas ajenas a su voluntad, siempre que no se trate de despido procedente, para luego determinar si la indemnización debe incluir el periodo de preaviso pactado.

La primera de las cuestiones ya fue abordada en dos sentencias por la Sala de los Social (de 27 de julio de 1990 y de 6 de junio de 1996) en las que se concluye que cualquier extinción o rescisión de la relación laboral que se haya efectuado sin contar con la voluntad del empleado y que no haya sido causada por un incumplimiento grave de éste debe entenderse comprendida en la cláusula que establece la indemnización para los supuestos en que el directivo es despedido o cesado improcedentemente.

La segunda cuestión también ha sido examinada y resuelta por esta sala y se viene a concluir que la indemnización por falta de preaviso se suma a la indemnización por la rescisión de contrato cuando ha-

biéndose pactado en el contrato el patrono accede a la rescisión del mismo tras la declaración de improcedencia del despido. Por tanto, las sentencias recurridas se ajustan a la doctrina que se considera correcta, ya que en los contratos se pactaron, además de la indemnización, la necesidad de preaviso con tres meses de antelación a la ruptura contractual, ruptura producida por despido improcedente seguido de la rescisión indemnizada del contrato.

También el Tribunal Supremo tiene establecida doctrina sobre cómo ha de computarse la ganancia obtenida al ejercitar las acciones de la empresa concedidas a efectos de la indemnización por despido improcedente. La sala establece que debe ser calculada incluyendo en el salario la parte proporcional que corresponde al último año anterior al despido de la ganancia derivada de la opción de compra de acciones, prorrateada por el período de tiempo en que haya sido obtenida.

Las opciones de compra de acciones tienen carácter salarial

En la indemnización se incluye sólo si se fijó por la empresa

Las opciones de compra de acciones tienen carácter salarial sobre la diferencia entre el precio de la acción en el mercado en el momento de su adquisición y el precio de ejercicio del derecho pactado. Al retribuir el trabajo desempeñado por el trabajador, debe determinarse qué período desde su concesión a su realización por el mismo se está remunerando y, por tanto, debe distribuirse proporcionalmente a dicho período si es superior a un año, pues es el período de tiempo que se remunera. El Supremo ha establecido que deben incluirse en el cálculo de la indemnización por despido los bonus si dependen del logro de los objetivos por parte de la empresa, no del trabajador.

Finalmente, resulta interesante recordar, que la exención de las indemnizaciones por despido se encuentra regulada en el art. 7.e) LIRPF. Según la doctrina administrativa, se excluye de dicha exención las indemnizaciones a favor del personal de alta dirección.

## Sucesión empresarial

La jurisprudencia del Tribunal Supremo al configurar la doctrina de los grupos de empresas en las relaciones laborales parte del entendimiento de que estamos en presencia de un único empleador, y el número de años de servicio a considerar son los trabajados para el grupo, en cuanto al empleador, por lo que la cuantía de la indemnización exenta en el RPF se calculará teniendo en cuenta esta variable.

El número de años a tener en cuenta para calcular la indemnización por despido improcedente



Arturo Jiménez,  
abogado de  
Datadiar.com

cundo se ha vivido una sucesión empresarial en la que no se extingue la relación laboral sino que el nuevo empresario se subroga en los derechos y obligaciones del anterior, es el trabajado en ambas empresas.

El artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores señala una indemnización para el despido improcedente de 45 días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año hasta un máximo de 42 mensualidades.