

SUMARIO:

Bankia. Retribución variable. Bonus pactado por la compañía y las secciones sindicales que exige cumplir unos objetivos alcanzados a 31 de diciembre de cada año y estar en situación de alta en la empresa en dicha fecha. *Cese voluntario de trabajador antes de fin de año que solicita su abono en proporción al tiempo trabajado. Improcedencia.* Esta cláusula, rectamente interpretada, no deja al arbitrio del empleador su validez y cumplimiento. Siempre que el trabajador permanezca en la empresa el día 31 de diciembre del año de su devengo y se alcancen los porcentajes de cumplimiento en las variables V1, V2 y V3, tendrá derecho al percibo de este complemento salarial. El trabajador es libre de abandonar la empresa voluntariamente antes de dicha fecha, pero en tal caso, lo pactado por el empleador con las secciones sindicales impide el devengo del plus, sin que el incumplimiento de dicho requisito sea imputable a la voluntad unilateral de la empleadora. Un supuesto distinto sería aquél en que el trabajador no permanece en la empresa el día 31 de diciembre por causas ajenas a su voluntad. El contrato únicamente menciona tres de ellas: fallecimiento, jubilación (forzosa o voluntaria) o incapacidad permanente, que permiten el abono del bonus. Pero puede haber otras causas de extinción del contrato ajenas a la voluntad del trabajador que le impidan continuar en alta en la empresa en fecha 31 de diciembre (como en los casos de despido disciplinario o por causas objetivas). Es cierto que la jubilación voluntaria también permite el devengo de este complemento. Pero se trata de un caso en que la extinción contractual está vinculada al cumplimiento de una edad avanzada y al reconocimiento del derecho a percibir una pensión de jubilación, lo que constituye un supuesto radicalmente distinto del enjuiciado, ya que, en tal caso, no se trata de una extinción contractual *ad nutum*, es decir, tomada con base en un poder discrecional del trabajador carente de justificación o explicación, sino del ejercicio del derecho a jubilarse al cumplir una edad avanzada. De igual forma, no puede aplicarse en la presente litis la doctrina del enriquecimiento injusto, ya que la prestación de servicios laborales por el actor a favor de la demandada, percibiendo el salario pactado, tuvo su justificación en el acuerdo alcanzado por la empresa y las secciones sindicales, que preveía el abono de la correspondiente retribución salarial y condicionaba el devengo de la retribución variable a que el trabajador permaneciera en la empresa hasta la fecha final del periodo de devengo de dicha retribución. No es ilegal que se pacte una retribución variable, por encima del salario mínimo establecido en la norma colectiva, condicionada a la permanencia del trabajador, quien debe continuar en la empresa hasta el día final del periodo de su devengo. Dicha justificación contractual excluye el enriquecimiento injusto. Por último, es cierto que el artículo 4.2 f) del ET garantiza al trabajador el derecho a percibir la retribución pactada durante la prestación de servicios. En el supuesto enjuiciado el empleador le abonó la retribución pactada. Lo que sucedió es que el acuerdo fijando esta retribución variable establecía una condición consistente en el alta en la entidad hasta la fecha final de devengo del complemento, por lo que el derecho a la retribución pactada no incluye dicho plus cuando el trabajador voluntariamente ha incumplido dicha condición. En definitiva, no puede reclamarse un complemento salarial cuando se ha incumplido uno de los requisitos exigidos para su devengo, al no haberse acreditado que dicho requisito sea contrario a derecho. Sala General.

PRECEPTOS:

RDLeg, 2/2015 (TRET), arts. 4.2 f) y 26.3.
Código Civil, arts. 1.114, 1.117 y 1.256.

PONENTE:

Don Juan Molins Garcia-Atance.

Magistrados:

Don MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA
Don ROSA MARIA VIROLES PIÑOL
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don SEBASTIAN MORALO GALLEGO
Don MARIA LUZ GARCIA PAREDES
Don CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
Don RICARDO BODAS MARTIN
Don IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 285/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 934/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 22 de octubre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D^a. Ana María Godino Reyes, en nombre y representación de Bankia SA contra la sentencia dictada el 4 de octubre de 2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en recurso de suplicación nº 3919/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 19 de enero de 2017, dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Tarragona, en autos nº 65/2016, seguidos a instancia del trabajador D. Agapito contra Bankia SA.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Agapito, representado y asistido por el letrado D. Jerónimo Martín Delgado.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

En fecha 19 de enero de 2017, el Juzgado de lo Social número Tres de Tarragona, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que DESESTIMANDO la demanda en reclamación de cantidad interpuesta por D. Agapito, con D.N.I. n° NUM000, contra BANKIA, S.A., debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la parte actora."

Segundo.

Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- La parte actora D. Agapito, inicio prestación de servicios para empresa demandada BANKIA, S.A., el 2-12-2002, ostentando la categoría profesional de Grupo 1, Nivel III (PDP 8), percibiendo un salario mensual con inclusión de prorrata de pagas extras en septiembre de 2015 de 5.561,51 euros.

(docum. n° 14 de la parte actora, docum. n° 1 de la empresa demandada)

Segundo.

El demandante comunicó a la empresa demanda su cese voluntario en fecha 25-9-2015, con efectos del 9-10-2015.

(docum. n° 3 de la parte actora, hecho admitido por las partes)

Tercero.

Mediante correo de la empresa demandada de 25-9-2015, se comunica al actor, que percibir la retribución variable es necesario estar dado de alta en la entidad a fecha 31 de diciembre.

Cuarto.

La retribución fija mensual del actor en el momento de su baja en la empresa ascendía a 4.841,51 euros mensuales y 58.098,12 euros anuales.

(docum. n° 12 de la parte actora)

Quinto.

La empresa demandada y las secciones sindicales en fecha 28-11-2012, acordaron, un sistema de retribución variable, en los siguientes términos:

"La retribución variable según los resultados en VI, V2 y V3 y, en su caso, Bonus adicional del 20%, se liquidará de manera definitiva en el mes de marzo siguiente al ejercicio valorado.

7.2.b Requisitos.

El importe a percibir de Retribución Variable es el resultado de aplicar la fórmula establecida en el apartado 6.1 del presente documento, en base a los objetivos alcanzado a 31 de diciembre de cada año, siendo necesario, la superación satisfactoria de una serie de objetivos.

El cobro de la retribución variable no se devengará automáticamente; el sistema contempla los siguientes requisitos y valores mínimos para su cobro:

En primer lugar, será necesario estar en situación de alta en el Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta, siempre que se cumplieran los requisitos siguientes.

En segundo lugar, el cobro de la retribución variable dependerá, igualmente, de que se hayan alcanzado los siguientes porcentajes de cumplimiento en las variables VI, V2 y V3:

- El porcentaje de cumplimiento VI ha de ser mayor o igual al 55%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en VI, no se percibirá la cantidad correspondiente a VI.

- El porcentaje de cumplimiento en V2 ha de ser mayor o igual al 60%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V2, no se percibirá la cantidad correspondiente a V2.

- El porcentaje de cumplimiento V3 ha de ser mayor o igual al 55%. En caso de que no se alcanzara este porcentaje en V3, no se percibirá la cantidad correspondiente a V3".

Sexto.

De estimarse la demanda, la parte proporcional del bonus o retribución variable correspondiente al ejercicio 2015, ascenderá a 13.758,74 euros.

(contestación a la demanda por la empresa demandada, al no cuantificarse ni determinarse cálculo alguno)

Séptimo.

Se interpuso la preceptiva papeleta de conciliación ante el organismo competente en fecha 26-11-2015, teniendo lugar el 16-12-2015, con el resultado de intentado sin efecto."

Tercero.

Contra la anterior sentencia, por la representación letrada de D. Agapito, se formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia en fecha 4 de octubre de 2017, en la que consta el siguiente fallo: "Estimar el recurso presentado por el demandante D. Agapito contra la sentencia de 19 de enero de 2017 dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Tarragona, en el procedimiento n.º 65/2016, que revocamos.

Declarar el derecho del demandante a percibir la parte proporcional de la retribución variable devengada del año 2015, por importe de 13.758,74 euros, y

Condenar a la empresa al pago de los 13.758,74 euros más el 10% de interés por mora, así como 600 euros por la incomparecencia injustificada en el acto de conciliación administrativa.

Dése al depósito y aseguramiento económico el curso legal."

Cuarto.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por la representación letrada de Bankia SA, se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en fecha 10 de julio de 2006, recurso 529/2006.

Quinto.

Se admitió a trámite el recurso y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado. Por providencia de fecha 26 de junio de 2020, y por necesidades de servicio, se designó como nuevo Ponente al Magistrado Excmo. Sr. D. Juan Molins García- Atance, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 16 de septiembre de 2020.

Sexto.

Por providencia de 16 de septiembre de 2020 y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. A tal efecto se suspendió el señalamiento acordado, se convocó a todos los magistrados de esta Sala y se fijó un nuevo señalamiento para la votación y fallo para el día 21 de octubre actual en Pleno, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1. La cuestión que ha de resolverse en el presente recurso de casación unificadora se centra en determinar si una retribución variable pactada por la empresa y las secciones sindicales que se calcula con base en los objetivos alcanzados el 31 de diciembre de cada año y exige estar en situación de alta en la empresa en dicha fecha, debe abonarse, en proporción al tiempo trabajado, a un trabajador que cesa voluntariamente antes de fin de año.

2. La empresa y las secciones sindicales pactaron un sistema de retribución variable entre cuyos requisitos se incluía el siguiente: "El importe a percibir de Retribución Variable es el resultado de aplicar la fórmula [...] en base a los objetivos alcanzado a 31 de diciembre de cada año, siendo necesario, la superación satisfactoria de una serie de objetivos. El cobro de la retribución variable no se devengará automáticamente; el sistema contempla los siguientes requisitos [...] En primer lugar, será necesario estar en situación de alta en el Entidad a fecha 31 de diciembre del ejercicio valorado para que opere el sistema, por ser ésta la fecha de su devengo. Únicamente, quedan exceptuados de este requisito los supuestos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente, que cobrarán de manera proporcional en función de los días de alta [...]".

El actor cesó voluntariamente en la empresa con fecha de efectos del día 9 de diciembre de 2015. Interpuso demanda reclamando la retribución variable, que fue desestimada en la instancia. Contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social recurrió en suplicación el trabajador. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 4 de octubre de 2017, recurso 3919/2017, estimó el recurso de suplicación, reconociendo el derecho del actor a percibir la retribución variable en proporción al tiempo de prestación de servicios.

3. La empresa Bankia interpone recurso de casación para la unificación de doctrina invocando como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en fecha 10 de julio de 2006, recurso 529/2006.

4. En el escrito de impugnación del recurso de casación se niega que concurra el presupuesto procesal de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste y se alega que la fundamentación contenida en la sentencia recurrida es conforme a derecho.

5. El Ministerio Fiscal informa en el sentido de considerar que el acuerdo para el abono del bonus es perfectamente lícito y claro en sus términos, los cuales deben cumplirse en su integridad, sin que el cumplimiento de la condición exigida quede al arbitrio y voluntad de la empresa, por lo que informa a favor de la estimación del recurso.

Segundo.

1. En primer lugar debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), que no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (por todas, sentencias del Tribunal Supremo de 10 de septiembre de 2019, recurso 2491/2018; 6 de noviembre de 2019, recurso 1221/2017 y 12 de noviembre de 2019, recurso 529/2017).

2. La sentencia de contraste, dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia en fecha 10 de julio de 2006, recurso 529/2006, enjuició un supuesto en el que el trabajador percibía una paga de incentivos una vez al año, calculada con arreglo al cumplimiento de una serie de objetivos fijados por el empleador cuya consecución se calculaba a final de cada año, la cual exigía "la fidelidad del empleado o continuidad en la entidad". El empleado causó baja voluntaria en la empresa el día 9 de noviembre de 2004. La sentencia confirma la de instancia, que había denegado el abono de dicha paga de incentivos, argumentando que se trataba de una mejora unilateralmente concedida por la empresa que exigía como requisito la fidelidad del empleado, entendiéndose que se cumplía dicha exigencia cuando permanecía vinculado a la empresa durante todo el año natural al que se refiere la consecución de los objetivos marcados por la empresa, salvo en caso de traslado obligatorio a otra oficina de la misma empresa. El Tribunal Superior de Justicia explica que la rescisión voluntaria de la vinculación laboral, sin que estuvieran previstos los pagos parciales de estos incentivos, supone que no se cumplen los requisitos para su devengo.

3. Concorre el presupuesto procesal de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste. En ambas se debate el derecho a percibir una retribución variable entre cuyos requisitos se encuentra estar de alta en la empresa el día 31 de diciembre del año de su devengo, así como el cumplimiento de objetivos. Los dos trabajadores causaron baja voluntaria en la empresa antes del fin del año. La sentencia recurrida estima la reclamación del complemento salarial argumentando que en la medida en que se cumplen los objetivos de la empresa a lo largo del año, debe reconocerse la parte proporcional al trabajador que no permanece en ella hasta el 31 de diciembre puesto que ha participado en la consecución de los mismos. Por el contrario, la sentencia referencial concluye que el incumplimiento del requisito de permanencia impide el devengo de este incentivo. Existen diferencias porque en la sentencia recurrida el bonus se pactó por la empresa y las secciones sindicales mientras que en la referencial se trataba de una mejora voluntaria de la empresa. Pero esas distinciones no impiden la concurrencia del requisito de contradicción porque la esencia del debate litigioso coincide. Ambas sentencias, en

mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales llegan a pronunciamientos contrarios, por lo que recurre el presupuesto de contradicción que viabiliza el recurso de casación para la unificación de doctrina.

Tercero.

La parte recurrente denuncia la infracción de los arts. 4.2.f) y 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y de los arts. 1114, 1117 y 1256 del Código Civil, alegando que la retribución variable está regulada en el Acuerdo Laboral de Bankia suscrito en fecha 26 de noviembre de 2012, el cual exige, entre otros requisitos, que el trabajador permanezca vinculado a la empresa durante todo el año natural, condición que no cumple el actor, por lo que postula que se le absuelva de la pretensión formulada en su contra.

Cuarto.

1. La sentencia del TS de 2 de diciembre de 2015, recurso 326/2014, confirmó la dictada por la Audiencia Nacional, que había declarado nulo el art. 38 del VI Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Móviles España, SAU. Dicho precepto establecía una retribución variable denominada incentivo, condicionada a "estar de alta en la empresa en la fecha de su pago". Ese complemento se devengaba a lo largo del año natural y se abonaba en el cuatrimestre primero del año siguiente una vez realizadas las operaciones pertinentes para el cálculo de lo devengado. Este Tribunal explicó que esa condición es ilegal porque el salario ya devengado por el trabajador (en el año anterior) debe ser abonado en el lugar y la fecha convenidos y su cobro no puede quedar condicionado a ninguna circunstancia o situación que acontezca después de su devengo y, por tanto, no puede condicionarse a la permanencia del trabajador en la empresa en el momento del pago del complemento. Se trataba de una condición abusiva porque podía dejar el cumplimiento de la obligación en manos de una sola de las partes, habida cuenta de la indeterminación del momento del pago (durante el primer cuatrimestre del año siguiente al de su devengo) y porque podía provocar el enriquecimiento injusto de la empresa que ya había percibido el trabajo convenido pero se eximía de pagar el complemento pactado en el convenio. Además contravenía el art. 4.2.f) del ET, que reconoce y garantiza el derecho del trabajador a la percepción de la remuneración pactada o legalmente establecida.

2. El supuesto enjuiciado en la presente litis es distinto del examinado en la citada sentencia del TS de 2 de diciembre de 2015, recurso 326/2014. En ella el trabajador estuvo prestando servicios en la empresa durante todo el periodo de devengo del complemento. La cláusula contractual exigía que el trabajador continuara en la empresa con posterioridad al periodo de devengo (el año natural) hasta la fecha del pago, fijada por la propia empresa. Por el contrario, en la presente litis se trata de una retribución variable cuyo devengo exige que el trabajador esté de alta en la entidad hasta el final del periodo de devengo del bonus, en fecha 31 de diciembre del mismo ejercicio, salvo en los casos de fallecimiento, jubilación e incapacidad permanente.

Quinto.

La sentencia del TS de 11 de febrero de 2020, recurso 3624/2017, interpretó la misma cláusula que la enjuiciada en este litigio, en relación con un trabajador que había sido despedido disciplinariamente. Este Tribunal argumentó que "el Acuerdo de 18 de julio de 2012 entre la empresa BANKIA SA y los representantes de los trabajadores establece que, además de cumplir los requisitos exigidos en el Acuerdo aplicable, la retribución variable solo se devengará si el trabajador está dado de alta a 31 de diciembre, condición claramente abusiva porque deja el cumplimiento de la obligación al arbitrio de una de las partes, ya que si la empresa despide al trabajador antes de esta fecha, aunque hubiera cumplido el resto de requisitos, no se le abonaría la retribución variable. Además el trabajo ya ha sido realizado y los objetivos cumplidos y la empresa no lo retribuye."

Sexto.

En el escrito de impugnación del recurso de casación unificadora se invoca la doctrina jurisprudencial establecida en la sentencia del TS de 5 de mayo de 2009, recurso 1702/2008. En ella se enjuició el devengo de un complemento salarial de 12.000 euros que se abonaba en función del cumplimiento de los objetivos fijados por la empresa, la cual establecía anualmente el objetivo a lograr y el sistema de liquidación de dicho importe. La trabajadora había causado baja voluntaria el 5 de septiembre de 2006. Este Tribunal interpretó la cláusula del contrato reguladora de dicho plus argumentando que "una interpretación lógica y literal de la cláusula contractual interpretada [...] nos muestra que la intención de las partes fue establecer un complemento salarial de cuantía variable en función de los objetivos conseguidos, lo que supone su devengo en proporción marcada."

Se trataba de una controversia litigiosa distinta de la de autos porque en ella no se había establecido una condición expresa consistente en la exigencia de estar de alta en la empresa en fecha 31 de diciembre del correspondiente ejercicio.

Séptimo.

La sentencia recurrida considera ilícita dicha cláusula por las razones siguientes:

- 1) Porque deja el pago de la retribución variable en manos de la empresa, infringiendo el art. 1256 del Código Civil.
- 2) Porque se produce un enriquecimiento injusto de la empresa, que percibe el trabajo a lo largo del año sin abonar el complemento hasta el cese en la empresa.
- 3) Porque el art. 4.2.f) del ET garantiza al trabajador el derecho a percibir la retribución pactada durante la prestación de servicios.

Octavo.

1. En cuanto a la argumentación relativa a que dicha cláusula deja el pago de la retribución variable en manos de la empresa, el art. 1256 del Código Civil dispone: "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes." Ese precepto proclama "el principio básico del derecho de obligación de la necesidad, esencia de la obligación. Este principio implica que ni deudor ni acreedor pueden desligarse o alterar unilateralmente la obligación y el contrato es la principal fuente de éste [...] Es un precepto de carácter general que para servir de apoyo a un motivo de casación ha de basarse en las cláusulas contractuales o en hechos que pongan de relieve que el contrato padece un vicio" (sentencia de la Sala Civil del TS de 23 de octubre de 2009, recurso 1428/2005 y las citadas en ella). Por consiguiente, "no puede quedar su validez y cumplimiento (de la obligación) a la voluntad potestativa de una de las partes, lo que se pone en relación con el 1115 que proscribe la condición potestativa, (de la) que la jurisprudencia preconiza una interpretación restrictiva" (sentencia de la Sala Civil del TS de 6 de mayo de 2013, recurso 223/2011). El art. 1256 es un precepto que se ha considerado merecedor "de una interpretación restrictiva, dando lugar con ello a la distinción entre condiciones puramente potestativas y simplemente potestativas basadas, de modo respectivo, en la pura arbitrariedad y en la valoración de otros intereses, más o menos complejos, y la jurisprudencia ha proclamado como condición "no invalidante" aquella en que la voluntad del deudor depende de un conjunto de motivaciones e intereses que actuando sobre ella, influyen en su determinación, aun cuando estén confiadas a la sola valoración del interesado" (sentencia de la Sala Civil del TS de 24 de septiembre de 2007, recurso 3373/2000).

2. El art. 1281 del Código Civil dispone: "Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas [...]".

El tenor literal de la cláusula enjuiciada exige que el trabajador continúe en la empresa hasta el final del periodo temporal de devengo del bonus (el fin del año natural) porque se calcula sobre la base de los objetivos alcanzados el 31 de diciembre de cada ejercicio, salvo que por causa ajena a la voluntad del empleado este no pueda continuar prestando servicios en la empresa en dicha fecha. Por eso prevé que en caso de fallecimiento o incapacidad permanente del trabajador, sí que se devengará este complemento. Pero si el trabajador voluntariamente causa baja en la empresa, el texto literal del sistema de retribución variable acordado por la empresa con las secciones sindicales impide su abono.

3. Esta cláusula, rectamente interpretada, no deja al arbitrio del empleador su validez y cumplimiento. Siempre que el trabajador permanezca en la empresa el día 31 de diciembre del año de su devengo y se alcancen los porcentajes de cumplimiento en las variables V1, V2 y V3, tendrá derecho al percibo de este complemento salarial. El trabajador es libre de abandonar la empresa voluntariamente antes de dicha fecha. Pero en tal caso, lo pactado por el empleador con las secciones sindicales impide el devengo del plus, sin que el incumplimiento de dicho requisito sea imputable a la voluntad unilateral de la empresa.

4. Un supuesto distinto sería aquél en que el trabajador no permanece en la empresa el día 31 de diciembre por causas ajenas a su voluntad. El contrato únicamente menciona tres de ellas: fallecimiento, jubilación (forzosa o voluntaria: el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha restablecido la jubilación forzosa) o incapacidad permanente, que permiten el abono del bonus. Pero puede haber otras causas de extinción del contrato ajenas a la voluntad del trabajador que le impidan continuar en alta en la empresa en fecha 31 de diciembre.

Es cierto que la jubilación voluntaria también permite el devengo de este complemento. Pero se trata de un caso en que la extinción contractual está vinculada al cumplimiento de una edad avanzada y al reconocimiento del derecho a percibir una pensión de jubilación, lo que constituye un supuesto radicalmente distinto del enjuiciado porque en tal caso no se trata de una extinción contractual ad nutum, es decir, tomada con base en un poder discrecional del trabajador carente de justificación o explicación, sino del ejercicio del derecho a jubilarse al cumplir una edad avanzada.

5. La sentencia del TS de 27 de marzo de 2019, recurso 1196/2017, reconoce el derecho del trabajador a percibir un bonus por cumplimiento de objetivos sometido a una condición de permanencia, cuando los objetivos se han cumplido pero el trabajador es despedido por causas objetivas antes de la fecha de permanencia fijada por la empresa. Este Tribunal argumentó: "el derecho al bonus postulado, no solo cabe en los supuestos de despidos improcedentes por aplicación de lo dispuesto en los arts. 1115, 1119 y 1256 CC, como señala el Ministerio Fiscal en su informe, sino también en los supuestos de despidos objetivos como el presente, pues aún existiendo motivos que justifiquen el despido, depende de la voluntad empresarial la opción por el despido y no por otra, por lo tanto nos encontramos ante decisión que es totalmente ajena a la voluntad del trabajador."

Por el contrario, en los supuestos, como el de autos, de dimisión del trabajador, el acuerdo colectivo alcanzado por la empresa y las secciones sindicales impide el devengo del complemento.

Noveno.

1. En cuanto a la causa de ilicitud relativa al enriquecimiento injusto, el principio general del derecho que prohíbe el enriquecimiento injusto se ha formulado como "nadie debe enriquecerse injustamente o sin causa a costa de otro". Se aplica de forma subsidiaria, en defecto de ley y de costumbre, para evitar que puedan producirse enriquecimientos injustos, y contribuye a su interpretación en tal sentido. Como institución jurídica autónoma (enriquecimiento sin causa) su aplicación descansa sobre la concurrencia de un elemento económico (la ganancia de uno, correlativa al empobrecimiento de otro, mediando un nexo de causalidad entre ambas), y una condición jurídica (la ausencia de causa justificativa) (por todas, sentencias de la Sala Civil del TS de 22 de julio de 2019, recurso 2801/2016 y 5 de marzo de 2020, recurso 1196/2017). La doctrina del enriquecimiento injusto no es aplicable cuando el desplazamiento patrimonial tiene su justificación -razón de ser- en un contrato que lo fundamenta (sentencia de la Sala Civil del TS de 3 de abril de 2018, recurso 1724/2015, y las citadas en ella).

2. En la presente litis no puede aplicarse la doctrina del enriquecimiento injusto porque la prestación de servicios laborales por el actor a favor de la demandada, percibiendo el salario pactado, tuvo su justificación en el acuerdo alcanzado por la empresa y las secciones sindicales, que preveía el abono de la correspondiente retribución salarial y condicionaba el devengo de la retribución variable a que el trabajador permaneciera en la empresa hasta la fecha final del periodo de devengo de dicha retribución. No es ilegal que se pacte una retribución variable, por encima del salario mínimo establecido en la norma colectiva, condicionada a la permanencia del trabajador, quien debe continuar en la empresa hasta el día final del periodo de su devengo. Dicha justificación contractual excluye el enriquecimiento injusto.

Décimo.

1. Por último, es cierto que el art. 4.2.f) del ET garantiza al trabajador el derecho a percibir la retribución pactada durante la prestación de servicios. En el supuesto enjuiciado el empleador le abonó la retribución pactada. Lo que sucedió es que el acuerdo fijando esta retribución variable establecía una condición consistente en el alta en la entidad hasta la fecha final de devengo del complemento, por lo que el derecho a la retribución pactada no incluye dicho plus cuando el trabajador voluntariamente ha incumplido dicha condición. En definitiva, no puede reclamarse un complemento salarial cuando se ha incumplido uno de los requisitos exigidos para su devengo, al no haberse acreditado que dicho requisito sea contrario a derecho.

2. Las precedentes consideraciones obligan, de conformidad con el Ministerio Fiscal, a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, a casar y anular la sentencia recurrida y a resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por el demandante, confirmando la sentencia desestimatoria de instancia. Se acuerda la devolución de las consignaciones y de los depósitos. Sin pronunciamiento sobre costas (art. 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido
:

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de Bankia SA.

2. Casar y anular la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en fecha 4 de octubre de 2017, recurso 3919/2017, que resolvió el recurso de suplicación interpuesto por la representación de D. Agapito

contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Tarragona en fecha 19 de enero de 2017, procedimiento 65/2016.

3. Resolver el debate planteado en suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase, confirmando la sentencia de instancia.

4. Acordar la devolución de las consignaciones y de los depósitos. Sin pronunciamiento sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.