

# Comentario de la STS 334/2022, de 7 de abril

A vueltas con la compensación y  
absorción. Requisitos para su aplicación

*Julio 2022*

(Nº 72)

## **CONTENIDO**

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

La Sala del Tribunal Supremo dictó, el pasado 7 de abril, Sentencia<sup>1</sup> en recurso de casación en la que incide y reitera la doctrina de la Sala de lo Social sobre la procedencia o no de la aplicación del instituto de la compensación y absorción, siendo fundamental la valoración concreta de las circunstancias del caso.

## Antecedentes

- Por la representación de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), se presentó demanda de conflicto colectivo contra el Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A (en adelante GEA) suplicando se dictara sentencia por la que se declarase: que la empresa demandada debe pagar los atrasos generados del convenio colectivo a todos los trabajadores/as de la empresa CAPRABO subrogados en el grupo GEA que disponen en su nómina de complementos salariales de naturaleza compensable y en cumplimiento de lo establecido en el Convenio de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid.
  
- En fecha 10 de julio de 2020, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid estimatoria de la demanda. En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:
  - ✓ A la relación laboral entre las partes, resulta de aplicación el convenio colectivo del Sector de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid (BOCM de 26 de mayo de 2018). Dicho convenio tardó en firmarse por lo que los negociadores pactaron que su vigencia se fijara a 1 de noviembre de 2017, a fin de que los atrasos que se habían ido devengando durante los diez meses previos del año 2017, se pagaran desde el 1 de noviembre de 2017 en adelante.
  
  - ✓ El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa Caprabo que fueron subrogados por la empresa Grupo GEA, en cuyas nóminas disponen de complementos salariales de naturaleza compensable y absorbible (NPE, Salarial a Pagas, Ajuste de Sala, Diferencia de Puesto, Plus Picker).
  
  - ✓ Al mes siguiente de la publicación del convenio en el BOCM (26 de mayo de 2018,), los trabajadores afectados por este conflicto detectaron que la empresa había comenzado a compensar y absorber los complementos de NPE, Salarial a Pagas, Ajuste de Sala, Diferencia de Puesto, Plus Picker, con los atrasos de convenio.

---

<sup>1</sup> <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/efa6a2f250c035b8/20220502>

- ✓ No todos los trabajadores subrogados de la empresa Caprabo perciben los mismos pluses, porque su cobro depende de las funciones de su puesto concreto, del centro en el que prestan servicios y de las funciones que realizan. El grupo empresarial GEA se nutre no solo de trabajadores subrogados de la empresa Caprabo, sino de otros centros, habiendo efectuado también contrataciones propias.
- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación legal del Grupo GEA.

## Análisis

### 1.- Objeto de la Litis

La controversia gira en torno a si procede la compensación y absorción, por los atrasos de convenio, realizada por la empresa a trabajadores subrogados de Caprabo que perciben determinados complementos.

Por el Grupo GEA se sostiene que, en el Convenio Colectivo de aplicación, no hay restricción alguna en relación con la absorción y compensación de los complementos concedidos voluntariamente por la empresa ni de que la misma no se pueda producir respecto de los atrasos convenio.

Por la representación de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el consumo de la Unión General de Trabajadores se alega que:

- ✓ Los trabajadores a los que afecta la pretensión no están percibiendo una retribución por encima de convenio, en cómputo anual.
- ✓ Los complementos en cuestión no obedecen a una concesión voluntaria de la empresa.
- ✓ La absorción se ha practicado sobre conceptos no homogéneos por lo que no es posible neutralizar con atrasos por salario base cuando los complementos están vinculados a un puesto, centro o función concreta y, por tanto, se relaciona con condiciones de prestación del trabajo.

### 2. Diferencias entre un conflicto individual o plural y el conflicto colectivo

Por el Grupo GEA, entre los motivos de su recurso, se planteó la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo porque la pretensión afectada a los trabajadores que fueron subrogados, procedentes de Caprabo y que percibían distintos complementos compensables y absorbibles en sus nóminas. La recurrente considera

que por tanto no se está ante un grupo de trabajadores generalizados al no ser todos los trabajadores los que los perciben, de forma que no existe un grupo homogéneo, propio del proceso de conflicto colectivo.

Para resolver esta cuestión, el TS toma de referencia su reciente sentencia de 21 de diciembre de 2021, rec. 79/2020, y aclara que:

- ✓ Si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores.
- ✓ En cambio, si como afirmaba el art. 151.1 LPL -y reitera el art. 153.1 LRJS-, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.
- ✓ El proceso especial de conflicto colectivo se encuentra subordinado a que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados sino para ellos en cuanto colectivo y sean cualesquiera los trabajadores singulares comprendidos.

Concluye el Tribunal exponiendo que, en el caso analizado, es meridianamente claro que **nos encontramos ante un conflicto colectivo y no ante uno plural**. Lo que se pretende es que los trabajadores subrogados de Caprabo que están percibiendo determinados complementos absorbibles no vean compensados los mismos por los atrasos convenio.

### **3.- Sobre la institución de la compensación y absorción**

El Tribunal aduce como argumentos principales que:

- A partir del mandato recogido en el art. 26.3 del ET, la compensación y absorción opera sobre conceptos homogéneos que traigan causa de las mismas fuentes que los regulan y debe valorarse en atención a las circunstancias del caso, atendiendo siempre a los términos, modos y extensión en los que han sido pactadas las percepciones salariales implicadas.
- Igualmente, recuerda que dicha figura no rige, en principio, entre conceptos salariales por unidad de tiempo y otros que atiendan al esfuerzo laboral o que atiendan a condiciones de trabajo particular o ligados al puesto de trabajo. No cabe la compensación y absorción en el sueldo de convenio de un complemento de cantidad y calidad del trabajo que no se satisface a todos los empleados.

- La aplicación de la compensación la justifica en que el plus en cuestión no retribuye características especiales o particulares de las condiciones de trabajo, sino que se abona a todos los trabajadores con determinada categoría, al margen de las circunstancias concretas en que se desarrolla el trabajo.
- La empresa abona a determinados trabajadores procedentes de Caprabo, los complementos de NPE, Salarial a Pagas, Ajuste de Sala, Diferencia de Puesto, Plus Picker cuyo cobro depende de las funciones de su puesto concreto, del centro en el que prestan servicios y de las funciones que realizan. Estos trabajadores han visto compensados y absorbidos estos complementos por los atrasos de convenio.
- No estamos ante el supuesto que, según el convenio, permite compensar y absorber los beneficios otorgados por el presente Convenio por cuanto que no consta que los complementos en cuestión fueran producto de una voluntaria concesión de las empresas.
- Los complementos salariales debatidos, son producto y responden a las concretas y particulares circunstancias que rodean el contenido de la actividad laboral por lo que no se desnaturaliza la realidad a la que responden.
- No consta que los afectados por el conflicto hayan estado percibiendo unas retribuciones que, en conjunto y cómputo anual, superen las nuevas previsiones del convenio.

En consecuencia, la compensación que ha realizado la empresa demandada, con los atrasos por convenio, no era procedente.

## Comentarios sindicales

La institución de la compensación y absorción tiene por objeto evitar la superposición de mejoras salariales que tengan su origen en diferentes fuentes reguladoras, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta. Por tanto, la persona trabajadora no ve incrementado su salario (a pesar de que se incremente el salario previsto en el convenio colectivo de aplicación o el Salario Mínimo Interprofesional), siempre que la retribución que se le abone sea superior a las nuevas cuantías fijadas.

Dado que en la vida de una relación laboral se pueden dar sucesivamente situaciones de compensación y de absorción es por lo que, habitualmente, se habla de ambas

conjuntamente porque comparten el mismo fundamento legal y están sometidas al criterio jurisprudencial de la necesaria homogeneidad.

La mayoría de los problemas surgidos en torno al art 26.5 ET han versado sobre la comparación que debe hacerse de los salarios (fijados en el orden normativo y convencional) “en su conjunto y cómputo anual”.

La STS 26 de noviembre 2014 (rec. 1982/2013), ya delimitó el concepto y los requisitos que deben concurrir para que operen las figuras de la compensación y la absorción, en virtud de lo dispuesto en el art 26.5 del ET, haciendo especial hincapié en la relevancia (para que operen estas figuras) de los conceptos salariales homogéneos; junto a dicha resolución, existen numerosos pronunciamientos que delimitan los límites a la técnica de la compensación y absorción.<sup>2</sup>

En el presente caso, el Tribunal ratifica la decisión de instancia en cuanto a la improcedencia de la compensación y absorción realizada sobre ciertos complementos que perciben los trabajadores, justificando tal improcedencia de la actuación empresarial en tres motivos fundamentalmente:

1. La no homogeneidad de los complementos absorbidos y compensados con los atrasos abonados conforme a convenio, al tratarse de complementos vinculados al puesto, centro o función concreta, es decir, su percepción deriva de las condiciones de prestación del trabajo.
2. Que el convenio de aplicación permite la compensación o absorción respecto a concesiones voluntarias de la empresa, cuestión que no se acredita en este caso.
3. Por último, no menos importante, tampoco se acredita que los trabajadores afectados por el conflicto hayan estado percibiendo unas retribuciones que, en conjunto y cómputo anual, superen las nuevas presiones del convenio.

Pero más allá de los pronunciamientos judiciales, debemos tener siempre presente que en el ámbito de la negociación colectiva, es posible restringir la operatividad de estas figuras mediante cláusulas convencionales que las excluyan, para con ello poder realizar una subida automática de la retribución cuando se produzca la revisión salarial, aunque sin perder de vista que la negociación colectiva no puede obviar los requisitos legalmente establecidos por el artículo 26.5 y 26.3 del Estatuto de los trabajadores.

---

<sup>2</sup> Para un mejor desarrollo de esta materia. <https://servicioestudiosugt.com/el-salario-conceptos-y-claves/>  
<https://servicioestudiosugt.com/repercusiones-derivadas-del-incremento-del-smi/>

De hecho, hay sentencias del Tribunal Supremo que han admitido la licitud de este tipo de cláusulas convencionales al considerar que «compensación acordada en un acuerdo colectivo [...] no está sometida a los límites que la jurisprudencia ha establecido en relación con los actos de absorción fundados en el precepto citado». (STSS 8 de mayo de 2015 [RJ 2015, 2422]; 9 de marzo de 2016 [RJ 2016, 1713]; 5 de abril de 2017 [RJ 2017, 2168]; 12 de mayo 2017 [núm. 427/217]).

La negociación colectiva debe tener una visión amplia de la remuneración de los trabajadores y apostar por nuevos objetivos:

- ✓ Es importante establecer salarios mínimos que permitan remunerar de forma digna el empleo, teniendo en cuenta que, de manera obligatoria, tienen que superarse los mínimos legales establecidos.
- ✓ Ante la irrupción de tantos conceptos salariales, se hace difícil su interpretación a efectos de compensación y absorción, por lo que la negociación colectiva debe seguir haciendo hincapié en el establecimiento de criterios de compensación y absorción claros, otorgando mayor seguridad jurídica.

No hay duda alguna que la negociación colectiva es y debe seguir siendo la gran reguladora de todas las cuestiones referidas a la materia salarial.



**Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo**

**UGT**

