



ANTONIO PEDRAJAS QUILES

Socio-Director Abdón Pedrajas. Profesor Dº Trabajo CUNEF  
apq@abdonpedrajas.com

## Últimos criterios jurisprudenciales acerca del requisito de la homogeneidad en la aplicación del mecanismo de compensación y absorción de salarios

La compensación y absorción tiene por objeto evitar la superposición de mejoras salariales con origen en distintas fuentes reguladoras, de modo que un incremento salarial legal o convencional quede neutralizado con otra partida salarial de fuente contractual (Art. 26.5 Estatuto de los Trabajadores).

Este mecanismo sólo podrá operar, naturalmente, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto, sean más favorables a los fijados en el orden normativo o convencional de aplicación. Es decir, que el trabajador en cómputo anual goce de una condición salarial más beneficiosa a la fijada en la ley o el convenio, siendo la compensación y absorción una de las vías clásicas para su neutralización. Tradicionalmente se ha venido exigiendo por nuestros tribunales que la

compensación y absorción se aplique sobre conceptos retributivos homogéneos, entendiéndose por tales los que se devenguen por motivos análogos (unidad de tiempo, productividad, resultados, etc). En efecto, aunque de la literalidad del art. 26.5 ET no se desprende exigencia alguna de que la compensación y absorción se aplique sobre conceptos homogéneos, dicho requisito fue creado por la interpretación de la Jurisprudencia de este mecanismo legal.

Pues bien, conforme a la más actual jurisprudencia TS (por todas, SST 10 de enero de 2017 ó STS 9 de marzo de 2016 ó la STSJ Madrid de 13/2/2015, la interpretación del concepto de homogeneidad se ha flexibilizado notablemente, en el sentido de considerarse homogéneas todas "...las retribuciones salariales que no vengan determinadas

**Podrían considerarse homogéneas todas las partidas salariales que se devenguen por unidad de tiempo (por ejemplo, salario base, antigüedad, complementos personales...), entendiéndose heterogéneas las que obedezcan a criterios de devengo: por ejemplo, productivos, como un bonus comercial, o de esfuerzo, como un complemento de nocturnidad o un plus de peligrosidad •**

por condiciones especiales u obligaciones adicionales del trabajador como ocurre singularmente con los devengos en función del esfuerzo laboral."

Dicho de otro modo, podrían considerarse homogéneas todas las partidas salariales que se devenguen por unidad de tiempo (por ejemplo, salario base, antigüedad, complementos personales...), entendiéndose heterogéneas las que obedezcan a criterios de devengo: por ejemplo, productivos, como un bonus comercial, o de esfuerzo, como un complemento de nocturnidad o un plus de peligrosidad.

Además, incluso en los casos en los que estemos ante conceptos salariales heterogéneos (como, por ejemplo, una mejora voluntaria y una comisión por ventas), la Jurisprudencia ha admitido la neutralización del requisito de la homogeneidad siempre que se haya pactado expresamente en convenio colectivo (por todas, SST 10 de enero de 2017, STS 9 de marzo de 2016, 4 diciembre 2013 ó 27 de noviembre de 2013).

Así, la compensación y absorción del art. 26.5 ET y, sobre todo, la limitación establecida jurisprudencialmente respecto uso de este mecanismo exclusivamente en las partidas salariales homogéneas, debe decaer cuando así haya sido pactado. En efecto, cuando se trate de remuneraciones complejas, debe atenderse a los términos, modo y extensión en los que la aplicabilidad del mecanismo ha sido pactada en el convenio colectivo. Máxime, cuando tal pacto en modo alguno constituye una renuncia de derechos indisponibles contraria al art. 3.5 ET, incluso aunque el pacto fijase expresamente que la compen-

sación y absorción cabe respecto a conceptos heterogéneos.

Este es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (art. 7), o, entre otros, del Convenio Colectivo de Banca (art. 5), siendo numerosos los pronunciamientos judiciales que han declarado la licitud del uso de la compensación y absorción entre conceptos

homogéneos. Así, por ejemplo, STS 10 de enero de 2017, STSJ Canarias 22 de junio de 2015 ó STS 4 febrero 2013.

Por lo tanto, y aun cuando criterios de prudencia aconsejan el análisis individualizado de cada situación, con carácter general cabe concluirse que procede la aplicación de la compensación y absorción entre conceptos no homogéneos, de haberse pactado en esos términos. ]



**Aunque de la literalidad del art. 26.5 ET no se desprende exigencia alguna de que la compensación y absorción se aplique sobre conceptos homogéneos, dicho requisito fue creado por la interpretación de la Jurisprudencia de este mecanismo legal •**