

LOS EFECTOS PERVERSOS DE LA COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES CON LAS SUBIDAS DEL SMI

Carolina Martínez Moreno
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Oviedo, España
cmmoreno@uniovi.es
ORCID: 0000-0002-7531-910X

1. UN MARCO DE ORDENACIÓN QUE EXIGE UN CIERTO ESFUERZO DE COMPRENSIÓN

Verdaderamente, no se puede decir que el marco normativo de la compensación y absorción salarial sea un dechado de claridad. Por de pronto, y aunque no sea lo más trascendental desde el punto de vista jurídico, hay que explicar en qué consiste cada una de las dos operaciones y cómo se articulan en el tiempo. Cuestión respecto de la que la lógica aritmética parece indicar que primero hay que comparar cuantías para, en su caso, que la menor sea absorbida por la mayor, y así se produzca la compensación. O puede que sea el revés. No es de extrañar, pues, que la STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019) se refiera a ellas como “conceptos de alcance escurridizo”. Sea como fuere, la mayor dificultad deriva de la referencia que hacen tanto el art.26.5 ET como el 27.1. 3º ET —este último, referido específicamente a la repercusión de las revisiones del SMI sobre los salarios profesionales o individuales— a que la comparación recaiga sobre las retribuciones realmente abonadas “en su conjunto y cómputo anual”, procediendo llevar a cabo la aplicación de la regla sobre compensación y absorción cuando dichos emolumentos sean más favorables para los trabajadores que los fijados en la normativa legal o convencional de referencia. Por fin, es bien sabido que, cuando se alude a condiciones de trabajo que pueden presentar cierta heterogeneidad, pese a ser en principio cuantificables, la comparación en términos de mayor favorabilidad tampoco es tarea sencilla. De momento, quedémonos con la idea de la consideración conjunta, que es seguramente la que más incidencia ha acabado

teniendo o ha sido preferida a la hora de fijar cómo se debe llevar a cabo la aplicación de la técnica de la compensación y absorción salarial.

Por su parte, las sucesivas disposiciones que vienen desde 1963 (Decreto 55/1963, de 17 de enero) fijando la cuantía del SMI contienen, a su vez, sin apenas variaciones, reglas para verificar la comparación de cuantías con vistas a la aplicación del mecanismo que se analiza; en ocasiones, señalando un umbral mínimo global que no podrá desconocerse o rebasarse por abajo. En sentido contrario, pero con una similar inspiración, la STS de 12 de septiembre de 2023 (Rec.330/2021) avala y no considera discriminatorio, irracional, arbitrario ni socialmente reprochable que se establezca la posible compensación y absorción de ciertos complementos (participación en beneficios y complemento personal) a partir de un cierto nivel de ingresos (al grupo de trabajadores definido por el dato de que sus salarios superasen los 40.000 euros en cómputo anual).

Por tomar como indicativa la última vigente, el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12 de febrero), interesa subrayar algunos aspectos o reglas particulares: el primero, que se ocupa de aclarar que al SMI se habrán de adicionar, sirviendo el mismo como módulo, los complementos salariales que, de conformidad con lo dispuesto en el art.26.3 ET, integren o formen parte de la estructura del salario, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivos a la producción (art.2). Todo ello, pero sobre todo esto último, parece pretender diseñar un resorte para asegurar la revalorización de todos los complementos y componentes del salario, pero en particular de los salarios por rendimiento o resultados, que no deberían poder ser objeto de compensación o absorción entre sí, ni con el salario base o por unidad de tiempo. En segundo término, la norma reitera que la revisión del SMI no podrá afectar a las cuantías de los salarios profesionales que (de nuevo, en conjunto y cómputo anual) queden por encima del margen establecido, ni a su estructura (art.3.1), previsión esta que conviene e importa retener. Congruentemente con ese debido respeto a la estructura, la remuneración anual comparable se tendría que calcular mediante la suma del salario mínimo fijado por el real decreto y los devengos de los complementos. La norma establece al final un umbral global mínimo de 16.576 euros. Bien es verdad que, en realidad, esa cifra es la que resulta de multiplicar el mínimo mensual de 1.184 euros por 14 pagas, lo que parece devolvernos a la casilla de salida. Sin embargo, el que se establezca esa barrera absoluta no puede ser interpretado al margen de las previsiones precedentes, conforme a las que —no importa insistir— la idea de revalorización considera la estructura múltiple del salario y la necesaria coexistencia de conceptos de dispar naturaleza y origen.

Por fin, y siguiendo el orden lógico y escalonado del sistema de fuentes de la relación laboral, que en la materia salarial es completo y transita desde las de carácter

internacional y europeas hasta los usos y costumbres profesionales, la solución a cada caso dependerá de cómo se hayan regulado en el convenio, estipulado en el contrato o establecido en virtud de una decisión unilateral del empresario, tanto la composición de la retribución como la atribución, reconocimiento o devengo de los diversos conceptos que la integren. Con frecuente referencia a su posible o imposible compensación y absorción.

2. UNA FLUCTUANTE A LA PAR QUE INQUIETANTE EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL

Por extraño que parezca, si se atiende a las abundantes y confluyentes resoluciones de la Sala de lo Social del TS al menos del último lustro, en los tratados y manuales de más prestigio de nuestra disciplina se sigue explicando que la aplicación de la compensación y absorción salarial, por regla general y conforme a un inveterado principio exegético, tiene que inspirarse y regirse a partir de la concurrencia de una exigencia, la homogeneidad de las partidas comparadas. De modo que sólo pueda verificarse el cotejo entre conceptos que tengan origen en la misma o similar causa. En buena lógica, lo contrario —entremezclar pluses de distinta naturaleza y causalidad— acabaría contrariando el mandato de no afectación a la estructura de los salarios, que se vería alterada, y pulverizaría las circunstancias y factores específicos de atribución de las diversas partidas salariales. Tampoco se daría propiamente cumplimiento al presupuesto de la superposición de normas o regulaciones de distinto nivel [STS de 26 de noviembre de 2014 (Rec.1982/2013)]. Y, en fin, podría acabar dando al traste con la propia finalidad de la existencia del SMI, que no es otra que la garantía de un umbral mínimo de ingresos universal. Pero sobre esto volveré al final de esta breve reflexión.

Es más, recogiendo esa tesis, incluso algunas sentencias recientes insisten en que, en principio, no rige esta mecánica comparativa entre conceptos salariales fijados por unidad de tiempo y los complementos de carácter personal, los ligados a las condiciones y circunstancias del puesto de trabajo o los devengados en función del esfuerzo laboral [SSTS de 10 de enero de 2017 (Rec.518/2016, 3199/2015, 327/2016, 503/2016 y 4255/2015)]. O, como ilustra el llamativo caso sobre el que versa la STS de 7 de abril de 2022 (Rec.158/2020) [ver un comentario y balance de la misma en “A vueltas con la compensación y absorción. Requisitos para su aplicación”, *Boletín del Servicio de Estudios UGT*, julio 2022 (nº72)], donde la empresa pretendía compensar y absorber los complementos de NPE, Salarial a Pagas, Ajuste de Sala, Diferencia de Puesto, Plus Picker, cuyo cobro dependía de las funciones del puesto concreto, del centro en el que se prestasen los servicios y de las funciones que realizasen los trabajadores procedentes de la empresa Caprabo, con los atrasos de convenio. Compensación que la Sala considera improcedente.

Pero, como se puede intuir, las cosas han ido cambiando de manera sustancial en la mayor parte de los pronunciamientos de la Sala de los últimos años, que, además, como se reconoce abiertamente en la mayoría de ellos, difícilmente permiten extraer una línea doctrinal o jurisprudencia constante y uniforme, ni siquiera clara. Fundamentalmente, por la complejidad del asunto y por el apego de las soluciones, de los criterios y líneas argumentales de respuesta empleados o esgrimidos, a cada caso concreto. Con un buen resumen de doctrina, nos los explica, entre otras muchas, la STS de 26 de abril de 2024 (Rec.3687/2022), *asunto Yelmo Films*.

Para empezar, la Sala nos recuerda que el fenómeno de la compensación y absorción —más bien la aplicación de esta técnica— tiene como objetivo evitar la superposición de las mejoras de las cuantías de los salarios con origen en fuentes de regulación distintas. De modo que el incremento “de un concepto salarial” (hago hincapié en el uso del término “concepto”) contenido en una de las fuentes de la relación laboral (cualquiera de las que enumera el art.3 ET) quede neutralizado por el que pudiera ser operado en otra fuente diferente. Pero ¿también respecto de otro concepto o conceptos? Enseguida veremos la respuesta a este interrogante. Actúa, por tanto, cuando se establezca un nuevo cuadro de retribuciones que cree una situación diferente que permita una comparación en términos cuantitativos con la situación existente con anterioridad (con cita de la STS de 30 de septiembre de 2010, Rec.186/2009).

Se trata —como también señala la más reciente STS de 10 de junio de 2025 (Rec.11/2024)— de una figura con tradición muy arraigada en derecho, que ya aparecía en las antiguas Ordenanzas laborales desde 1963 y en los sucesivos decretos reguladores del SMI, respecto de los que, por cierto, la regulación legal tiene primacía, en rigor, superioridad jerárquica [STS de 29 de 21 de febrero de 2024 (Rec.3679/2022), de 7 de marzo de 2024 (Rec.47/2022) y de 29 de enero de 2025 (Rec.4474/2022)]. Esto, dicho sea de paso, puede dificultar considerablemente un diseño más audaz de la norma anual de fijación de las cuantías del SMI, arrojando, como ya ha ocurrido en alguna ocasión, la sombra de la duda del eventual carácter *ultra vires* del decreto sobre salario mínimo [STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019)].

Por otro lado, habrá que estar igualmente a lo que se disponga en el convenio colectivo de aplicación, que es en verdad la norma que eminentemente se ocupa de regular la estructura y las cuantías de los salarios profesionales en su correspondiente unidad o ámbito de aplicación, atendiendo a las peculiaridades del sector o la empresa. Y lo hace, como es lógico, con notable disparidad. Y de manera evolutiva o dinámica, lo que con frecuencia da lugar a reestructuraciones, unificaciones o sustituciones de unos conceptos por otros, que suelen acompañarse de previsiones sobre el respeto a los derechos adquiridos mediante la fórmula de las garantías *ad personam*, y sobre el carácter compensable y absorbible, o lo contrario, de los pluses o complementos

personales resultantes de esos procesos de cambio. En resumidas cuentas, y por lo que ahora interesa, la doctrina ha venido admitiendo la posibilidad de regular en convenio colectivo la mecánica de la compensación y absorción en términos dispares a los establecidos en la normativa legal de referencia, y parece que extremadamente libres de límites estrictos. En interpretación del convenio colectivo de empresas de consultoría, pueden verse las SSTS de 8 de mayo de 2015 (Rec.1347/2014), para admitir la neutralización entre un complemento de promoción profesional y el de antigüedad; de 9 de marzo de 2016 (Rec.138/2015); de 14 de febrero de 2017 (Rec.118/2019); dos de 5 de abril de 2017 (Rec.524 y 622/2016); y, también con base en ese mismo convenio, la de 12 de mayo de 2017 (Rec.4239/2015); la de 11 de abril de 2019 (Rec.2476/2017); y de 6 de mayo de 2020 (Rec.3618/2017). Más recientemente, de nuevo en interpretación de la norma convencional de ese sector, que parece haber otorgado continuidad en sus sucesivas versiones a la regulación en la materia, la STS de 11 de marzo de 2025 (Rec.53/2023) admite la compensación y absorción entre los incrementos retributivos derivados de la promoción profesional y el complemento de asignación personal.

Por fin, aun sin desconocer el tradicional postulado de la exigencia de homogeneidad entre los conceptos comparados, la sentencia del *asunto Yelmo Films* se hace eco de esa línea más novedosa, matizada o relativista que, a tenor de lo que se disponga en cada caso en el clausulado del convenio aplicable, ha empezado por admitir o aceptar la compensación de conceptos como la antigüedad y las subidas del salario base. Tesis que encuentra continuidad en sentencias como la STS de 29 de enero de 2025 (Rec.4474/2022), que, de nuevo interpretando lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, y recogiendo y reiterando la doctrina contenida en numerosas sentencias anteriores en idéntico sentido, declara compensable antigüedad y salario base. Para avanzar imparable hacia una línea interpretativa mucho más abierta y proclive a que la operación se expanda y extienda a otros muchos conceptos salariales [STS de 7 de noviembre de 2023 (Rec.3684/2022 y 4526/2022)]. Ya en la STS de 6 de marzo de 2019 (Rec.72/2018) admitía compensar retribuciones abonadas por unidad de tiempo con las comisiones por ventas. O, con un tono de mayor generalidad, la STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019), según la cual parecía “apuntarse el paso de la posible neutralización entre conceptos que por genéricos (no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador) resulten homogeneizables”. Más aún, la STS de 25 de marzo de 2025 (Rec.324/2023), otro caso *Yelmo Films*, al resolver una vez más en sentido afirmativo la posible compensación del complemento de antigüedad consolidada con la subida del SMI, lo hace sobre la base argumental de que el referido complemento previsto en el Convenio colectivo de salas de exhibición cinematográfica de Galicia “ostenta carácter salarial, por lo que resulta computable para obtener la base de comparación con el nuevo SMI”;

pues dicha magnitud “lo que establece es una garantía de un salario mínimo, no el establecimiento de un salario base al que se le puedan añadir los complementos salariales”. Los cimientos para considerar susceptible de compensación y absorción todo lo que no sea de carácter extrasalarial están bien asentados. Y así, efectivamente, la muy reciente STS de 28 de septiembre de 2025 (Rec.233/2023) declara no compensable un plus extrasalarial de transporte, por su propia naturaleza no susceptible de absorción [con cita de la STS de 17 de enero de 2013 (Rec.1065/2012) y, con pretensión generalizadora, la STS de 14 de abril de 2010 (Rec.2721/2009)].

A ello se sumaría, en fin, otra doctrina matizada sobre el alcance de la tradicional presunción *iuris tantum* del carácter salarial de cuantos conceptos perciba el trabajador que se derivaría del art.26 ET, que se contiene en la STS, del Pleno de la Sala, de 23 de octubre de 2023 (Rec.287/2021). En ella se cataloga como salarial el plus de distancia o transporte del Convenio colectivo de Seguriber Compañía de Servicios Integrales SLU; calificación a partir de la cual se admite su compensación y absorción con el incremento anual del SMI. En buena lógica, aquí la Sala en pleno considera que el carácter salarial o extrasalarial de un plus no depende de la calificación jurídica que haga el convenio colectivo sino de la verdadera naturaleza de esas cantidades, de si remuneran efectivamente los gastos de desplazamiento del trabajador. Y, en el caso, el referido concepto se pagaba en cantidad fija mensual los doce meses del año, incluso durante las vacaciones, período en el cual no hay que afrontar ningún gasto de transporte derivado de la actividad laboral; y con idéntico importe se incluía en las pagas extraordinarias de junio y navidad, y en la base de cotización. Es, pues, un “contravalor asignado a la prestación de servicios”, no un suplido; y, por consiguiente, sería susceptible de compensación y absorción.

Como argumentos de refuerzo, a veces poco convincentes o escasamente razonados, sentencias como la STS de 26 de enero de 2022 (Rec.89/2020) o la también citada STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019), apuntan a que esta nueva línea garantiza mejor el respeto a la autonomía colectiva (¿una autonomía colectiva propiciadora de la inamovilidad de los salarios más bajos?); previene un supuesto “efecto multiplicador” que dicen podría tener la revisión del SMI; y evita convertir al gobierno en el principal agente a la hora de fijar los salarios por unidad de tiempo (no se acaba de ser del todo claro lo que tiene que ver la fijación de la cuantía y régimen de aplicación del SMI con una verdadera función reguladora de los salarios en su integridad).

3. ALGUNAS CONSIDERACIONES PERSONALES A MODO DE CONCLUSIÓN

El objetivo de contar con un umbral retributivo mínimo de alcance general es garantizar un derecho social básico universal, y, para nosotros, intentar al menos dar cumplimiento al principio constitucional de suficiencia de ingresos para sostener la vida

personal y familiar de quienes se ganan el sustento únicamente con su trabajo. A la noción de suficiencia se ha sumado más recientemente en la Directiva sobre salarios mínimos adecuados de 2022, la de obligar a manejar algún valor de referencia que permita garantizar además una vida digna. Y cuyo “corazón regulador” no ha sido alcanzado por la sentencia recaída en el recurso de anulación promovido por Suecia y Dinamarca, y resuelto por la STJUE de 11 de noviembre de 2025 (asunto C-19/23). De gran interés a este respecto son los comentarios del profesor Jesús Cruz Villalón [https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/se-afianza-intervencion-europea-en-materia-salarial-jesus-cruz-villalon_1513369_102.html] (última consulta el 10 de diciembre de 2025)); y de los profesores Magdalena Llompart Bennassàr [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/11/113_Llompart_brief-salaris-minims.Nov_.2025.pdf] y Cristóbal Molina Navarrete [https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2025/11/110_Cristobal-Molina-Brief.SMI.Noviembre2025.pdf] —de quien me he permitido tomar prestada el expresivo término entrecomillado—, en sus respectivos *Briefs* AEDTSS.

Por seguir con el uso de imágenes cardíacas, me parece que la idea que late en la normativa reglamentaria sobre salarios mínimos es que ese umbral opere como base para el cálculo y la adición de los complementos que integren la estructura de los salarios profesionales. Estructura que, bien claro lo dicen esas normas, no debería verse afectada por el incremento del SMI. Inmunidad a la afectación que es la que está, además, en la base del tradicional criterio de la necesaria homogeneidad de los conceptos comparados. Y, por otra parte, porque lo contrario puede dar al traste con la propia finalidad de la institución. Cosa diferente es que —como apunta la doctrina del TS— esas disposiciones puedan llegar a contravenir el marco de ordenación legal, tal y como lo viene interpretando la propia Sala de lo Social del Alto Tribunal. Desde luego, esto es o sería un serio problema para un cambio de paradigma en la ordenación de los salarios mínimos tal y como está hoy concebido en el art.27 ET, vía real decreto.

En otro orden de cosas, la tendencia, por un lado, a permitir que, bajo la apariencia de promoción y máximo respeto a la autonomía colectiva, la negociación colectiva configure libremente en cada caso los conceptos que integran el salario en orden a su carácter compensable y absorbible por las subidas del SMI o de las revalorizaciones en su caso operadas por las sucesivas versiones del propio convenio; y, por otro, a considerar que todos los complementos que no sean nítidamente partidas extrasalariales, sea cual sea su importe, su causa y su origen, puedan ser susceptibles de someter a las referidas operaciones de neutralización, pueden tener —a mi modesto modo de ver— consecuencias de considerable gravedad. En el plano técnico-jurídico, y, peor aún, en el plano social y humano.

Para empezar, todo ello puede contribuir —de hecho, lo hace— a desfigurar la conformación misma de la estructura retributiva, y a privar de sentido y efectos a las

circunstancias y factores específicos de atribución de valor al trabajo de las personas, que en buena medida se lleva a cabo a través de las diversas partidas que componen el salario. Con evidentes repercusiones en el plano causal y en la preservación de las bases del contrato, alcanzando a la misma sinalagmaticidad del vínculo.

Objeciones como que la superposición de regulaciones puede acabar provocando una elevación exponencial y exorbitante de las cuantías de los salarios me parecen exageradas. Máxime si se piensa en los salarios sobre los que verdaderamente impactan los importes de los mínimos, que son los salarios más bajos y precarios, con estructuras muy básicas y simples, con apenas complementos. Por cierto, con frecuencia, máxima incidencia diría mejor, en sectores y actividades feminizados. Aquí más bien ocurre lo contrario, de la compensación y absorción de esos conceptos con cada incremento del SMI resulta, no sólo la insignificancia de las subidas, sino el inmovilismo de las cuantías de esas retribuciones, y el ahondamiento en la precariedad y la vulnerabilidad. En definitiva, un incumplimiento o frustración de la finalidad de la institución.

El temor a que pudieran producirse salarios mínimos de diversa cuantía con el resultado de situaciones discriminatorias, expresado por ejemplo en la tan citada STS de 29 de marzo de 2022 (Rec.162/2019), también se me antoja poco relevante y fundado. A fin de cuentas, la disparidad retributiva es una seña de identidad de la regulación convencional de la materia salarial, y no sólo por razones de pertenencia a un sector productivo determinado, sino incluso dentro del mismo sector en función del territorio. Y no se ha planteado que provoque discriminación o trato dispar injusto el que el convenio del metal de una provincia establezca cuantías sustancialmente distintas a las del mismo convenio en otro ámbito territorial. La deseada o deseable universalidad del SMI no tiene por qué implicar una igualación a mínimos.

Es más, un enfoque acertado —como ya he dicho— merece el que adopta la ya mencionada STS de 12 de septiembre de 2023 (Rec.330/2021), que avala y no considera discriminatorio, irracional, arbitrario ni socialmente reproable que la compensación se haga depender de la cuantía de las retribuciones globales anuales.

De todos modos, la solución a todos estos problemas e inconvenientes no cabe esperarla de la mano de un giro interpretativo por parte de la Sala Cuarta del TS, que parece encontrarse cómodamente instalada en su doctrina actualmente dominante y quién sabe si en progreso hacia una profundización de la liberalización y relativización de la aplicación de las mejoras de los salarios mínimos. Y que no se plantea, en cambio, que esa praxis pudiera ser susceptible de corrección en sede de interpretación judicial. De modo que resulta un tanto incomprensible —pese a la objeción sobre la posible extralimitación y consiguiente postergación aplicativa de la norma infralegal— la oposición a que sea la disposición que se ocupe de fijar la cuantía del SMI la que blinde de algún modo y en alguna medida la posibilidad de compensar la subida con conceptos que ya percibe el trabajador, dando al traste una y otra vez

con la expectativa legítima de las personas cuyos ingresos frisar ese importe —en su mayoría mujeres— de ver actualizadas y acomodadas al coste de la vida sus ganancias salariales.

Tal vez sea un buen momento u ocasión para dar un toque de atención a los interlocutores sociales, desde luego a las organizaciones sindicales más representativas, para que, en el nuevo AENC que está por venir, hagan a su vez una llamada a sus estructuras federales y territoriales, a los sujetos encargados de negociar los convenios colectivos en los distintos sectores y ámbitos, para que, además de una muy necesaria racionalización y puesta en orden de las estructuras retributivas, clarifiquen y perfilen mejor los criterios de aplicación de las reglas sobre la compensación y absorción salarial.