

MEJORA VOLUNTARIA QUE SE PACTA EN CONTRATO COMO COMPENSABLE Y ABSORBIBLE

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo**
de 25 de enero de 2017, rec. núm. 2198/2015

Pilar Palomino Saurina

Profesora contratada doctora. Universidad de Extremadura

1. MARCO LEGAL

Como señala el [artículo 26 del ET](#) se considera salario «a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como de trabajo». En este mismo artículo en su apartado 5 se establece que operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Y es que, la absorción y compensación constituye una técnica instrumental que determina el salario exigible a partir de lo fijado en el contrato y posteriormente en un convenio colectivo. Su objeto es evitar que el salario realmente percibido por el trabajador, consecuencia de una mejora retributiva, se convierta en base sobre la que aplicar un posterior incremento convencional. Por consiguiente, atribuye al empresario cierto margen de maniobra que admite el trato desigual de los trabajadores a efectos de facilitar la gestión de los salarios.

2. SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

El demandante suscribió con la empresa demandada contrato en el que se hacía constar que resultaría de aplicación el Convenio Colectivo de Planificación y Organización de Empresas y que el trabajador disfrutaría de una partida salarial denominada «mejora voluntaria compensable y absorbible».

A partir de 2008, le resultó de aplicación el Convenio de Oficinas y Despachos de Vizcaya en cuyo artículo 6 se disponía el respeto «como derechos adquiridos, a título personal, de las situaciones que pudieran existir [...] que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo». Sin embargo, la empresa ha compensado la mejora voluntaria con el plus de antigüedad previsto en el Convenio de Oficinas y Despachos.

Interpuesta reclamación por las cantidades deducidas, la pretensión fue desestimada por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Bilbao en Sentencia de fecha 22 de octubre de 2014 y posteriormente por la sentencia del TSJ del País Vasco de 17 de marzo de 2015, con base en considerar que la mejora no podía ser calificada como condición más beneficiosa adquirida, por haber sido configurada expresamente en el contrato como compensable y absorbible, y a la par ofrecer, como complemento personal, homogeneidad con el complemento de antigüedad.

Ante esta situación se formula por la representación del trabajador el recurso de casación para la unificación de doctrina que se analiza a continuación.

3. RAZONES DE LA DOCTRINA JUDICIAL SENTADA EN EL CASO

Como señala el Alto Tribunal, la mejora atribuida al reclamante en su contrato de trabajo ha de configurarse como una mejora voluntaria en tanto que la misma consiste en una mejora de las condiciones laborales, que se incorpora al conjunto de derechos del trabajador y supone una ventaja para él.

Existe una identidad de efectos entre la mejora voluntaria inicial y la adquirida que comporta la más absoluta uniformidad de exigencias en su neutralización por vía de la absorción/compensación. Singularmente:

- Para que pueda operar el mecanismo absorción/compensación es necesario que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad, siendo norma general en la materia que únicamente se excepcionan los supuestos en que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula.
- Por ello, cuando la cláusula convencional que introduce una mejora salarial específica que la misma podrá ser «compensable o absorbible», ello significa que lo podrá ser con futuras mejoras salariales siempre que las mismas cumplan el requisito de homogeneidad para que sea jurídicamente válida esa compensación o absorción.
- Pero la solución ha de ajustarse a cada situación de hecho, por lo que no es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos, por lo que casi siempre es preciso examinar las peculiaridades del caso concreto.

- Y es que, el mecanismo compensatorio únicamente es viable entre conceptos salariales que tengan idéntica o similar causa atributiva, lo contrario comportaría una reestructuración salarial extramuros de las previsiones del [artículo 26.5 del ET](#) y dejaría sin efecto las circunstancias específicas de atribución que corresponden a las diversas partidas salariales, con quiebra del principio de sinalagmaticidad de las relaciones laborales.
- Pero el requisito se ha relativizado en algún supuesto por lo que puede afirmarse que si bien el complemento de antigüedad reviste carácter personal, sin embargo, se singulariza en su configuración jurídico-retributiva, por cuanto aparece ligado más rigurosamente, a ciertos efectos, al salario base y no se halla condicionado a las características del trabajo realizado o al volumen y calidad de este último.
- Con ello parece apuntarse al paso desde una exigencia de estricta homogeneidad a la posible neutralización entre conceptos que por genéricos resulten homogeneizables.
- En un plano más concreto, se ha sostenido que es posible la compensación cuando se trata de una mejora voluntaria denominada «absorbible», sin que represente obstáculo la búsqueda de la homogeneidad dado que la fórmula empleada en su reconocimiento deja abierta la aptitud compensatoria en términos de compatibilidad siempre que el origen de la variación sea legal o convencional.

Por todos estos motivos se desestima el recurso formulado y se confirma íntegramente la sentencia de instancia.

4. TRASCENDENCIA DEL FALLO Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN JURISPRUDENCIAL FUTURA

La [STS de 25 de enero de 2017](#) es un pronunciamiento de incuestionable relevancia, pues produce efectos directos sobre la resolución impugnada así como sobre el objeto de su regulación, esto es, sobre las mejoras voluntarias que se pactan en contrato como compensables y absorbibles. Y es que la absorción y compensación permite a la empresa modalizar el alcance de los incrementos salariales sin un control causal. Esto es, este mecanismo cumple con una función de flexibilización coyuntural ya que la empresa posee la ventaja de poder realizar incrementos salariales voluntarios cuando se producen determinadas condiciones económicas y de empleo, haciéndolos desaparecer cuando dichas condiciones han desaparecido.

Para el Alto Tribunal la mejora voluntaria que se pacta en contrato como compensable y absorbible se configura como una condición más beneficiosa *ab origine*, pues la misma consiste en una mejora de las condiciones laborales que se incorpora al conjunto de los derechos del trabajador y supone una ventaja para él. No obstante, negar la homogeneidad posibilitadora de la absorción/compensación entre complementos de naturaleza personal pactados en contrato cuya naturaleza jurídica es claramente la de una condición más beneficiosa es contraria a la doctrina

tradicional que contienen las SSTs de 29 de marzo de 2002, rec. núm. 3590/1999; 21 de noviembre de 2006, rec. núm. 3936/2005; 12 de mayo de 2008, rec. núm. 111/2007; 13 de noviembre de 2008, rec. núm. 146/2007; 3 de diciembre de 2008, rec. núm. 4114/2007; 28 de octubre de 2010, rec. núm. 4416/2009; 26 de septiembre de 2011, rec. núm. 149/2010; 26 de septiembre de 2011, rec. núm. 4249/2010; 14 de octubre de 2011, rec. núm. 4726/2010; 19 de diciembre de 2012, rec. núm. 209/2011; 4 de marzo de 2013, rec. núm. 4/2012; 16 de octubre de 2013, rec. núm. 101/2012; 12 de noviembre de 2014, rec. núm. 13/2014; 16 de septiembre de 2015, rec. núm. 330/2014; y 21 de abril de 2016, rec. núm. 2626/2014, y de ahí proviene la posible relevancia posterior de esta sentencia ya que el requisito de homogeneidad se ha relativizado pasándose de ser una exigencia estricta a la posible neutralización entre conceptos genéricos que no obedezcan a condiciones de trabajo singulares.