

## Dudas habituales sobre Absorción y Compensación Salarial

¿Cuántas veces nos habremos hecho la misma pregunta? "*¿Como es posible que hayan actualizado las tablas salariales del Convenio Colectivo y mi sueldo sigue siendo el mismo?*" y las mismas preguntas nos surgen, cuando nos reconocen un cambio de categoría, o cuando toca que nos apliquen el complemento de antigüedad.

La respuesta a estas preguntas la obtenemos cuando miramos la primera nómina en que nos tienen que aplicar esas supuestas subidas. Acto seguido espetamos:

*"¡Cómo! Pues no me han aumentado los conceptos de salario base y plus de convenio y me lo están restando del complemento personal convenido"*

ó esa otra de

*"¡Pero bueno! me incluyen el nuevo concepto de antigüedad y luego me lo restan del complemento de mejora personal"*

Claro, que después de la sorpresa inicial, llega la reflexión y una nueva pregunta "*pero ¿esto es legal?*" Desde luego no es para menos, si hacemos números, vemos que se están quedando con un buen pico de lo que es nuestro, o al menos, de lo que debería serlo. Pues bien, vayamos por partes. A esto que nos están haciendo, se le llama **Absorción y Compensación**, y está regulado en nuestra legislación laboral.

¿Quiere esto decir, que pueden hacerlo sin más? Pues no exactamente, **hay que diferenciar lo que se puede y lo que no se puede absorber y compensar.**

Nos centraremos en nuestro sector.

- *Son varios los convenios colectivos Sectorial a los que nuestra empresa puede estar adherida, Metal, Oficinas y Despachos, pero es quizás la de empresas de Consultoría la más habitual. También puede suceder que nuestra empresa tenga un convenio colectivo propio, pero siempre será de aplicación el convenio colectivo sectorial con las mejoras que tenga el convenio colectivo de nuestra empresa.*
- *Por tanto, cuando miramos las tablas salariales respecto a nuestra categoría, vemos que lo habitual es que el sueldo anual que pactamos en nuestro contrato individual sea mayor que el que corresponde al de convenio, y lo más probable es que especifique que el trabajador/a cobrará anualmente el sueldo xxxxx en concepto de salario base según convenio más un complemento personal convenido u otro concepto similar.*

Pues bien, en los convenios colectivos es habitual que se especifique en alguno de sus artículos que se respetará cualquier mejora que el trabajador/a tuviese a la firma del presente contrato por lo que

el artículo que hable de absorción y compensación debe respetar ese otro derecho de respetar las mejoras previas, en este caso las que firmasteis en vuestro contrato de trabajo con la empresa.

**Y aquí surge el lío.** Las empresa hacen una lectura muy amplia e interesada del artículo del convenio colectivo que dice que se puede absorber y compensar cualquier concepto pasando por encima del otro artículo que dice que te deben respetar las mejoras que tengas por contrato y la única vía que nos queda es la reclamación de cantidades y reconocimiento de derechos por vía judicial. Vamos pedirle a los jueces que interpreten la ley para obligar a la empresa a acatarla.

**Pero cuidado, tenemos que distinguir entre lo que sí se puede absorber y compensar y lo que no.**

En la diversa jurisprudencia al respecto se insiste en que solo se pueden absorber y compensar los distintos conceptos salariales de carácter homogéneo pues el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores admite dicha compensación para evitar la superposición de mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo objeto, de forma que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quedaba neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta.

Por tanto el incremento salarial previsto en un convenio queda absorbido y neutralizado por el salario mayor que ya percibiera el trabajador afectado como consecuencia de gozar de un acuerdo particular entre él y su empresario. Como el salario en cómputo anual es superior al especificado en el acuerdo de incremento salarial del nuevo convenio, no notaremos dicho incremento pues se aplica la doctrina de absorción y compensación aumentando por tanto los importes relativos a los conceptos de convenio, salario base y plus de convenio, y nos lo quitan del complemento personal.

Pero ¿qué sucede cuando nos tienen que aplicar el incremento por el complemento de antigüedad o un incremento salarial por promocionar a una categoría superior contemplada en convenio? (cuidado porque no suelen coincidir las categorías en las empresas con las especificadas en convenio) pues que no se debe aplicar la absorción y compensación por no tratarse de conceptos homogéneos. **Si bien es cierto que hay sentencias que han flexibilizado la doctrina anterior**, en esos casos lo que han hecho los juzgados es homogeneizar esos conceptos por lo que **se han tenido que dar una serie de situaciones específicas que no son las generales aplicables a la mayoría de trabajadores.**

**Por tanto, por la primera pregunta que nos hacíamos "¿Como es posible que hayan actualizado las tablas salariales del Convenio Colectivo y mi sueldo sigue siendo el mismo?" podemos concluir que el salario base y plus de convenio al tratarse de conceptos de carácter homogéneo, nos pueden absorber y compensar el incremento del nuevo convenio colectivo con el complemento personal pactado en contrato individual.**

**Pero, respecto a las otras preguntas que nos hacíamos de si nos pueden absorber y compensar los conceptos de antigüedad o incremento por subir de categoría (de convenio) debemos concluir que no nos lo pueden quitar (salvo concretas excepciones) por lo que nos están robando lo que es nuestro.**

Desde luego, la única forma que nos queda para reclamar lo que es nuestro es la vía judicial, y lo más efectivo es que la sección sindical lo presente ante la justicia como un **Conflicto Colectivo**

pues es un problema que afecta a todos y cada uno de los trabajadores/as de la empresa, de esta forma el coste judicial será menor y si se lleva bien el asunto será mas sencillo de ganar y la sentencia favorable es de obligado cumplimiento para la empresa con todos los trabajadores/as.

En caso de victoria, la empresa deberá regularizar las cantidades absorbidas en nómina y pagar los atrasos ilegalmente absorbidos desde un año antes de la fecha de presentación de la demanda. Suele ser habitual que las empresas recurran hasta la última instancia posible para desanimar a los trabajadores e ir probando suerte en cada escalafón judicial, por lo que el proceso puede ser largo pero al final, termina.

- *Obviamente, es necesario que en nuestra empresa exista una sección sindical y esta se forma con trabajadores y trabajadoras que organizados dentro de un sindicato como CGT podrán gestionar sus propias reivindicaciones con la empresa y promover los conflictos colectivos necesarios para defender los derechos del colectivo de trabajadores.*
- *La otra opción es la demanda individual, con lo que ello supone de dar la cara y enfrentarse en solitario contra la empresa, asumiendo las consecuencias que ello supone, tanto las del coste económico como la de significarse personalmente ante la empresa, causa principal por la que muchos trabajadores y trabajadoras prefieren bajar la cabeza y dejar que les roben impunemente lo que es suyo en derecho.*

No podemos impedir que nos intenten explotar o no paguen lo acordado, pero sí que podemos decidir plantarle cara, luchar y, a menudo, ganar.

**<http://www.nodo50.org/coord-informatica/>  
[coord-informatica@cgt.org.es](mailto:coord-informatica@cgt.org.es)**