

## **Resuelve el TS si una empresa que ha realizado un pago salarial en exceso y que los trabajadores deben reintegrar puede descontarlo de la nómina aplicando el mecanismo de la compensación**

07/10/2025

### **TRIBUNAL SUPREMO**

#### **Sala de lo Social**

#### **Sentencia 449/2025, de 21 de mayo de 2025**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 119/2023

Ponente Excmo. Sr. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA

En Madrid, a 21 de mayo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por el letrado D. Raúl Maíllo García contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 23 de diciembre de 2022, recaída en su procedimiento de conflictos colectivos, autos número 307/2022, promovido a instancia de Sindicato Ferroviario Intersindical, contra Logirail SME, SA y parte interesada CCOO, UGT, CGT, Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios y Comité General de Empresa del Grupo Renfe.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Logirail SME, SA representada y asistida por el letrado D. Martín Godino Reyes, y con la intervención del Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Por la representación de Sindicato Ferroviario Intersindical se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

“se declare que la demandada LOGIRAIL SME,S.A. no puede proceder unilateralmente a descontar cantidades al trabajador por los conceptos en relación al complemento Hanling, rechazando la compensación de créditos recíprocos empresa trabajador, sin perjuicio de, en su caso, el ejercicio del derecho de la empresa a reclamar, mediante el correspondiente procedimiento, su derecho, si lo tuviere, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración.”

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, a la que se adhirieron los sindicatos CGT, CCOO y UGT, se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 23 de diciembre de 2022 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

“Previo rechazo de la falta de legitimación activa alegada, DESESTIMAMOS la demanda de conflicto colectivo formulada por el SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL, a la que se adhieren los sindicatos

CGT, CCOO y UGT, y absolvemos a la mercantil LOGIRAIL SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL de las pretensiones en su contra.”.

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

“1.º.- LOGIRAIL SME es propiedad de las Sociedades RENFE Fabricación y Mantenimiento SME (33%), RENFE Viajeros SME (33%) y RENFE Mercancías SME (34%), y todas ellas forman parte del Grupo RENFE. La actual plantilla de LOGIRAIL se ha incrementado sustancialmente por causa del encargo a que le realiza RENFE como medio propio para la llevanza de servicios auxiliares a prestar en las estaciones y que anteriormente llevaban a cabo otras adjudicatarias.

Por este motivo se integraron en LOGIRAIL 1447 trabajadores indefinidos y 187 temporales.

2.º.- Las relaciones laborales se regulan por el I convenio colectivo de LOGIRAIL, BOE 22-4-2019. Dado que las retribuciones contenidas en dicho convenio eran inferiores a las que los trabajadores percibían de las empresas cedentes, se estableció para cada uno de ellos el llamado "complemento handling" que aglutinaba las diferencias retributivas.

3.º.- LOGIRAIL en julio de 2022 remite comunicación a cada trabajador en la que le informa que va a regularizar lo abonado en concepto de complemento handling por considerar que se les ha abonado en exceso. En dicha comunicación les indica que dicha regularización se llevará a cabo en 10 mensualidades a partir de la nómina de julio.

4.º.- Para atender las dudas suscitadas por estos comunicados, LOGIRAIL emite otro genérico que obra al D 52 aportado por SF en su prueba en el que indica:

El nuevo cálculo del complemento handling se ha hecho bajo criterio anual, y no mensual, como hasta el momento. El criterio utilizado hasta la fecha, mantenía el salario mensual de los trabajadores, pero no tenía en cuenta que en la paga doble se cobra más con el convenio de Logirail que con el de servicios auxiliares.

Esto implica que se ha comparado el salario anual que se cobraba con la anterior empresa y el que se cobra con Logirail, y se paga la diferencia como complemento handling.

5.º.- Las anteriores adjudicatarias de los servicios que ahora presta LOGIRAIL con los trabajadores afectados por el conflicto, abonaban a estos las pagas extras prorrateadas mensualmente.

6.º.- SF cuenta al menos con dos representantes electos, uno en Jerez y otro en Portbou. “

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Confederación General del Trabajo (CGT) en el que se alegan los siguientes motivos:

ÚNICO.- Que al amparo del artículo 207 e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social Laboral, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico, y en concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 1196 y 1895 del Código Civil, en relación con el 1195, 1156 y 1202, los artículos 9 y 24 de la Constitución española, e igualmente, entiende esta parte que se vulnera la doctrina jurisprudencial interpretando la meritada posibilidad de compensación por la empresa.

El recurso fue impugnado por Logirail SME, SA.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de mayo de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- 1. El litigio resuelto por la sentencia recurrida versa sobre la legalidad de los descuentos realizados unilateralmente por la empresa LOGIRAIL SME SA en las nóminas de sus trabajadores, referidos a cantidades abonadas por el "complemento handling" que según la empresa se habrían pagado en exceso debido a un error en el cálculo del complemento. En concreto la empresa sostenía que se había cambiado el sistema de abono de las pagas extras tras la subrogación de trabajadores (de prorrateadas mensualmente por las empresas anteriores a abonadas íntegras en su fecha por LOGIRAIL) y debido a ese cambio se generó una duplicidad de pago.

El SINDICATO FERROVIARIO INTERSINDICAL (SFI) presentó demanda contra LOGIRAIL SME SA., a la cual se adhirieron posteriormente el SECTOR FERROVIARIO ESTATAL de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), y el SINDICATO FERROVIARIO de la CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJO (CGT). En la demanda reclamaba que se declare que LOGIRAIL SME, S.A. no puede proceder unilateralmente a descontar en las nóminas de los trabajadores dichas cantidades, rechazando la posibilidad de aplicar directamente la compensación de créditos, todo ello sin entrar a valorar la existencia de dichos pagos en exceso. El sindicato demandante consideraba que esta actuación de la empresa constituía una "autotutela" ilegítima, de manera que si la empresa consideraba que tiene un crédito contra los trabajadores por tales cantidades pagadas en exceso debería reclamarlas a través del procedimiento judicial correspondiente. Por tanto, la cuestión central del litigio es si la empresa estaba legalmente facultada para realizar estos descuentos mediante el mecanismo de la compensación o si, por el contrario, debía haber acudido a la vía judicial para reclamar las cantidades supuestamente pagadas en exceso.

2. La sentencia recurrida de la Audiencia Nacional desestima la demanda de conflicto colectivo. Previamente rechaza la excepción de falta de legitimación activa alegada por LOGIRAIL contra el sindicato demandante, confirmando la legitimación de SFI por su ámbito estatal e implantación, y destacando que la adhesión de otros sindicatos (incluido UGT, firmante del convenio) da cobertura suficiente a las exigencias de legitimación. En relación con el fondo la sentencia comienza por constatar que los descuentos se producen por un error derivado de las diferentes modalidades de abono de las pagas extras por las empresas anteriores (prorrateadas) y LOGIRAIL (íntegras), que generó un exceso en el cálculo del complemento handling y a continuación cita jurisprudencia del Tribunal Supremo que admite la compensación en el pago de los salarios debidos siempre que concurren los requisitos legales para ello (deuda vencida, líquida y exigible) y concluye que en este caso se trataba de un exceso producido por fórmulas de pago distintas que se entrecruzan (pagas extras prorrateadas antes y no prorrateadas después), lo que da lugar a un reajuste contable y por ello la aplicación del mecanismo de la compensación fue adecuada, de manera que el empresario podía adoptarla sin necesidad de previo pronunciamiento judicial. Dice la Audiencia Nacional que en cada caso individual, si la contabilización del exceso hubiera sido incorrecta, el concreto trabajador afectado puede presentar una demanda individual para reclamar las diferencias. Por todo ello desestima la demanda presentada.

3. Recurre en casación el sindicato CGT con un único motivo casacional amparado en la letra e del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en el que denuncia la infracción de los artículos 26 del Estatuto de los Trabajadores, 1196 y 1895, en relación con 1195, 1156 y 1202 del Código Civil y 9 y 24 de la Constitución española, así como de la jurisprudencia que invoca.

4. La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso en el que pide la desestimación del recurso presentado.

5. El Ministerio Fiscal informó en sentido contrario a la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1. El único motivo de casación elevado por el sindicato CGT se ampara en la letra e del artículo 207 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y denuncia la infracción de los artículos 26 del Estatuto de los Trabajadores, 1196 y 1895, en relación con 1195, 1156 y 1202 del Código Civil y 9 y 24

de la Constitución española, así como de la jurisprudencia que invoca. El sindicato argumenta que la naturaleza jurídica del complemento handling es discutible y que su cálculo debe ser individualizado en base a la comparación de retribuciones anuales percibidas antes de la subrogación con las tablas salariales de Logirail. Por tanto es un cálculo complejo que debe particularizarse para cada trabajador, de manera que no estamos ante un simple error aritmético. Por otra parte sostiene que la demandada no ha acreditado que cada trabajador tuviera conocimiento exacto del concepto y del cálculo realizado para fijar las cuantías descontadas, ya que las comunicaciones realizadas por la empresa (tanto las individuales como la colectiva) no identifican suficientemente el origen de la supuesta deuda, los cálculos específicos ni cómo impactan las pagas extras en el complemento individual. En ese sentido considera contradictorio que la empresa pueda hacer descuentos masivos como si fuera un error colectivo, mientras la sentencia sugiera demandas individuales para el caso de cálculos individuales incorrectos. Por tanto si cada uno de los trabajadores no ha reconocido la procedencia de la deuda, entonces ésta no puede ser considerada "vencida y líquida", lo que constituye un requisito esencial para la compensación según el Código Civil (art. 1196). En ese sentido cita la doctrina dimanante de las sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2012 y de 21 de octubre de 2005, en el sentido de que la compensación no puede ser aplicada por la empresa cuando existe una controversia sobre la existencia o exigibilidad de la deuda. En la parte final del recurso argumenta que el complemento handling fue establecido como no compensable ni absorbible para cubrir la diferencia salarial derivada de la subrogación.

2. Por el contrario LOGIRAIL alega en su impugnación que el conflicto versa exclusivamente sobre la unilateralidad de los descuentos y no se plantea controversia alguna sobre interpretación de normas relativas al pago en exceso, por lo que estamos ante un reajuste contable por un error claro. Dice que el sindicato recurrente ha introducido cuestiones y hechos nuevos que no fueron planteados en la demanda ni discutidos en la instancia, como son la supuesta falta de conocimiento por parte de los trabajadores, constanding además en hechos probados que realizaron comunicaciones individuales además de otra colectiva explicando el origen del error (pago prorrateado vs. no prorrateado), siendo una explicación sencilla y aplicable a todos los trabajadores, de manera que el único elemento que pudiera ser controvertido sería la cuantificación individualizada. En concreto también subraya la novedad que constituye la alegación del sindicato recurrente sobre la naturaleza no compensable del complemento, manifestando que en todo caso el error contable es independiente de la naturaleza del complemento. En definitiva el sindicato recurrente no llega a identificar una controversia interpretativa o aplicativa sobre el pago en exceso reclamado que sustente el conflicto más allá de oponerse a la operativa de regularización. En ese sentido dice que la sentencia de esta Sala de 25 de enero de 2012 no es comparable al caso actual, porque se trataba de una controversia sobre calificación jurídica (condición más beneficiosa), no de un simple error aritmético, mientras que la de 21 de octubre de 2005 ha sido correctamente aplicada por la Audiencia Nacional. Por el contrario invoca la sentencia de esta Sala Cuarta de 14 de diciembre de 1996, según la cual la empresa puede hacer deducciones por errores si la deuda cumple los requisitos de compensación y no hay controversia real sobre su existencia o cuantía.

3. En primer lugar debemos denegar el análisis en casación de cuestiones ajenas al planteamiento de la demanda de instancia, como puedan ser las relativas a la naturaleza compensable del complemento de handling, su origen y, en general, las destinadas a cuestionar la existencia con carácter general de excesos en el abono del mismo que los trabajadores deban reintegrar. La fundamentación de la demanda aparece así explicitada:

"Sin perjuicio de lo discutible de la comunicación referida, en cuanto a que convenio deba aplicarse al concepto del complemento handling y sobre ello versa otro conflicto colectivo, que pende en la actualidad, frente a la misma empresa, el objeto del presente conflicto es que, a criterio de esta parte, la empresa demandada no puede irrogarse, en su caso, su propio derecho, cuestionable, además, y

atribuirse la capacidad para resolverlo mediante su acción directa, en lugar de recurrir a la actividad mediadora del Estado, articulada a través del proceso.

La empresa se ha atribuido el derecho a descontar de los salarios del trabajador, decidiendo, ella, que unas determinadas cantidades no corresponde. A nuestro criterio, la empresa legalmente carece de cualquier posibilidad de realizar unilateralmente descuentos de los salarios y, en consecuencia, si se cree con derecho a ello deberá formular demanda frente al trabajador.

La autotutela solo puede efectuarse por la empresa en casos de evidente y/o palmario error matemático o aritmético, porque lo que hace la empresa, al descontar estas cantidades, es actuar en base a una pretendida compensación, esto es deduce de la retribución que al trabajador le corresponde por la realización de su trabajo las cantidades sobre la que la empresa se autoproclama acreedora y compensa".

Después la fundamentación jurídica de la demanda se basa exclusivamente en cuestionar lo que denomina "autotutela" de la empresa, sosteniendo que si debe procederse a un reintegro por error en el pago que exceda del mero error material, de hecho o aritmético, la empresa debe acudir para ello a la reclamación judicial contra el concreto trabajador, sin que pueda decidir y aplicar el reintegro por sí misma "ejecutoriamente y de modo unilateral". Por tanto en la demanda no se suscita ningún argumento que cuestione la existencia de un exceso de pago y una obligación de reintegro que afecte a los trabajadores, limitándose a una mera insinuación carente de contenido y sustancia ("sin perjuicio de lo discutible de la comunicación referida, en cuanto a que convenio deba aplicarse al concepto del complemento handling y sobre ello versa otro conflicto colectivo, que pende en la actualidad, frente a la misma empresa"), totalmente insuficiente para asentar como punto de partida de nuestro razonamiento que exista una controversia sobre la existencia de la deuda de los trabajadores para con la empresa, la cual ni se explicita ni se explica. No pueden alterarse posteriormente los términos del litigio en fase casacional. La cuestión queda centrada en determinar si es conforme a Derecho la conducta de una empresa que ha realizado un pago salarial en exceso que los trabajadores deben reintegrar y procede por ello a efectuar un descuento de dicho pago en nómina. Debemos además subrayar que no se cuestiona la licitud de esos descuentos por razón de su cuantía o de la cuantía restante del salario abonado en una determinada nómina mensual. Dicho elemento cuantitativo también ha quedado fuera de los términos del litigio.

4. No puede confundirse la compensación de deudas con la autotutela, como se hacía en la demanda rectora de los autos y se reitera en el recurso ahora presentado. La compensación es una institución contemplada en el Derecho civil ( artículos 1192 a 1202 del Código Civil) y de aplicación perfectamente legítima en las relaciones inter privados, según veremos a continuación. Por el contrario la autotutela implica una posición jurídica privilegiada, propia de los poderes públicos en sus relaciones con los ciudadanos, que les permite resolver un litigio sin necesidad de acudir a los órganos judiciales, de manera que una de las partes de una relación jurídica fija los hechos y aplica el Derecho, llegando incluso a su ejecución forzosa, todo ello de forma unilateral, dejando a la otra parte ante la opción de aceptar esa actuación o acudir ella a impetrar la tutela de los jueces y tribunales. La diferencia esencial estriba en dos puntos:

a) La necesidad o no de un pronunciamiento que resuelva una controversia entre las partes, de orden fáctico o jurídico, que es lo que sería propio de la autotutela, pero no de la compensación, en la cual la deuda ha de ser vencida, líquida y exigible, lo que implica su naturaleza no controvertible, puesto que si la deuda no es controvertida entonces la entidad empleadora que aplica la compensación en nómina no ejerce una facultad de autotutela, resolviendo por sí misma un litigio que debiera ser resuelto por los órganos judiciales, dado que no existe al respecto litigio alguno;

b) La necesidad de realizar actos de ejecución forzosa distintos al mero acto de compensar una deuda líquida con otra diferente, dando por extinguidas ambas en la cantidad concurrente, que es lo que permite el artículo 1202 del Código Civil como forma de extinción de las obligaciones.

5. La doctrina de esta Sala Cuarta sobre la compensación de deudas salariales con deudas pecuniarias del trabajador se resumió en la sentencia de 25 de enero de 2012, rcud 610/2011, con remisión a doctrina anterior:

"Conforme a la STS de esta Sala del Tribunal Supremo de fecha 14.12.2009 -Rec. casación 49/2009 -, " La legalidad de la compensación efectuada por la empresa depende del cumplimiento de los requisitos que el art. 1195 del Código civil establece para que una deuda pueda ser compensada, todos los cuales concurren en el presente supuesto. Empresa y trabajadores están obligados y son cada uno deudor y acreedor del otro. Las deudas son cantidades de dinero en cuya cuantía no existe controversia. Y la empresa está legitimada para exigir la devolución de las cantidades que el trabajador percibió en exceso, al no habersele descontado las correspondientes a las cargas fiscales, siempre a su cargo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, cantidades que, al propio tiempo, son vencidas, y líquidas". Pero no es menos cierto que en el caso, expresamente se señala que "no ha quedado acreditado que el abono fuera indebido", precisando la sentencia de instancia que la recurrida confirma que, " no estamos ante deudas salariales de la misma naturaleza, donde pueda encajar la compensación, prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, pues la empresa pese a que insista en la existencia de un mero error, este no lo es en el pago de salario alguno, sino en un concepto indemnizatorio que califica de traslado irregular, desconociéndose las circunstancias de hecho que llevó a su pago al trabajador demandante en mayo de 2006".

Ahora bien, en el caso, teniendo en cuenta que el trabajador no reconoce la deuda por error alguno, ello implica que la deuda "no sea una deuda vencida y líquida", por lo que no puede operar la compensación al faltar el requisito de la incontrovertibilidad de la deuda.

Así lo ha entendido esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 21 de octubre de 2005 (rec. 1997/2004 ), que analizando si procedía o no que la empresa llevara a cabo unilateralmente la compensación de unas cantidades indebidamente abonadas, cuando no media aceptación por el trabajador por tratarse de cantidades controvertidas, no líquidas o exigibles por tanto, señalando que:

"Sobre ese punto, debe comenzarse por decir que de la concordancia de los preceptos contenidos en los artículos 1.156, 1.195 y siguientes y 1.202, todos del Código Civil --el primero que describe las causas de extinción de las obligaciones, y el último los efectos de la compensación-- cabe concluir que se trata de un modo de extinción de las obligaciones entre personas recíprocamente acreedoras y deudoras, sin que sea necesario la realización efectiva de la prestación ya que cada acreedor queda satisfecho con la deuda que debe cumplir. Ambas prestaciones son homogéneas (artículo 1196 del Código) y el efecto extintivo referido evita operaciones innecesarias, sin que sea preciso reclamar aquello que habría que cumplir.

Aplicando esos preceptos, la doctrina de esta Sala se ha pronunciado en la sentencia de 14 de diciembre de 1.996 (recurso 786/1996), en la que conociendo de las detracciones en nómina efectuadas por una empresa a sus trabajadores, admite en primer término que la misma se pueda hacer por vía de compensación, pero siempre y cuando se trate de deudas en las que concurren los requisitos establecidos en el artículo 1.196 del Código civil, pues "no puede operar la compensación si no consta claramente que el trabajador sea deudor y que su deuda esté vencida, sea líquida y exigible".

Habrá entonces que analizar el caso concreto para poder determinar si existe una verdadera controversia sobre la existencia de la deuda y sobre su exigibilidad, de forma que si no consta la aceptación del deudor o concurren esos factores, no cabrá invocar simplemente la existencia de un error para resarcirse por vía de compensación de lo pretendidamente adeudado por el trabajador.

En el caso presente nos encontramos con la compensación operada por la empresa sobre el plus o complemento de jefe de equipo, sobre el que existe una clara controversia, desde el momento en que la demandante pretende la existencia de una condición más beneficiosa que, de acogerse, determinaría su sostenimiento. No existe entonces por parte de la empresa un mero error aritmético o de hecho, sino que su apreciación comporta el ejercicio de un elemento valorativo de calificación jurídica, incompatible, como se ha visto con la compensación operada por la empresa. Por ello si la sentencia recurrida admitió como lícita la referida compensación, realmente infringió lo dispuesto en los artículos 1.195 y 1.196 del Código Civil ". (...) "En cuanto a la devolución de las detracciones efectuadas, se desestima el recurso planteado por la empresa, salvo lo que se refiere a la imposición del recargo por mora del 10% que se hizo en la sentencia de instancia, dada la naturaleza controvertida de los conceptos y su alcance, por lo que, en suma, deberá la demandada entregar a la demandante la cantidad (...) que en su día compensó, sin perjuicio de que, si lo estima conveniente, proceda a reclamar de la demandante en vía judicial la devolución de la referida cantidad."

Asimismo, la STS-IV de 22 de junio de 2010 (rec.104/2009 ), en supuesto de deducción salarial en concepto de cargas fiscales, señala que aunque el trabajador no hubiere satisfecho las cargas fiscales correspondientes, " esto por sí solo, no autorizaría a aquélla a verificar deducción alguna en las nóminas de los trabajadores, mientras éstos no hubieran prestado su anuencia o una resolución judicial firme autorizara a la empresa a hacerlo(...)".

3.- Ello no implica en modo alguno, que no pueda operar la compensación en supuestos como el presente, sino que se impone para ello que concurren los requisitos exigidos por el art. 1196 del Código Civil antes transcrito -lo cual no sucede en el presente caso en que como queda dicho no concurre la necesaria incontrovertibilidad de la deuda- con lo cual ha de calificarse de improcedente la detracción directa y unilateral operada por la empresa. Quedan a salvo las acciones que a la empleadora puedan asistir ante los órganos de la jurisdicción social, en reclamación de la cantidad correspondiente a la indemnización que se alega percibida indebidamente por error, en proceso en que las partes puedan sostener con todas las garantías procesales sus posiciones y alegar las excepciones que estimen oportunas".

En la sentencia de 12 de noviembre de 2014, rec 107/2013, se aborda un supuesto en el que la actuación errónea de la empresa consistía en abonar una paga suprimida por mandato legal imperativo, de manera que "la actuación contraria a ese mandato legal no genera el derecho de éstos a percibir la paga proscrita por el Ordenamiento jurídico" y por tanto "ninguna duda puede haber sobre la obligación de los trabajadores de devolver lo indebidamente percibido", ya que "nos hallamos ante una prohibición legal dirigida al sector público, por lo que difícilmente puede reconocerse cualquier margen de discrecionalidad en el reconocimiento de beneficios laborales no acordados con lo que dispone la norma aplicada".

En la sentencia 94/2021, de 26 de enero (rec 8/2020), en un supuesto semejante al anterior, dijimos que las detracciones pueden efectuarse por vía de compensación en las nóminas de los trabajadores siempre y cuando se trate de deudas en las que concurren los requisitos del artículo 1196 del Código Civil, de manera que no puede operar la compensación si no consta claramente que el trabajador sea deudor y que su deuda sea vencida, líquida y exigible. Se cumplen estos requisitos cuando la deuda no es controvertida y en tal caso dice la sentencia que "la posibilidad de la compensación a efectuar el momento en que la empresa deviene, a su vez, deudora de una obligación dineraria con el pago del salario mensual, cuando el descuento, como en este caso, no se presenta como excesivo y no permite intuir que su porcentaje genere una carga insoportable ni que la empresa se haya negado a solventar de modo más flexible la devolución".

6. La incontrovertibilidad de la deuda que permite la compensación puede por tanto derivar tanto de la naturaleza clara y terminante de la obligación del trabajador, que la haga indiscutible jurídicamente,

como de una situación fáctica, esto es, que de hecho no sea discutida por cuanto no se suscite ninguna controversia entre las partes sobre la misma. Aquí nos encontraríamos ante el segundo supuesto.

La cuestión entonces es determinar si en el caso concreto existe una verdadera controversia sobre la existencia de la deuda y sobre su exigibilidad, puesto que si existe controversia no cabe invocar simplemente la existencia de un error para resarcirse por vía de compensación de lo pretendidamente adeudado por el trabajador, pero si no existe controversia entonces la compensación se hace posible. Ocurre que en el presente caso existe una cierta confusión inducida por la inadecuada mezcla de los aspectos colectivos y los individuales. Estamos ante un conflicto colectivo, por lo cual lo aquí resuelto fija el criterio general aplicable a todos los trabajadores, pero no prejuzga aquellos supuestos totalmente individualizables que obedecen a presupuestos fácticos y jurídicos propios y distintos. Como correctamente señala la sentencia de la Audiencia Nacional, la solución de esos eventuales conflictos individuales con características peculiares, por ejemplo por una discrepancia individualizada en el cálculo de la cantidad a devolver o su procedencia, deberá buscarse por medio de litigios individuales, en los cuales, cuando la procedencia o cuantía de la cantidad a reintegrar por el trabajador pueda ser controvertida, incluso podría apreciarse la ilicitud en dicho caso de la aplicación de la compensación por parte de la empresa. Pero si se ha ejercitado una demanda de conflicto colectivo para que pueda afirmarse que la obligación es controvertida es preciso que se argumente de forma razonada la existencia de dicha controversia de proyección colectiva, de manera que la misma ofrezca dudas razonables en cuanto a su resolución, lo que impediría considerarla como líquida, vencida y exigible. En este caso en la demanda de conflicto colectivo no se aduce el más mínimo argumento que cuestione la existencia de los excesos retributivos y la obligación de reintegro con carácter general, de manera que no existiendo tal controversia colectiva lo único que cabe es hacer un pronunciamiento del mismo alcance colectivo que declare que la compensación con carácter general es lícita, sin prejuzgar los posibles casos individuales con características propias y distintas.

**TERCERO.-** 1. Lo anteriormente razonado, de conformidad con el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso presentado.

2. De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

## **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Raúl Maíllo García en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo.
2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 23 de diciembre de 2022 en el procedimiento de conflicto colectivo 307/2022.
3. No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.