

REINTEGRO DE SALARIOS PAGADOS EN EXCESO MEDIANTE SU DESCUENTO EN NÓMINA

La cuestión que hoy abordamos hace referencia a la posibilidad de la empresa de descontar en la nómina de los trabajadores aquellos abonos de salario que ha realizado indebidamente, problemática a la que ha hecho mención la reciente STS de 21 de mayo de 2025 (Rº 119/2023).

De esta forma, la cuestión planteada está en determinar si la empresa que ha realizado unos pagos de salarios a los que no estaba obligada, está legalmente facultada para realizar estos descuentos mediante el mecanismo de la compensación, o si, por el contrario, debería acudir a la vía judicial para reclamar las cantidades supuestamente pagadas en exceso.

La Sentencia comentada confirma la Sentencia de origen de la Sala de lo social de la Audiencia Nacional, haciendo alusión a la doctrina jurisprudencial existente al respecto y admitiendo esta facultad de la empresa siempre que, eso sí, se den las condiciones que establece el Código Civil para admitir la compensación de deudas.

Al hilo de esta doctrina, deben admitirse las detracciones en nómina efectuadas por una empresa a sus trabajadores por la vía de la compensación, siempre y cuando se trate de deudas en las que concurran los requisitos establecidos en los artículos 1195 y 1196 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”* (STS de 14 de diciembre de 1.996 (Rº 786/1996)).

Se cumplirán estos requisitos cuando no hay una verdadera controversia acerca de la existencia de la deuda, esto es, cuando no haya discrepancia sobre su existencia ni sobre su cuantía. *“Por consiguiente, siendo la deuda líquida y exigible parece indudable 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”* (STS de 12 de noviembre de 2014 – Rº 107/2013).

Así las cosas será preciso analizar cada caso en concreto a fin de 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 trabajador o concurren esos factores, la empresa no cabrá invocar simplemente la existencia de un error en el pago para resarcirse por vía de compensación de lo pretendidamente adeudado por el trabajador.

En el caso de la STS de 21 de octubre de 2005 (RCUD nº 1997/2004) se cuestionó la compensación operada por la empresa sobre un plus o complemento de jefe de equipo, sobre el que existía una clara controversia desde el momento en que la trabajadora demandante pretendía la existencia de una condición más beneficiosa que, de acogerse, determinaría su sostenimiento. No se trataba por lo tanto de un mero error aritmético o de hecho en el que podía haber incurrido la empresa, sino que la posible apreciación de la existencia de una condición más beneficiosa comportaba el ejercicio de un elemento valorativo de calificación jurídica, incompatible con la compensación operada por la empresa.

En el mismo sentido, la STS de 22 de junio de 2010 (Rº104/2009), en un supuesto de deducción salarial en concepto de cargas fiscales, señaló que aunque el trabajador no

hubiere satisfecho las cargas fiscales correspondientes, *“esto por sí solo, no autorizaría a aquélla (a la empresa) 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...”*.

En definitiva, será la incontrovertibilidad de la deuda la que permita a la empresa descontar en la nómina de los trabajadores aquellos abonos de salario que ha realizado indebidamente, ausencia de controversia que puede derivar tanto de la naturaleza clara y terminante de la obligación del trabajador que la haga indiscutible jurídicamente, como de la concreta situación fáctica concurrente, porque de hecho no sea discutida la deuda no suscitándose ninguna discrepancia entre las partes sobre la existencia de la misma.

En todo caso, la oposición del trabajador a esta facultad empresarial basada en la existencia de una controversia exigirá que se argumente de forma razonada su existencia de manera que la misma ofrezca dudas razonables en cuanto a su resolución, lo que impediría considerar la deuda como líquida, vencida y exigible.