

# Compensación de créditos laborales: ¿puede la empresa compensar unilateralmente?

El conflicto colectivo que admite la compensación de créditos salariales en nómina de forma unilateral por parte del empleador no prejuzga la posible reclamación individual del trabajador que considere controvertida la cantidad adeudada.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La compensación surge, según el artículo 1195 del Código Civil (CC), cuando dos personas son, recíprocamente, deudoras y acreedoras la una de la otra con el fin de extinguir ambas obligaciones. Constituye una facultad para extinguir créditos recíprocos en las cantidades concurrentes y responde no sólo a una operación aritmética —cantidades iguales, pero de signo contrario se destruyen—, sino jurídica. Se trata de una facultad, porque ninguna de las partes está «obligada» a compensar, y todo deudor puede pagar correctamente si es reclamado y no opone la excepción de compensación. Será total la compensación cuando las cantidades recíprocas sean idénticas y parcial si no lo son. En el caso de la parcial, quedará pendiente una parte de una de las deudas, constituyendo ésta una excepción a la indivisibilidad del

pago establecida en el artículo 1169 del Código Civil. En otras situaciones, como en el artículo 1120, el Código Civil impone una suerte de compensación global (entre frutos, que ha de pagar una parte, e intereses, la otra) sin que se tenga que proceder a una computación del saldo líquido respectivo; pero este procedimiento es excepcional y, en el caso del artículo 1120 Código Civil, el supuesto se concreta en el de una obligación bilateral sometida a una condición suspensiva que finalmente se cumple y la compensación global es una forma atécnica de sostener que el cumplimiento de la condición no tiene efecto retroactivo en este caso.

Con frecuencia se ha negado la aplicación de la compensación en el ámbito laboral atendiendo no tanto a la consideración sinalagmática de la obligación, sino al carácter «alimentario» del salario y a la necesidad de preservar la integridad de éste. Pero la ley no recoge exactamente que las deudas alimentarias no sean compensables (siempre que se trate de «alimentos vencidos»), sino que no lo son las deudas alimentarias nacidas de título gratuito (art. 1200 CC), y el salario no pertenece a esta categoría. Y las «pensiones alimenticias atrasadas» son siempre compensables (art. 151 CC).

Se entiende, quizá erróneamente, que, puesto que existe una parte inembargable del salario, el resto podrá ser objeto de transacción y, por ende, de compensación. Pero se trata de un error porque la compensación civil no encuentra «límites de embargabilidad», ni en las deudas civiles ni en las laborales. Para compensar basta con que dos personas, por derecho

propio, sean recíprocamente acreedoras y deudoras la una de la otra. En concreto, el artículo 1196 del Código Civil exige lo siguiente: a) que cada uno de los obligados lo esté principalmente y sea a la vez acreedor principal del otro; b) que ambas deudas consistan en una cantidad de dinero o, siendo fungibles las cosas debidas, sean de la misma especie y también de la misma calidad si ésta se hubiese designado; c) que las dos deudas estén vencidas; d) que sean líquidas y exigibles; e) que sobre ninguna de ellas haya retención o contienda promovida por terceras personas y notificada oportunamente al deudor.

El límite de inembargabilidad no se prevé para regular relaciones horizontales de crédito y de débito. Si alguien debe cien euros a otra persona que, a su vez, le debe cien euros, obviamente no le debe nada, sin perjuicio de que el crédito de cien euros pueda o no ser objeto de embargo al ejecutar el crédito ante un tribunal de justicia. Es una regla que se reproduce en la condonación o en la transacción o en la novación. La deuda se extingue con independencia de la intervención, en su caso, del límite de inembargabilidad. El embargo afecta al proceso de ejecución de la acción, pero no determina los efectos civiles propios de la extinción de la obligación. Así, la parte que no puede ejecutar su crédito más allá del límite de inembargabilidad puede oponer su contracrédito en compensación por el todo de la deuda de la otra parte.

Negar que se aplique esta institución de la compensación en el ámbito laboral carece de sentido. Bien es cierto que su aplicación en el contrato de trabajo exige la

adecuación de algunos de sus elementos a los principios propios del ordenamiento laboral. Por supuesto que cabe su aplicación en una obligación sinalagmática como la laboral, aun cuando requiera de una adaptación particular. En ambos casos, el efecto de la compensación es idéntico toda vez que tanto en el ordenamiento laboral como en el ordenamiento civil se trata de extinguir créditos y deudas en cantidades concurrentes.

En puridad, no existe un régimen particular de compensación en el ámbito laboral. De existir, podrían haber sido fijadas

se presume establecido en beneficio del acreedor y del deudor; o, en fin, el de la liquidez como base propia del cumplimiento de las obligaciones, ex artículo 1169.2 de dicho código. No existe duda, por lo demás, de que la compensación cabe hasta la cantidad concurrente, aceptándose la parcialidad en este sentido en contra del principio de integridad del pago dispuesto por el 1169 del Código Civil.

2. La reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo del 2025, Jur. 117133, analiza la compensación efectuada unilateralmente por la empresa por medio de una serie de descuentos en las nóminas de los trabajadores. Explica la empresa que el sistema de abono de las pagas extras ha sido modificado tras la subrogación de los trabajadores (pasando de ser prorrateadas mensualmente por las empresas anteriores a ser abonadas de forma íntegra en

la fecha correspondiente por la nueva adjudicataria) y que, debido a ese cambio, se ha generado una duplicidad en el pago. Los sindicatos recriminan esta actuación unilateral de la empresa, rechazando aquellos en su demanda la posibilidad de aplicar directamente la compensación de créditos, sin entrar a valorar el exceso o no en los pagos efectuados. Consideran, en este sentido, que la empresa provoca una «autotutela» ilegítima, toda vez que, si estimaba la existencia de un crédito contra los trabajadores por las cantidades pagadas en exceso, debería haber reclamado dichas cantidades mediante el procedimiento judicial oportuno.

## ***Se ha negado la aplicación de la compensación de créditos salariales atendiendo al carácter «alimentario» del salario y a la necesidad de preservar su integridad***

escalas compensatorias, exclusiones o inclusiones expresas en su régimen jurídico, pero ante la inexistencia de una regulación específica deberán aplicarse las normas generales sobre la materia. En este sentido, se impone el requisito de la homogeneidad derivado del artículo 1166 del Código Civil, en virtud del cual el deudor de una cosa no puede obligar a su acreedor a que reciba otra distinta; o el del vencimiento como regla general establecida por el artículo 1125 del mismo cuerpo legal cuando señala que las obligaciones a término sólo serán exigibles cuando el día llegue y que, siempre que en las obligaciones se designa un término,

En principio, la objeción sindical tiene sólo una parte de razón. Es cierto que la empresa no puede recuperar pagos ya hechos mediante una especie de *autotutela*. Pero no es ésta la actuación de la empresa en nuestro caso, porque el empresario no accede a las cuentas de sus trabajadores para detraer un dinero indebidamente percibido; evidentemente, la empresa no podría oficiar nunca por autotutela el recobro de un pago *indebido* y ha de reclamarlo en juicio. Mas, en este caso, cuando la empresa *compensa*, simplemente está aplicando una especie de garantía, como una suerte de pignoración sobre su propia deuda. Si, además, la compensación se produce «automáticamente» (art. 1202 CC), no puede considerarse nunca como autotutela prohibida la facultad de *provocarla*.

Interesa, en este análisis, destacar la recapitulación de antecedentes que lleva a cabo la Sala para adoptar la decisión de desestimar la demanda de conflicto colectivo. Con expresa cita de la jurisprudencia del Tribunal Supremo en la que se admite la compensación en el pago de los salarios debidos siempre que concurren los requisitos legales para ello (deuda vencida, líquida y exigible), 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 dio lugar a un reajuste contable. En consecuencia, la aplicación del mecanismo de la compensación fue adecuada, de manera que el empresario podía adoptarla sin necesidad de pronunciamiento judicial

previo. Circunscrito el conflicto planteado en casación a la potestad de la empresa de efectuar unilateralmente la compensación de las cantidades abonadas en exceso, la Sala de lo Social estima que la demanda no cuestiona la existencia de un exceso de pago ni una obligación de reintegro que

### ***Se ha negado la aplicación de la compensación de créditos salariales atendiendo al carácter «alimentario» del salario y a la necesidad de preservar su integridad***

afecte a los trabajadores, lo que supone que no exista una controversia sobre la certeza de la deuda. No se cuestiona la licitud de los descuentos por razón de su cuantía o de la cuantía restante del salario abonado en una determinada nómina mensual, quedando el elemento cuantitativo fuera de los términos controvertidos.

De ahí que la Sala establezca la necesidad de diferenciar entre la compensación de deudas y la autotutela, indicando que la *compensación* es una institución prevista en el Derecho civil (arts. 1192 a 1202 CC) y de aplicación perfectamente legítima en las relaciones *inter privatos*. 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, expone la sentencia, 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 compensación, 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 (es decir, resuelve 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 del 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.

Y, así, «la legalidad de la compensación efectuada por la empresa depende del cumplimiento de los requisitos que el artículo 1195 del Código Civil establece para que una deuda pueda ser compensada, todos los cuales concurren en el presente supuesto [...] la empresa está legitimada para exigir la devolución de las cantidades que el trabajador percibió en exceso [...] cantidades que, al propio tiempo, son

vencidas, y líquidas» (STS de 25 de enero del 2012, Ar. 2459, FJ 2). Ahora bien, si el trabajador no reconoce la deuda, ello implicará que la deuda no será «una deuda vencida y líquida», no pudiendo operar la compensación, tal y como fijó la Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de octubre del 2005, Ar. 9945, en la que se recogía que «de la concordancia de los preceptos contenidos en los artículos 1156 , 1195 y siguientes y 1202, 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 (art. 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 del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 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 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”» (FJ 4).

Además, señala la necesidad de proceder al análisis del caso concreto para deter-

minar si existe una verdadera controversia sobre la aceptación de la deuda y 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 resuelto por la citada Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de diciembre de 1996, Ar. 9465, existía una clara controversia sobre uno de los complementos abonados, por lo que la empresa no cometió un mero error aritmético o de hecho, sino que su apreciación comportaba el ejercicio de un elemento valorativo de calificación jurídica incompatible con la compensación efectuada. Por su parte, la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero del 2021, Ar. 366, admitirá la detracción por vía de compensación en las nóminas, salvo que no conste claramente que el trabajador es deudor y que la deuda se considera vencida, líquida y exigible. Cuando la deuda no es controvertida, existe «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 insostenible ni que la empresa se haya negado a solventar de modo más flexible la devolución» (FJ 4). Por consiguiente, la incontrovertibilidad de la deuda que permite la compensación puede derivarse 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

## ***El conflicto colectivo que admite la compensación de créditos salariales en nómina de forma unilateral por el empleador no prejuzga la reclamación individual del trabajador***

hecho no sea discutida por cuanto no se suscite ninguna controversia entre las partes sobre ella.

Algunos otros pronunciamientos también han abordado con anterioridad esta cuestión. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de junio del 2010, Ar. 6298, determina 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. Ello no implica, sin embargo, que no pueda operar la compensación, sino que se impone para ello que concurren los requisitos exigidos por el artículo 1196 del Código Civil. Y es claro que la empresa podrá en su caso «retener» cantidades para el pago de deudas fiscales, pero nunca compensarlas con su propio crédito, porque el empleador no es Hacienda.

3. La jurisprudencia glosada incurre en confusión sobre el alcance de la institución jurídica de la compensación. También la de 21 de mayo del 2025, Jur. 117133, objeto de comentario, aunque en el fondo resuelve bien. Porque las consideraciones hechas por estas sentencias acaban incurriendo en una concepción equivocada de la compensación, casi en la misma línea que la de los sindicatos de nuestra sentencia

de partida. Se alude a que el deudor (el empleado, se supone) «reconozca» o no la deuda, o a que la otra parte haya sufrido un error aritmético o de otra suerte, o a que la compensación sea incompatible con una apreciación valorativa, o a que ha de dejarse «constancia clara» de la deuda del empleado. Pero esto comporta confundir diversos estadios del proceso de pago por compensación, y una mezcla de hechos y derecho. Si el empleado debe, ya no importa que sea evidente o confuso que deba, que lo reconozca o no: el empleador que practica la compensación la practica bien. Pero esta corrección es algo que nunca puede determinarse entre privados por un juicio *ex ante*, sino por la resolución judicial que finalmente solventa el conflicto. Si el empleado debía, la compensación está bien, prescindiendo de cualquier consideración subjetiva o ponderativa; y, si no debía, la compensación está mal practicada, el salario no está pagado y nada cuenta lo que pudiera creer de buena fe el empleador o lo claro o confuso que fuera el escenario de partida.

Por tanto, el carácter indubitado de la deuda y del crédito nada dice de los requisitos para que una parte pueda declarar la producción de la compensación. Para la eficacia de esta declaración —a falta de normativa especial en el Estatuto de los Trabajadores— basta que se den los requisitos de los artículos 1195 y 1196 del Código Civil. Una parte que debe puede pretender que no paga porque dispone del derecho a compensar; y, entonces, no paga. Si la parte adversa no está de acuerdo, puede reclamar el pago de lo que se le debe, y en este proceso se determinará si están cumplidos los requisitos para com-

pensar. Y, si no lo están, el compensante no compensó bien y está incurso en mora en el cumplimiento. Pero no hay más. Ni antes tiene que darse una especie de «reconoscibilidad» de la compensación ni después importa ya si la compensabilidad era o no clara *ex ante*.

4. El criterio equivocado referido es la piedra en la que también tropieza esta Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo del 2025, Jur. 117133, objeto de análisis. Pero sólo en principio, porque luego hace la distinción fundamental, procedente, entre conflicto contractual individual y conflicto colectivo.

Si se produjera controversia sobre la existencia de la deuda y su exigibilidad, no cabría acudir a la compensación, siendo así que, en caso contrario, procedería la aplicación de tal instrumento jurídico.

Como señala la sentencia: «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 [...] 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» (FJ 2).

Esta declaración coloca el conflicto en su verdadera dimensión. Con independencia de la cuestión civil de si las cantidades individuales correspondientes eran compensables o no, en el caso de conflicto colectivo no es ésta la perspectiva procedente, al menos no en los términos planteados por los recurrentes. Aquí se

exige una consideración general, propia del conflicto colectivo, sobre si la conducta unilateral de la empresa es admisible como una conducta generalizada basada en unos hechos de alcance colectivo. Y, en efecto, hay dos planos: por un lado, si la empresa «procedió» bien al invocar colectivamente una compensación producida en las condiciones explicadas; pero otra cosa distinta es si «compensó» bien. Esta última cuestión sólo puede resolverse en el nivel del conflicto unilateral, considerando cada crédito y cada deuda, porque el procedimiento de conflicto colectivo no es el hábil para determinar si determinados créditos y determinadas deudas se han extinguido, cosa que sólo puede hacerse en base individual. De ahí la especie de contradicción permanente en esta sentencia que resuelve en un conflicto colectivo —por entender que no se cuestiona la cuantía de la deuda y sólo la unilateralidad de la actuación empresarial— y que relega al proceso ordinario en demanda individual la posible contabilización incorrecta en cada trabajador.