



SIAT

INFORMA

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

Ref.: 2809/2026

PERSONAL LABORAL AEAT

La Audiencia Nacional confirma lo que SIAT ya adelantó: desestimada la demanda de CCOO y CSIF. Adjuntamos la Sentencia.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado la **Sentencia nº 148/2026**, de fecha 16 de septiembre de 2026, mediante la cual **desestima la demanda de conflicto colectivo** interpuesta por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) —a la que se adhirió el sindicato CSIF— contra la AEAT.

¿Qué se reclamaba en la demanda? Que se había realizado una "compensación y absorción" ilegal al restar las cuantías que los trabajadores ya habían percibido en 2024 y 2025 por el antiguo "complemento de puesto de trabajo" (del IV Convenio) para proceder al pago de los nuevos conceptos de "complemento de puesto normalizado" y "complemento de capacitación profesional" (del V Convenio).

El rigor de SIAT frente a demandas sin viabilidad: Desde SIAT os informamos con total transparencia sobre la nueva estructura salarial del V Convenio Colectivo y el cálculo de los atrasos correspondientes. Como ya os adelantamos en su momento, esta demanda carecía de **viabilidad jurídica**. Lo que se reclamaba—calificar de "compensación ilegal" el ajuste retroactivo de los complementos— **no tenía encaje legal**. La suma de los nuevos conceptos ligados al puesto de trabajo (retribuidos por unidad de tiempo y grupo profesional) supera el descuento efectuado por el complemento extinto del anterior convenio. Al tratarse de conceptos homogéneos y haberse derogado el IV Convenio en su totalidad, la Audiencia Nacional ha ratificado que la regularización de la AEAT es conforme a derecho, descartando de plano el "espiguelo normativo" (pretender aplicar lo mejor de dos convenios a la vez).

No nos corresponde a nosotros explicar por qué se inició una demanda abocada al fracaso sin consensuar previamente en la CPVIE qué conceptos eran realmente reclamables.

Nuestra prioridad absoluta está en las mesas de negociación y en la presión real. Trabajaremos con firmeza en los marcos abiertos tras el inicio de las **movilizaciones y huelgas en la AEAT** para exigir todo lo que aún se le adeuda al personal laboral.

Desde SIAT nos estamos volcando en la **unidad de acción** junto con la mayoría social para romper, de una vez por todas, el bloqueo de la Agencia Tributaria. Esta unión es la que verdaderamente importa y no los actos propagandísticos. **Ahora más que nunca, es necesaria la unión de toda la representación social frente a la AEAT.**

PD: Os adjuntamos la sentencia

¡¡¡LA CARRERA PROFESIONAL DEBE SER UN DERECHO PARA TODOS!!! ¡¡¡NO UN PRIVILEGIO PARA UNOS POCOS!!!

¡¡¡ABONO DE ATRASOS Y COMPLEMENTOS YA!!!

Información disponible en la [web de SIAT](#), en el [canal de Telegram de SIAT](#), [canal de Instagram de SIAT](#), [canal de X de SIAT](#) y en el [BLOG SINDICAL de SIAT](#)

POR NUESTROS DERECHOS, POR NUESTRO FUTURO: ¡¡¡ES DE JUSTICIA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



Síguenos en Telegram
C/ Lérida, 32-34, Madrid
www.sindicatosiat.com



Síguenos en X (Twitter)
CP: 28020
info@sindicatosiat.com



Síguenos en Instagram
Tel.: 91 583 1245/ 7989
[BLOG SINDICAL de SIAT](#)





**AUDIENCIA NACIONAL
SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00148 / 2026

**AUDIENCIA NACIONAL
Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia
D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

SENTENCIA N^o: 148/2026

Fecha de Juicio: 09/09/2026

Fecha Sentencia: 16/09/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000210/2026

Ponente: D. JUAN GIL PLANA

Demandante/s: FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-COO)

Demandado/s: DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (AEAT)

Partes interesadas: SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA (SIAT), UGT SERVICIOS PÚBLICOS, CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF), CENTRAL SINDICAL CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: Se desestima la demanda presentada por CCOO frente a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria en materia de conflicto colectivo al no apreciarse una indebida compensación y absorción, sino una regulación salarial derivada del cumplimiento de la eficacia salarial retroactiva prevista en el convenio colectivo.



**AUDIENCIA NACIONAL
SALA DE LO SOCIAL**

PASEO DE LA CASTELLANA N° 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID

Tfno: 914007256/914007258

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: SLI

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG: 28079 24 4 2026 0000215

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000210 / 2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. JUAN GIL PLANA

SENTENCIA 148/2026

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000210/2026 seguido por demanda de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS FSC-CCOO (letrado D. Juan Manuel Gómez Moreno) contra DIRECCIÓN GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA AEAT (Abogado del Estado), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS CSIF (letrado D. José Manuel Fernández Barredo), no comparecen estando citados en legal forma: SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA (SIAT), UGT SERVICIOS PÚBLICOS, CENTRAL SINDICAL CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN GIL PLANA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 27 de mayo de 2026 la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) y la Sección Sindical

Estatutal de CCOO en la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), registra demanda frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, siendo citados como partes interesadas los sindicatos SIAT, UGT, CSIF y CIGA.

Segundo.- Mediante Diligencia de Ordenación de 28 de mayo de 2026 se concede plazo de cuatro días para que se acredite la condición de representante de la Sección Sindical Estatal de CCOO en la AEAT. Mediante escrito presentado dentro del plazo concedido se declara mantener la demanda en representación de la antecitada sección sindical.

Tercero.- Admitida a trámite la demanda por Decreto de 3 de junio de 2026, con número de procedimiento 210/2026, acordándose su registro y designado ponente, se citó a las partes el día 9 de septiembre de 2026, a las 11:00 horas, para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Cuarto.- Llegado el día y hora señalados, comparecieron la parte demandante y la parte demandada, y, no alcanzándose acuerdo en la conciliación ante la Letrada de la Administración de Justicia, tuvo lugar la celebración del acto de juicio, en el que se practicaron los medios de prueba con el resultado que aparece en el acta levantada al efecto.

Quinto.- En el desarrollo de la vista oral, el debate procesal se estableció en los siguientes términos:

El sindicato CCOO se ratifica en su demanda y, tras el recibimiento del pleito a prueba, solicita su íntegra desestimación; aclarando que lo que se pretende es que se declare no ajustada a Derecho la compensación y absorción que ha llevado la empresa entre los complementos salariales previstos en el artículo 68 del IV Convenio Colectivo de la AEAT y el complemento previsto en el artículo 75.5 del V Convenio Colectivo de la AEAT.

El sindicato CSIF se adhiere a la pretensión articulada en la demanda de CCOO.

La Abogacía del Estado, en representación de la AEAT, se opone a la demanda y solicita su íntegra desestimación, tras el recibimiento del pleito a prueba. Expone que la resolución de la controversia debe partir de la previsión contenida en el artículo 2.1 del V Convenio Colectivo de la demandada que establece la retroactividad de los efectos económicos a 1 de enero de 2024 y eso es lo que ha procedido a realizarse. Sobre esta premisa alega que el V Convenio Colectivo de la AEAT recoge un incremento retributivo concretado en un 8% y una reordenación de la estructura retributiva en la que se elimina el complemento de puesto de trabajo previsto en el artículo 68 del IV Convenio Colectivo y se crean dos nuevos complementos el complemento de puesto normalizado (art. 75.5) y el complemento de capacitación profesional (art. 74.5). El complemento de puesto previsto en el IV Convenio Colectivo regulaba el mayor o menor grado de complejidad/dificultad técnica o grado de supervisión que requería el puesto dentro del correspondiente grupo profesional y la mayor o menor dificultad de las tareas del puesto; mientras que el



complemento de capacitación profesional del V Convenio Colectivo está dirigido a retribuir la progresión y experiencia profesional alcanzada por los trabajadores y el complemento de puesto normalizado del V Convenio Colectivo se fija por unidad de tiempo para cada uno de los grupos profesionales.

Para cumplir con lo previsto en el artículo 2.1 del V Convenio Colectivo se procedió a la regularización en dos momentos -en noviembre de 2025 se abonan los atrasos correspondientes a 2024 y en enero y febrero de 2026 se abonan los atrasos hasta octubre de 2025- de acuerdo a lo expuesto en el Anexo I del Informe de Hacienda, de modo que se calcula la cuantía total a percibir de acuerdo a la estructura y cuantías previstas en el V Convenio Colectivo y luego se restan las cuantías abonadas por el concepto de plus de puesto de trabajo en virtud del IV Convenio Colectivo, se produce una regulación de todos los conceptos retributivos, no solo del señalado por el sindicato demandante. Por ello considera que no hay un conflicto jurídico, sino un conflicto de intereses porque se trata de incorporar un concepto retributivo que ha sido suprimido, es decir, modificar lo negociado y pactado.

Considera que se ha producido una correcta aplicación retroactiva de todos los conceptos económicos regulados en el V Convenio Colectivo. En primer lugar, la aplicación retroactiva de las normas es evidente y exige que se haga de las normas que están vigentes, no de las normas que no están vigentes; por lo tanto, la aplicación retroactiva de los conceptos retributivos tiene que hacerse de los del V Convenio, no de los del IV convenio. En el V Convenio no se regula el complemento de puesto, no cabe, en consecuencia, la aplicación retroactiva puede hacerse de un complemento que no existe. En segundo lugar, la aplicación retroactiva de las normas tiene que hacerse como un todo de todos los conceptos nuevos menos los conceptos que dejan de existir porque en caso contrario estaríamos aplicando íntegramente el régimen jurídico nuevo con la salvedad de una parte del régimen jurídico anterior; sería en cierto modo como un espiguelo normativo y eso no aparece expresamente previsto en el convenio actualmente en vigor que cumple tanto lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estado de los Trabajadores que dice muy claramente que el nuevo convenio colectivo podrá regular o pronunciarse sobre los efectos del convenio anterior aplicándose aquel íntegramente, como lo dispuesto en el artículo 86.5 del ET que determina que el convenio que sucede en uno anterior lo deroga en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

En todo caso, si se produce la compensación y absorción estaría acorde a lo previsto en el artículo 26 del ET por cuanto al establecerse un nuevo marco convencional en materia retributiva lo que ha efectuado es una en su conjunto, en cómputo anual y favorable para los trabajadores; sin que en ningún momento se haya probado que la aplicación de las retribuciones del V Convenio sea desfavorable en términos globales y en cómputo anual para los trabajadores.

El sindicato CCOO propone fuente de prueba documental que consta en los autos. La AEAT propone fuente de prueba documental que consta en autos. La Sala acuerda admitir las fuentes de prueba documental

aportada por ambas partes. El sindicato CCOO reconoce la prueba documental aportada de contrario; la AEAT reconoce la prueba documental aportada por CCOO, salvo las nóminas.

Sexto.- De conformidad con lo previsto en el artículo 85.6 de la LRJS han resultado conformes los siguientes hechos: - la regularización de la eficacia retroactiva se hizo en dos momentos: en noviembre de 2025 se abonaron los atrasos de 2024 y en enero y febrero de 2026 los atrasos devengados hasta octubre de 2025.

Y controvertidos: - Para abonar los atrasos se ha comparado en su conjunto las retribuciones del V Convenio Colectivo y las del V Convenio Colectivo; - El V Convenio Colectivo recoge un incremento retributivo del 8%.

Sétimo.- En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.- El sindicato CCOO tienen legitimación activa para plantear la demanda de conflicto colectivo por contar con implantación suficiente en el ámbito de la empresa, ostenta una amplia representación y es negociador y firmante del convenio colectivo de aplicación.

Segundo.- El conflicto colectivo afecta al personal laboral de la empresa demandada que han sido objeto de la regulación retributiva efectuada por la empresa en aplicación de la eficacia económica retroactiva prevista en el convenio colectivo vigente.

Tercero.- Las relaciones laborales de la empresa demandada se rigen actualmente por el V Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, publicado en el BOE nº 178, de 25 de julio de 2025 (código de convenio nº 90009682011995), vigente desde el 26 de julio de 2025 al 31 de diciembre de 2028; que ha sustituido al IV Convenio Colectivo del personal laboral de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, publicado en el BOE nº 164, de 11 de julio de 2006 (código de convenio nº 9009682), con una vigencia inicial desde el 12 de julio de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

Cuarto.- El día 17 de marzo de 2026 la Sección Sindical de CCOO en la empresa AEAT presenta escrito a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el que se solicita la inclusión en el orden del día de su próxima reunión, entre otros asuntos, la *"explicación y criterios adoptados, dentro de su propio ámbito funcional y competencial, de la aplicación, compensación y absorción con efectos retroactivos sobre los Complementos retributivos tanto del IV como del V Convenio de Personal laboral de la AEAT"*. En la reunión celebrada el 24 de marzo de 2026, cuyo contenido íntegro se da por reproducido, se abordó la información y documentación del desarrollo del V Convenio Colectivo del personal laboral de la AEAT, informando la empresa que se ha remitido la masa salarial para el ejercicio 2025, reclamando el sindicato demandante *"la percepción del*

complemento de capacitación y los efectos económicos desde el 1 de enero de 2024”.

Quinto.- El 23 de junio de 2026 la División Técnico Jurídica del Recursos Humanos de la AEAT emite un informe sobre la aplicación retroactiva de las tablas salariales del V Convenio Colectivo, que sin perjuicio de dar por reproducido su contenido, en su anexo I establece que los conceptos retributivos que generan atrasos son el sueldo base, el complemento de puesto (antiguo Convenio), complemento normalizado de puesto, complemento personal de capacitación (nuevo Convenio) y la paga extraordinaria (en la parte asociada al sueldo base y al complemento de puesto); mientras que no generan atrasos -bien por mantenerse sin variación en el V respecto al IV Convenio, bien en aplicación del régimen transitorio de la DT 4ª del V Convenio, bien por tratarse de conceptos cuyo régimen de aplicación, asignación y devengo es diferente con el nuevo convenio- los conceptos salariales de antigüedad, personal de antigüedad, personal transitorio, de responsabilidad, turnicidad, turnicidad en festivo, disponibilidad horaria, horario especial de información y asistencia, nocturnidad, residencia y embarque.

Sexto.- La regularización de los efectos retroactivos concernientes al complemento de puesto de trabajo del IV Convenio Colectivo y de los complementos normalizado de puesto y personal de capacitación del V Convenio Colectivo se ha realizado en dos pasos. Primero, se ha descontado, vía atrasos negativos, las cantidades percibidas por el concepto de complemento de puesto del IV Convenio. Segundo, se han abonado íntegramente las cantidades correspondientes, por el mismo periodo, a los conceptos de complemento normalizado de puesto y complemento personal de capacitación.

Séptimo.- El 9 de abril de 2026 se presenta por el sindicato CCOO escrito en el registro del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, instando la conciliación frente a la empresa AEAT, siendo interesados los sindicatos SIAT, CSIF, UGT y CIGA, en relación con la regularización de cuantías retributivas de acuerdo con el V Convenio Colectivo de la AEAT, celebrándose el acto de conciliación el día 22 de abril de 2026, con el resultado de intentado sin avenencia entre las partes comparecientes e intentado sin efecto entre los no comparecientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo previsto en los artículos 2 g) y 8.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos declarados probados se sustentan bien en hechos no controvertidos o pacíficos, bien en cada una de las fuentes de

prueba incorporadas a través de los medios de prueba previstos legalmente, tal y como se expresa a continuación:

Los Hechos Primero, Segundo, Tercero son hechos conformes al ser reconocidos por ambas partes.

El Hecho Cuarto de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 3 y 50.

El Hecho Quinto de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 57.

El Hecho Sexto de la fuente de prueba documental obrante en los descriptores 57, 82 a 84.

El Hecho Séptimo de la fuente de prueba documental obrante en el descriptor 2.

TERCERO.- El objeto de la controversia se concreta en determinar si con la entrada en vigor del V Convenio Colectivo del personal laboral de la AEAT, en cumplimiento de la regularización económica prevista en su artículo 2.1 al establecer la eficacia retroactiva de los efectos económicos a 1 de enero de 2024, se ha producido una indebida compensación y absorción de conceptos salariales al no ajustarse a lo previsto en el artículo 26.5 del ET, como sostiene el sindicato demandante, o, por el contrario, se ha dado cumplimiento en sus términos a lo previsto en el antecitado precepto convencional, y, en cualquier caso la compensación y absorción se ajustaría a las previsiones del referido precepto estatutario, como sostiene la empresa demandada.

La resolución de la presente controversia nos obliga a realizar una serie de precisiones previas sobre la figura de la compensación y absorción salarial prevista en el artículo 26.5 del ET al establecerse en que establece que *"operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anal, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia"*.

El mecanismo de compensación y absorción permite el ajuste mediante la neutralización del incremento salarial previsto en un nuevo marco retributivo cuando el realmente disfrutado es superior a éste o como ha dicho nuestro Tribunal Supremo tiene por finalidad *"evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, 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"* (SSTS de 28 de febrero de 2000, 9 de julio de 2001, 2 de febrero de 2002, 6 de julio de 2004, 28 de febrero de 2005, 4 de febrero de 2009, 24 de abril de 2013, 21 de enero de 2014).

En la operatividad de la absorción y compensación el papel central lo ostenta el empresario al ser configurada ésta legalmente como un derecho del empresario que le permite ajustar los salarios cuando alguna de las fuentes llamadas a fijarlos establece un nuevo nivel

salarial. Con ello se permite al empresario neutralizar las posibles mejoras que disfrutan o puedan disfrutar en el futuro los trabajadores cuando éstas se encuentran por encima de los mínimos salariales previstos legal y convencionalmente. Se trata además de un derecho del empresario que se ejerce por la libre voluntad de éste, sin necesidad de que deba ir precedida su operatividad de una habilitación prevista por la autonomía colectiva o individual. Es decir, no es necesario que una cláusula de un convenio o de un acuerdo individual deba prever la aplicabilidad de la compensación y absorción para que el empresario pueda ponerla en marcha (STS de 19 de diciembre de 1988).

La aplicabilidad de la compensación y absorción salarial descansa en la concurrencia de una serie de presupuestos, a saber:

a) Debe verificarse la existencia de dos fuentes jurídicas ordenadoras del salario, de suerte que no es admisible la compensación cuando se intenta aplicar respecto a conceptos retributivos previstos en la misma fuente jurídica. Como señala, de forma reiterada la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por todas la STS de 30 de junio de 2011, la compensación y absorción requiere de la *"existencia de dos fuentes distintas, pero no procede cuando el incremento salarial depende de la aplicación de los propios mandatos de convenio colectivo o del contrato individual [...], pues se necesita de la existencia de dos situaciones que permitan la comparación"*. Lo anterior lleva a descartar que se esté aplicando la previsión legal sobre compensación y absorción cuando en una única fuente normativa, normalmente el convenio colectivo, se establece la compensación de conceptos retributivos previstos en convenios anteriores por nuevos conceptos incluidos en el convenio más moderno. No es infrecuente que en los convenios se pacte la eliminación de conceptos salariales que proceden de anteriores convenios, mediante su integración en uno nuevo o en otro existente. Realmente lo que se produce es una sustitución de la estructura salarial pactada por las partes, no hay una atribución al empresario para que proceda unilateralmente a modificarla.

b) Se requiere que la dualidad de fuentes ordenadoras del salario se encuentre jerarquizada y se produzca una sucesión en el tiempo entre ellas. Si las fuentes que regulan el salario no están relacionadas entre sí de forma jerárquica, no cabe la aplicación de la compensación puesto que, ante un fenómeno de sucesión de normas de igual rango, debe prevalecer la más moderna, a salvo de las posibles previsiones que ésta pudiera contener sobre la vigencia de las normas precedentes. De ahí que sólo la relación jerarquizada de las fuentes hace posible que se produzca una vigencia simultánea de normas que permite aplicar la compensación salarial. Debe verificarse que estando vigente una fuente ordenadora del salario entra en vigor otra fuente que también regula el salario, no pudiendo darse la compensación cuando no se aprecia una sucesión normativa jerarquizada.

c) Requiere la comparación individualizada de los distintos conceptos integrados en la estructura salarial, de suerte que sólo cabe la comparación y, en consecuencia, la compensación entre

conceptos retributivos homogéneos entre sí. Nuestra jurisprudencia ha venido sosteniendo que *"la compensación de salarios que tengan su origen en diversas fuentes normativas es siempre procedente, salvo que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por su propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula"* (STSS de 29 de junio 2001, 26 de diciembre 2001, 18 de julio de 2005, 13 de marzo de 2006, 23 de enero de 2008), pero para ello afirma que *"es preciso que exista entre los conceptos retributivos una homogeneidad que lo permita"* (SSTS de 20 de abril de 2002, 26 de marzo de 2004, 6 de julio de 2004, 17 de septiembre de 2004, 26 de marzo de 2004, 27 de diciembre de 2007, 12 de abril de 2011), no pudiendo realizarse la compensación y absorción cuando los conceptos salariales son heterogéneos, puesto que *"el mecanismo compensatorio únicamente es viable entre conceptos salariales que tengan idéntica o similar causa atributiva; lo contrario -admitir la sustitución global de la remuneración- comportaría una reestructuración salarial extramuros de las previsiones del art. 26.5 ET y dejaría sin efecto las circunstancias específicas de atribución que corresponden a las diversas partidas salariales"* (STS de 30 de septiembre de 2010, 20 de julio de 2012, 3 de julio de 2013, 21 de enero de 2014, 8 de mayo de 2015, 9 de marzo de 2016, 12 de mayo de 2017).

En la presente controversia resulta pacífico que la actuación de la empresa se produce en cumplimiento de la previsión contenida en el artículo 2.1 del V Convenio Colectivo para el personal laboral de la AEAT que establece que sus *"efectos económicos regirán desde el 1 de enero de 2024, sin perjuicio de las salvedades expresamente establecidas en las disposiciones del presente convenio"*, lo que descarta de plano que la actuación empresarial pueda ser calificada como una compensación y absorción del artículo 26.5 del ET, por las siguientes razones.

En primer lugar, no estamos ante una decisión adoptada por la mera voluntad del empresario, sino una decisión que trae causa de un acuerdo con la representación de los trabajadores recogida en el nuevo convenio colectivo, consistente en retrotraer los efectos económicos a una determinada fecha, lo que obliga al empresario a efectuar una regulación de salarios teniendo en cuenta que se han producido modificaciones en la estructura salarial del IV al V Convenio Colectivo. Es, por tanto, una regulación salarial obligada por el debido cumplimiento del antecitado precepto convencional y no una decisión unilateral de empresario.

En segundo lugar, no existen dos fuentes normativas que configuren el salario, sino solo una única fuente normativa, el V Convenio Colectivo. La pretensión del sindicato demandante se basa en una supuesta compensación y absorción entre dos convenios colectivos, respecto de los que no cabe apreciar jerarquía alguna, sino una sucesión de convenios, del IV al V Convenio Colectivo para el personal laboral de la AEAT que se resuelve con aplicación del principio de modernidad ex artículo 86.5 del ET; en consecuencia, como ya hemos adelantado, si partiéramos de la premisa del demandante, al tratarse de dos fuentes normativas con igual rango

jerárquico no se podría apreciar la aplicación de la compensación y absorción ex artículo 26.5 del ET.

Estamos ante una sucesión de convenios colectivos en la que se advierte de forma evidente que se ha producido un cambio en la estructura salarial. En efecto, el artículo 65.3 del IV Convenio Colectivo del personal laboral de la AEAT establece la siguiente estructura retributiva: A) Retribuciones básicas (1. Salario base. 2. Complemento de armonización retributiva. 3. Pagas extraordinarias.); B) Retribuciones de carácter personal (1. Antigüedad. 2. Complemento personal de antigüedad. 3. Complemento personal de clasificación. 4. Complemento personal de integración. 5. Complemento personal transitorio. 6. Complemento personal no absorbible.); C) Complementos de puesto de trabajo (1. Nocturnidad. 2. Turnicidad. 3. Especial dedicación. 4. Disponibilidad horaria. 5. Especial disponibilidad. 6. Residencia. 7. Especial responsabilidad); D) Complementos de cantidad-calidad (1. Horas extraordinarias. 2. Complemento de productividad); mientras que el artículo 72.3 del V Convenio Colectivo del personal laboral de la AEAT configura la siguiente estructura retributiva: A) Retribuciones básicas (1. Salario Base. 2. Pagas extraordinarias); B) Retribuciones complementarias [1. Retribuciones de carácter personal (a. Antigüedad. b. Complemento personal de antigüedad. c. Complemento personal transitorio. d. Complemento personal no absorbible. e. Complemento de capacitación personal), 2. Retribuciones complementarias de puesto de trabajo (a. Complemento de responsabilidad. b. Complementos por jornada u horarios especiales -B.1 Turnicidad. B.2 Disponibilidad horaria. B.3 Horario especial de Información y Asistencia. B.4 Nocturnidad- c. Complemento de residencia. d. Complemento de embarque. e. Complemento de puesto normalizado), 3. Productividad por desempeño. 4. Horas extraordinarias].

Consecuencia de esta nueva estructura salarial ha desaparecido el complemento de puesto previsto en el IV Convenio Colectivo y se han creado el complemento de capacitación personal y el complemento de puesto normalizado en el V Convenio Colectivo. Estamos, por tanto, ante un supuesto de sustitución de la estructura salarial en la que debe descartarse que pueda apreciarse la compensación y absorción denunciada por el demandante, dado que estamos ante la simple sucesión de convenios a la que debe estar y aplicar la empresa.

Queda por dilucidar si la empresa ha actuado correctamente al regularizar los salarios para dar cumplimiento a la eficacia retroactiva de los efectos económicos al 1 de enero de 2024. Ha resultado conforme que la empresa ha procedido a la regularización en dos momentos, quedando acreditado -tanto del informe reconocido por la parte demandante, como de las nóminas obrantes en el expediente- que para cumplir con la eficacia económica retroactiva ha procedido a descontar las cuantías percibidas durante los años 2024 y 2025 en concepto de complemento de puesto previsto en el IV Convenio Colectivo y abonar para ese mismo periodo las cuantías correspondientes a los conceptos de complemento de capacitación y complemento de puesto normalizado introducidos ex novo en el V Convenio Colectivo. Regularización que entiende esta Sala resulta

correcta por cuanto al modificarse la estructura salarial y al desaparecer un concepto salarial con efectos retroactivos a 1 enero de 2024, lo que procede es descontar las cuantías abonadas por dicho concepto desde dicha fecha; al tiempo que al introducirse dos nuevos conceptos salariales con eficacia retroactiva, deben abonarse en su integridad desde la fecha antecitada.

Por todo lo expuesto esta Sala debe desestimar la demanda.

CUARTO.- Contra esta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad, cabe recurso ordinario de casación conforme el art. 206.1 LRJS.

En virtud de lo expuesto y vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

FALLAMOS

Se desestima la demanda presentada por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO), a la que se adhirió el sindicato CSIF frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria, siendo citados como partes interesadas los sindicatos SIAT, UGT y CIGA, y, en consecuencia, absolvemos a la antecitada empresa de todas las pretensiones formuladas en su contra.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0210 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0210 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.