

Derechos laborales

La Audiencia Nacional exige una nómina pormenorizada para los asalariados

La Sala de lo Civil obliga a una firma teleoperadora a detallar cada concepto salarial

El fallo impone que se desglosen los complementos y las variaciones de jornada

J. PORTILLO
 MADRID

Los trabajadores por cuenta ajena tienen derecho a percibir una nómina que detalle con claridad y precisión la retribución que perciben. No vale un papel cualquiera con datos agregados y la remuneración total. Así lo acaba de dejar claro la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en un fallo, que da la razón a la Confederación General de Trabajadores (CGT) en su demanda contra la teleoperadora Unitel, que exige a la firma pormenorizar todos los conceptos.

La Audiencia Nacional estima que el tipo de nóminas que entrega esta firma a su plantilla "priva al trabajador del conocimiento preciso del origen de los distintos conceptos retributivos devengados, viéndose obligado a efectuar complejos cálculos matemáticos a fin de cotejar si la retribución percibida coincide con la efectiva-

mente devengada". El fallo reconoce "el derecho de la plantilla de la demandada a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 del convenio colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada".

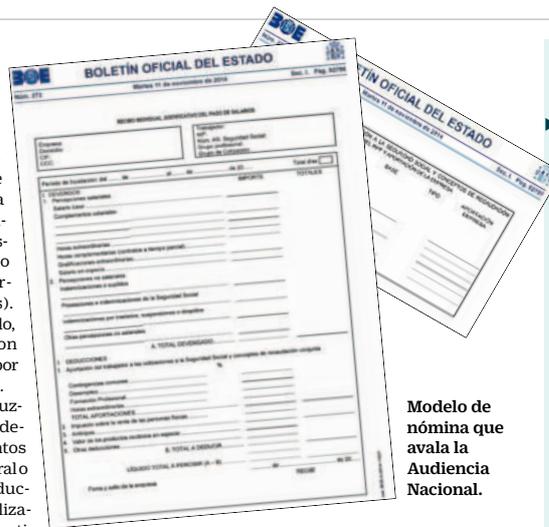
La Audiencia Nacional establece que la teleoperadora incumplía las exigencias de claridad y transparencia establecidas en el artículo 291,3º del Estatuto de los Trabajadores y de la introducción de la Orden Ministerial de 27/12/1994. Pero, ¿qué conceptos son los que debe detallar una nómina para ser considerada válida?

El tribunal cita en su sentencia un modelo de recibo que distingue dentro de los devengos las percepciones salariales (salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, horas complementarias en contratos a

tiempo parcial, gratificaciones extraordinarias, salario en especie) y las percepciones no salariales (indemnizaciones o suplidos, percepciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos y otras percepciones salariales). Además, prosigue el fallo, deben computarse con rigor las percepciones por incapacidad temporal.

La teleoperadora juzgada, sin embargo, no detallaba los complementos de incapacidad temporal o las ampliaciones y reducciones de jornada realizadas en un mismo mes, utilizando en su lugar "un tanto alzado" o una "media ponderada".

"Lo que realmente les importa a la empresa y al trabajador son el líquido a percibir, las bases de cotización (a efectos de desempleo y ju-



Modelo de nómina que avala la Audiencia Nacional.

bilación), el IRPF (para saber el importe que les pueden devolver en la renta y saber el importe líquido)", expone Carlos Martín, gerente de la asesoría Martín Baena, que explica que quien suele tener

problemas para ofrecer una nómina adecuada son las pymes, que acuden por eso a servicios especializados. La clave, dice Martín, es mostrar claramente los elementos que exige cada convenio.

Elementos clave

► Las nóminas recogen varios conceptos, detalla Carlos Martín, gerente de la asesoría Martín Baena. Primero, de percepciones salariales: el salario base; los complementos personales (antigüedad, conocimientos; de puesto de trabajo (penosidad, nocturnidad); de calidad y cuantía (horas extras, comisiones); los complementos (pagas extras y otras gratificaciones), y el pago en especie (préstamos, seguros, vehículo...) o movilidad geográfica. Le siguen las extrasalariales: plus de transporte, las indemnizaciones por despido, matrimonio, traslado o modificación de las condiciones de trabajo o la incapacidad temporal. Cierran las deducciones (cotizaciones e IRPF).