

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 285/2026, de 24 de marzo de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 13/2025***SUMARIO:**

Recibos de salarios. Obligación de la empresa de confeccionar las nóminas con claridad y transparencia. En el caso analizado, la empresa hacía constar en las hojas de salario, respecto a los conceptos de devengo mensual, los días efectivamente devengados si se referían a los del mes inmediatamente anterior, pero no en el caso de atrasos. Con respecto a los conceptos de devengo superior al mes, las hojas de salario no proporcionaban datos sobre el periodo de devengo, o si correspondía el cobro íntegro o parcial en atención a eventuales causas de suspensión contractual como periodos de IT, huelga, etc. Y en cuanto a los complementos de carácter funcional percibidos por días u horas, las hojas de salario no se referían a la unidad temporal de devengo, limitándose a consignar la clave y el importe correspondiente. En este contexto es preciso señalar que la exigencia de claridad queda seriamente comprometida si la persona trabajadora puede conocer los conceptos por los que se le retribuye, pero no las bases de su devengo. Esta carencia no es baladí, porque implica varios factores relevantes para la persona trabajadora: de un lado, la constancia de las bases del cálculo (el tiempo al que se refiere, los porcentajes aplicados, etc.), y de otro, la posibilidad de comprobar la corrección de la liquidación realizada por la empresa, que se dificulta aún más cuando no existen otros registros específicos como el previsto para las horas extraordinarias en el artículo 35.5 del ET. Por lo demás, no parece posible trasladar a la persona trabajadora la carga u obligación de llevar el control sobre sus propias condiciones en la prestación de servicios, sustituyendo con ello la actividad administrativa y de control propia de la diligencia exigible a un ordenado empleador. No se puede obligar al trabajador a controlar el número de días de trabajo y el de horas trabajadas, así como a realizar unas operaciones matemáticas más o menos complejas para comprobar que la empresa le paga lo correcto. Ello se opone al principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los demás documentos que del mismo se derivan. El contenido de la nómina debe ser transparente, esto es, de fácil comprobación de los conceptos pagados y del cálculo e importe de cada uno de ellos realizando el mínimo número de operaciones matemáticas y sin necesidad de acudir al registro de datos que, aunque el trabajador conozca, no le sean comunicados por la empresa. Procede declarar la obligación de la empresa de aclarar y desglosar todos los conceptos salariales variables y atrasos e incidencias (procesos AT/IT, huelgas, licencias sin sueldo, liquidación primas variables, sanciones, etc.), especificando las fechas a las que corresponden, los días efectivamente abonados en los conceptos salariales fijos y de entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones, ajustándose a las exigencias de claridad y transparencia que se deducen del artículo 29.1 del ET y de la Orden de 27 de diciembre de 1994.

PONENTE:*Doña Luisa María Gómez Garrido.*

Síguenos en...



SENTENCIA

Magistrados/as

SEBASTIAN MORALO GALLEGO
IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN
ANA MARIA ORELLANA CANO
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

Sentencia núm. 285/2026

Fecha de sentencia: 24/03/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 13/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 24/03/2026

Ponente: Excma. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: YCP

Nota:

CASACION núm.: 13/2025

Ponente: Excma. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 285/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 24 de marzo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Ente Público Empresarial Renfe Operadora, representado y asistido por el letrado D. Enrique Madrigal Fernández, contra el Sindicato Alternativa Ferroviaria ALFERRO y otros, contra la sentencia nº 104/2024, de 16 de septiembre de 2024, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada mediante auto de fecha 25 de septiembre de 2024, en demanda de conflicto colectivo núm. 172/2024, seguida a instancia del Sindicato de Alternativa Ferroviaria contra Ente Público Empresarial Renfe Operadora, Renfe Mercancías SME S.A, Renfe Fabricación y Mantenimiento SME, Renfe Viajeros Sociedad Mercantil Estatal S.A, Renfe Alquiler de Material Ferroviario Sociedad Mercantil Estatal S.A, Renfe Proyectos Internacionales Sociedad Mercantil Estatal S.A, el Sindicato Ferroviario Intersindical, Sector Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo CGT, CC.OO Federación de Servicios a la Ciudadanía-Sector Ferroviario, el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios SEMAF, el Comité General de Empresa del Grupo Renfe, UGT-Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo.

Ha sido parte recurrida el Sindicato Alternativa Ferroviaria (ALFERRO), representado y asistido por la letrada Dña. Ana María Cano Escuder.

Síguenos en...



Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

La representación procesal de Alternativa Ferroviaria ALFERRO presentó demanda de conflicto colectivo, registrada con el núm. 172/2024, 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, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se dijera que:

«estimándose íntegramente la demanda se condene a la mercantil a estar y pasar por la que se declare: la obligación de la empresa de aclarar y desglosar todos los conceptos salariales variables y atrasos e incidencias (procesos AT/IT, huelgas, licencias sin sueldo, liquidación primas variables, sanciones, etc.), especificando las fechas a las que corresponden, los días efectivamente abonados en los conceptos salariales fijos y de entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones ajustándose a las exigencias de claridad y transparencia que se deducen del artículo 29.1 párr.3º del ET y de la Orden de 27/12/1994»

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.

Con fecha 16 de septiembre de 2024 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Previa desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento y con estimación de la demanda interpuesta por ALTERANTIVA FERROVIARIA (ALFERRO) contra ENTE PÚBLICO EMPRESARIAL RENFE OPERADORA, RENFE MERCANCIAS SME SA , RENFE FABRICACION Y MANTENIMIENTO SME, RENFE VIAJEROS SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL S.A., RENFE ALQUILER DE MATERIAL FERROVIARIO SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, RENFE PROYECTOS INTERNACIONALES SOCIEDAD MERCANTIL ESTATAL, S.A. declaramos la obligación de la empresa de aclarar y desglosar todos los conceptos salariales variables y atrasos e incidencias (procesos AT/IT, huelgas, licencias sin sueldo, liquidación primas variables, sanciones, etc.), especificando las fechas a las que corresponden, los días efectivamente abonados en los conceptos salariales fijos y de entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones ajustándose a las exigencias de claridad y transparencia que se deducen del artículo 29.1 párr.3º del ET y de la Orden de 27/12/1994, condenándole a estar y pasar por dicha declaración. ».

La misma fue aclarada por auto de fecha 25 de septiembre de 2024, en el sentido de que:« la Sala acuerda **aclarar el error material** que se ha producido en la sentencia de fecha 16.09.2024 y por tanto en el Antecedente de Hecho Tercero, donde dice: *"El letrado de SF se adhirió a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma"*, debe decir: *"El letrado de SF se adhirió a la demanda solicitando el dictado de sentencia estimatoria de la misma"*.»

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«**PRIMERO.-** El Comité de Empresa está compuesto por 13 representantes, con el siguiente reparto de centrales sindicales: 5 SEMAF, 3 CC.OO., 3 UGT, 1 SFF-CGT y 1 SF-I.- conforme-.

«**SEGUNDO.-**El ámbito personal y territorial del presente Conflicto Colectivo se extiende a todo el personal laboral que forma parte de la plantilla del Grupo RENFE, en número aproximado de 13.000 agentes de diferentes categorías profesionales.- conforme-.

Síguenos en...



TERCERO.-Alternativa Ferroviaria ostenta implantación suficiente en el ámbito del presente conflicto, teniendo constituidas 17 secciones sindicales por todo el territorio nacional, además de la sección sindical estatal, así como 21 miembros electos de diferentes Comités Centro de Trabajo del Grupo RENFE en dicho territorio nacional.- conforme-.

CUARTO. -El día 20 de diciembre de 2022 se celebró reunión de la Comisión paritaria del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe en el que la empresa expuso a la representación social el modelo de nómina en los siguientes términos:

"El recibo de salarios o justificante de nómina del Grupo Renfe se compone de tres cuerpos diferenciados:

En el primero de ellos además de la denominación de la sociedad a la que pertenece el trabajador, dirección, código cuenta de cotización y NIF de la misma, figura el mes/año a que corresponde el justificante, el centro o código de dependencia (división) y si la nómina corresponde a personal en activo o a una liquidación final de haberes. En este mismo cuerpo figuran datos del trabajador que dado lo resumido de los literales por el tamaño del campo, a continuación se relacionan:

- Apellidos y nombre
- NIF (número de identificación fiscal o en su defecto n de identificación extranjero)
- Matrícula
- Categoría (figura el código del subgrupo profesional a que está adscrito el trabajador)
- Espec. (especialidad) es un campo en desuso desde la última clasificación de categorías
- Puesto, al igual que el anterior quedó en desuso con la última clasificación
- Dependencia (literal de dependencia o división en que presta servicio el trabajador)
- Residencia (literal de la residencia laboral donde presta servicio el trabajador)
- Antigüedad (fecha de antigüedad a efectos de cuatrienios económicos)
Solo se cumplimenta en el caso de que corresponda el abono por este concepto.
- Nº de afiliación a la seguridad social (Nº que proporciona la seguridad social y con vigencia durante toda vida laboral y postlaboral del trabajador)
- G.TFA (Grupo de tarifa por el que se determinan los mínimos y los máximos de cotización. Son determinados por la Seguridad Social y van en consonancia con las funciones que se realizan)
- OCUP (Se corresponde con un código/epígrafe que determina si las funciones son mayoritariamente de oficinas (A) o si las funciones se corresponden con la actividad económica de la empresa, en cuyo caso figura en blanco) con este código se determina los % de I.M.S (incapacidad, muerte y supervivencia) relacionado con el grado de accidentalidad.
- T.CONT (tipo de contrato) en esta casilla figura el código de contrato de trabajo vigente)
- R.JORN (Reducción de jornada) figura el % de reducción de jornada en los casos que corresponda
- REM. COMPUT (Remuneración computable a efectos de IRPF) Se corresponde con el sumatorio de los abonos del mes de los conceptos que tributan más la retribución en especie imputable al mes en curso.
- PR.REM.SUP MES (prorrata de la remuneración con devengo superior al mes) Figura en este apartado 1/12 de la remuneración correspondiente a conceptos que se devengan en periodos superiores al mes, por ejemplo la paga extraordinaria y el premio de permanencia en el ejercicio que se devenga.
- B.IT.Ec (Base de cotización por enfermedad común)
- B.IT.AT (Base de cotización por accidente de trabajo)
- D.TRAB. (Días trabajados) días trabajados en el mes en curso sobre la base de treinta naturales. En el caso de que en el mismo mes coincidan días de incapacidad temporal, los días de trabajo serán la diferencia entre 30 y el número de días naturales (reales en función de los días naturales del mes) que haya durado el proceso de Incapacidad.
- D.IT.EC (Días de incapacidad temporal por enfermedad común) Se corresponde con el número de días del mes en curso en situación de enfermedad común.
- D.IT.AC (Días de incapacidad temporal por accidente de trabajo) Se corresponde con el número de días del mes en curso en situación de accidente de trabajo, teniendo en cuenta que el día del accidente se cuenta como trabajado.

-D.COM (Días computables a efectos de cotización) Figuran los días completos del mes en curso a efectos de cotización, cuando el mes completo está en activo figurará 30, sólo habrá variación respecto a este número en el caso de que haya días en los que no exista la obligación de cotizar en base a lo legislado al respecto.

- B.C. COMUNES (Base de cotización de contingencias comunes) Base de cotización a efectos de prestaciones por contingencias comunes (Enfermedad Común, Jubilación, Incapacidad Permanente).

- B.H. EXTRA (Base de cotización por horas extra) actualmente no se aplica al haber desaparecido en el Grupo Renfe las horas extra y su compensación económica.

- B. H. EXTRA.F.M (Base de cotización por horas extra de fuerza mayor) mismo caso que el concepto anterior.

- B. AT. EP (Base de accidente de trabajo/ enfermedad profesional) Base de cotización a efectos de prestaciones por contingencias profesionales. En el caso del Grupo RENFE al no existir horas extras, el importe de esta base es idéntico a la base de contingencias comunes.

- Los conceptos desde D.TR. M.A hasta B. AT. EP MES ANT tienen el mismo significado que los anteriormente detallados pero referidos a la situación que se produjo en el mes inmediato anterior al mes en curso.

- AP. EMP, C.COM.MES.ANT (aportaciones de la empresa por cotización de contingencias comunes del mes anterior) aportación que la empresa realiza en la Caja de la Seguridad Social por contingencias profesionales aplicando el % legalmente establecido a la Base de cotización por Accidente de Trabajo/ Enfermedades Profesionales.

- AP. EMP. DESEM. MA (aportaciones de la empresa por desempleo del mes anterior) aportación que la empresa realiza en la Caja de la Seguridad Social por contingencias profesionales aplicando el % legalmente establecido a la Base de cotización por contingencias comunes.

- AP. EMP. F.PRO MA (Aportación de la empresa por formación profesional del mes anterior) aportación que la empresa realiza en la Caja de la Seguridad Social por formación profesional aplicando el % legalmente establecido a la Base de Cotización por contingencias comunes.

- AP.EMP. FOG.MA (Aportación de la empresa al Fondo de Garantía Salarial del mes anterior) aportación que la empresa realiza en la Caja de la Seguridad Social a efectos del Fondo de Garantía Salarial aplicando el % legalmente establecido a la Base de Cotización por contingencias comunes.

- AP.EMP. H. EXTRA. M,A (aportación de la empresa por horas extra del mes anterior) No aplica por no existir horas extraordinarias.

- % RETEN (% retención) Figura el tipo/porcentaje de retención a efectos del Impuesto sobre la renta de las personas físicas en función de lo establecido en la Ley del IRPF y en función de las retribuciones dinerarias y en especie del trabajador.

- ÁMBITO (ámbito de tributación) Figura en este concepto si la tributación es carácter nacional o foral en función de lo que este legalmente establecido.

- Nº FAMIL (número de familiares a efectos de IRPF) figura el número de descendientes declarados en el modelo 145 de declaración de la situación familiar a efectos fiscales.

- BASE IMPONIBLE MES (retribución dineraria del mes en curso sobre la que se aplica la retención de IRPF). Es coincidente con el sumatorio de todos los abonos exceptuando aquellos que estén exentos de tributación.

- ACUM, RETRIB. ESPECIE (Acumulado de retribución en especie) acumulado del ejercicio en curso de la retribución en especie abonada mensualmente.

- BASE. ACUM, EJERCICIO (Base acumulada del ejercicio) sumatorio de la base mensual realizada en el ejercicio en curso.

- RETEN. ACUM. EJERCICIO (Retribución acumulada del ejercicio) sumatorio de la retención mensual realizada en el ejercicio en curso.

- SIST. PAGO (Sistema de pago) normalmente por transferencia bancaria aunque excepcionalmente existen casos extraordinarios de talón nominativo, sistema este último, en desuso actualmente.

- FECHA DE PAGO Es la fecha de abono de la nómina normalmente en el entorno del 23 del mes, excepto en diciembre que se efectúa en el entorno del día 18.

- Nº REMESA, ENTIDAD Y Nº DE CUENTA/IBAN Datos referidos a la transferencia bancaria y a la entidad y cuenta del trabajador donde se ingresa la nómina.

Síguenos en...

En el segundo de los cuerpos justificante de la nómina, se relacionan conceptos de nómina (código y descripción) que en cada caso correspondan y cuya relación completa figura como ANEXO I, con los abonos correspondientes y descuentos.

Además, en este segundo cuerpo y en columna inmediata al código de concepto de nómina que corresponda en el mes en curso, DMA si se corresponde con un concepto devengado en el mes anterior, esto es un concepto que se abone con un mes de decalaje por tener el cálculo realizado al cierre de nómina y ATR en el caso de que corresponda con atrasos anteriores.

En la parte inferior de este segundo cuerpo, se totalizarán los abonos y los descuentos se totalizarán y se figura el LÍQUIDO resultante.

En el tercero y último hay in área reservada para comunicaciones en el que figura el valor de la retribución en especie del mes en curso y por los diferentes conceptos que correspondan y, cuando así se requiere, notificaciones de la Empresa a los trabajadores."

A dicha explicación se adicionó un Anexo con los números de clave de cada concepto de los referidos en la parte segunda y el concepto retributivo correspondiente a cada uno de los mismos.- descriptor 79-

QUINTO.-Obra en el descriptor 76 modelo de nómina de las demandadas que damos por reproducido y que se ajusta a lo explicado en la Comisión Paritaria a la que se ha hecho referencia. Igualmente damos por reproducidos los recibos de nómina obrantes a los descriptores 31 y ss aportados por el sindicato actor.

SEXTO.-Damos por reproducidos los descriptores 80 y ss relativos a la comunicación por parte de las empresas a la representación social de los siguientes datos:

- de seguimiento y control de la prima Variable de conducción correspondientes a junio de 2023.

- datos de la evolución del primer y segundo trimestre de 2024 de los objetivos a tener en cuenta para la evolución de la prima comercial.

SÉPTIMO.-Damos por reproducido el escrito presentado por ALFERRO ante la Secretaría de Conflictos laborales del Grupo RENFE.- descriptor 46-.

OCTAVO.-El día 24 de abril de 2024 se celebró acto de conciliación no alcanzándose acuerdo.».

QUINTO.

Contra dicha sentencia se presentó recurso de casación ordinaria formalizado por Ente Público Empresarial Renfe Operadora. Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, tras haber sido impugnado por el Sindicato Alternativa Ferroviaria ALFERRO, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de marzo de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.-La cuestión discutida en el presente procedimiento, consiste en determinar si las empresas demandadas confeccionan los recibos de salario de sus trabajadores con la claridad exigible, o deben introducir la información complementaria a la que se refería la demanda rectora.

2.-La sentencia de la Audiencia Nacional de 16 de septiembre de 2024 que resolvió el debate en la instancia concluyó de manera positiva y, tras rechazar la excepción de inadecuación de procedimiento, cuestión que ya no se discute en esta alzada, estimó la pretensión ejercitada, declarando la obligación de la empresa «de aclarar y desglosar todos los conceptos salariales variables y atrasos e incidencias (procesos AT/IT, huelgas, licencias sin sueldo, liquidación primas variables, sanciones, etc.), especificando las fechas a las que corresponden, los días efectivamente abonados en los conceptos salariales fijos y de entregar las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones».

Síguenos en...

Es contra la referida resolución que la parte demandada se alza ahora mediante un recurso de casación ordinaria en el que, por el cauce de discusión jurídica del art. 207 e) de la LRJS, se articula un solo motivo, en el que se invoca la infracción del art. 29.1 del ET, la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, y la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, el art. 1281 del Código Civil y el acuerdo de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe de fecha 20 de diciembre de 2022.

3.-La parte recurrida ha presentado escrito de impugnación en el que se sostiene que la invocación en el recurso de la eventual vulneración del principio de igualdad constituye una cuestión nueva no planteada en la instancia, y solicitando en todo caso la desestimación de la casación.

Por su parte el Ministerio Fiscal ha presentado informe interesando la desestimación del recurso.

SEGUNDO.

1.-La correcta decisión del recurso así planteado hace necesario un breve resumen de los hechos y antecedentes relevantes para la decisión del caso.

Por lo que ahora interesa, las empresas demandadas elaboran los recibos de salario de sus trabajadores de acuerdo con el modelo que se presentó el 20 de diciembre de 2022 en la reunión celebrada en el seno de la Comisión paritaria del II Convenio Colectivo del Grupo Renfe. Resulta relevante hacer notar que, de la información contenida en la sentencia de instancia, se deriva que el modelo de recibo fue "explicado" por la empresa, pero no consta que se produjera un acuerdo expreso en el seno de dicha Comisión paritaria de forma tal que pudiera entenderse que aquel modelo quedaba aprobado.

Por otro lado, no consta ni se alega que los recibos de salario considerados presentaran carencias en cuanto a los conceptos reflejados, sino más bien en lo relativo a ciertos aspectos y pormenores de tales conceptos. En particular, la sentencia de instancia se refiere a tres concretos extremos:

- en relación con los conceptos de devengo mensual, las hojas de salario hacían constar los días efectivamente devengados si se referían a los del mes inmediatamente anterior, pero no en el caso de atrasos.

- con respecto a los conceptos de devengo superior al mes, las hojas de salario no proporcionan datos sobre el periodo de devengo, o si corresponde el cobro íntegro o parcial en atención a eventuales causas de suspensión contractual como periodos de IT, huelga, etc.

- y, en cuanto a los complementos de carácter funcional que se perciben por días u horas, las hojas de salario no se refieren a la unidad temporal de devengo limitándose a consignar la clave y el importe correspondiente.

Son las referidas carencias las que motivan la decisión de la Sala de instancia de estimar la pretensión en los términos ya vistos, y que ahora discute la parte recurrente.

2.-Partiendo de estos primeros datos, parece necesario resolver previamente el reparo planteado en el escrito de impugnación, relativo a la eventual novedad y por tanto extemporaneidad de la alegación relativa a la vulneración del principio de igualdad en cuanto que, se dice en el recurso, de confirmarse el criterio de la Sala de instancia se estaría imponiendo a las empresas demandada «un estándar más alto en cuanto a la claridad de los recibos de nómina que el requerido para otras empresas que se limitan a cumplir rellenando el recibo oficial publicado en el Boletín Oficial del Estado. Las empresas deben ser tratadas de manera homogénea en la aplicación de las normas laborales, y no se puede imponer a una empresa exigencias adicionales que no están justificadas por la normativa o por la realidad laboral del sector».

En realidad y, tal como se hace constar con plena corrección en el informe del Ministerio Fiscal, no nos encontramos propiamente ante un motivo o submotivo autónomo dentro del recurso, sino más bien ante lo que el informe califica como un "argumento impugnatorio", esto es, ante una alegación de refuerzo o a mayor abundamiento que, además de no integrar por ello una pretensión autónoma, carece de cualquier tipo de fundamento o apoyo.

En efecto, no existe el más mínimo rastro de que la decisión de la Sala de instancia implique un trato distinto a las empresas demandadas que a otras en idéntica o similar situación, sobre cuya existencia no se tiene la más mínima noticia. Lo que ocurre es que la

Síguenos en...

Sala de instancia ha considerado que una concreta operativa en la confección de los recibos de salario no es correcta, en base a una valoración que aplicará igualmente en cualquier otra reclamación en función de las circunstancias concurrentes. En fin, no parece que sobre este extremo debamos realizar mayores desarrollos.

3.-Sentado lo anterior, debemos ahora recordar que, a tenor del art. 29-1 del ET:

«La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan».

Como puede observarse, el precepto realiza una remisión al modelo aprobado por el Ministerio competente, que es contenido en la Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, modificada por la Orden de 6 de noviembre de 2014. Además, prevé que el mismo pueda ser sustituido por el resultante de lo establecido bien en Convenio Colectivo, bien mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Ahora bien, en el presente caso no se alega que el Convenio aplicable contenga disposición alguna al respecto mientras que, por lo que se refiere a un eventual acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, no podemos admitir que pueda tenerse como tal la información realizada por la empresa en la reunión de la Comisión Paritaria de 20 de diciembre de 2022 en la que, como se dice en la sentencia de la Sala de instancia, se produjo una explicación, información o exposición de la empresa, sin que conste la adopción de algún tipo de acuerdo formal al respecto. En consecuencia, el bloque normativo aplicable se refiere al ya transcrito precepto del ET y a las Órdenes que establecieron el modelo de recibo de salarios y su modificación, y no algún instrumento paccionado que posibilitara las reglas sobre interpretación de los contratos que se invocan en el recurso.

Ahora bien, tal cuestión se muestra, como se verá de inmediato, secundaria en el caso. En efecto, no existe duda de que, tal como se deriva de su examen, el modelo de recibo de salario expuesto en su día por la empresa es detallado en cuanto a los conceptos retributivos que contiene, en lo que no es más que una concreción de los apartados contenidos en el modelo aprobado en 1994 y completado en 2014. Lo que ocurre es que, como ya se ha hecho notar, el documento en cuestión no proporciona los detalles ya enunciados en relación con alguno de los antedichos conceptos retributivos.

4.-Lo que se deriva de cuanto antecede, es lo que aquí está en juego no es la enumeración de conceptos retributivos tal como se exige en la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, sino más bien la exigencia de claridad a la que se refiere el art. 29.1 del ET y que no resulta menos relevante que la correcta identificación de conceptos retributivos.

En efecto, la exigencia de claridad queda seriamente comprometida si la persona trabajadora puede conocer los conceptos por los que se le retribuye, pero no las bases de su devengo. Esta carencia no es baladí, porque implica varios factores relevantes para la persona trabajadora: de un lado, la constancia de las bases del cálculo (el tiempo al que se refiere, los porcentajes aplicados etc), y de otro, la posibilidad de comprobar la corrección de la liquidación realizada por la empresa, que se dificulta aun más cuando no existen otros registros específicos como el previsto para las horas extraordinarias en el art. 35.5 del ET.

Por lo demás, no parece posible trasladar a la persona trabajadora la carga u obligación de llevar el control sobre sus propias condiciones en la prestación de servicios, sustituyendo con ello la actividad administrativa y de control propia de la diligencia exigible a un ordenado empleador. Estos criterios latían en las consideraciones de nuestra STS 31/2019 de 17 de enero -rec. 200/2017-, en la que valorábamos un caso en el que la hoja de salarios no reflejaba los días de baja por incapacidad temporal, ni los de modificación por ampliación o reducción de la jornada de trabajo, y se decía por la empresa que, como el trabajador conocía los días en que había estado en tales situaciones, podía realizar los oportunos cálculos; decíamos al respecto: «... esta alegación no es de recibo porque, como la propia recurrente reconoce se obliga al trabajador a controlar el número de días de trabajo y el de horas trabajadas, así como a realizar unas operaciones matemáticas más o menos complejas para comprobar que la empresa le paga lo correcto. Ello se opone al principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los

demás documentos que del mismo se derivan. El contenido de la nómina debe ser transparente, esto es, de fácil comprobación de los conceptos pagados y del cálculo e importe de cada uno de ellos realizando el mínimo número de operaciones matemáticas y sin necesidad de acudir al registro de datos que, aunque el trabajador conozca, no le sean comunicados por la empresa».

5.-En fin, la consecuencia de cuanto se lleva dicho, es que la sentencia de la Sala de instancia ha obrado con plena corrección al exigir que la empresa incluya en los recibos de salario aquellas circunstancias que hacen posible el control de la liquidación realizada por la empleadora, sin las cuales no puede predicarse la necesaria claridad de la hoja de salarios.

TERCERO.

Por tanto, y tal como tiene interesado el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso de casación ordinaria considerado, con correlativa confirmación de la sentencia recurrida.

No procede la imposición de costas a la vista del art. 235.2 de la LRJS, pero sí ordenar la pérdida de depósitos y/o consignaciones, a tenor del art. 217 del mismo texto.

FALLO

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 la representación del Ente Público Empresarial Renfe Operadora.

2.-Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 104/2024, de 16 de septiembre, en materia de conflicto colectivo -proced. 172/2024-, aclarada por auto de 25 de septiembre de 2024.

3.-Sin imposición de costas.

4.-Ordenamos la pérdida del depósito efectuado para recurrir, al que deberá darse el destino legalmente previsto.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

