

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 73/2024 de 18 Jun. 2024, Rec. 123/2024

Ponente: Sancho Aranzasti, Ana.

Nº de Sentencia: 73/2024

Nº de Recurso: 123/2024

Jurisdicción: SOCIAL

ECLI: *ES:AN:2024:3272*

10 min

La empresa debe detallar con claridad los conceptos salariales de las nóminas

NÓMINAS. La empresa está obligada a detallar con la debida claridad los conceptos de “variable vacaciones” y “atrasos”. No se indica nada más que el importe total, sin señalarse los parámetros temporales, el valor de la unidad... El empleado no tiene por qué hacer operaciones complementarias para determinar si se le ha abonado correctamente o no, sino que es el empresario el que debe facilitar la información desde un inicio, sin que sea un pretexto que exista una aplicación informática para resolver cualquier duda y que el software empleado en la elaboración de las nóminas esté conectado con la Seguridad Social. La AN estima la demanda interpuesta y declara que Easyjet Handling Spain debe clarificar los complementos salariales requeridos en las nóminas de sus empleados.

TEXTO

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00073/2024

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº : 73/2024

Fecha de Juicio: 12/6/2024

Fecha Sentencia: 18/6/2024

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000123 /2024

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: ANA SANCHO ARANZASTI

Demandante/s: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: EASYJET HADLING SPAIN, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES , COMISIONES OBRERAS

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2024 0000124

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000123 /2024

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: ANA SANCHO ARANZASTI

SENTENCIA 73/2024

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D .RAMÓN GALLO LLANOS

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

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a dieciocho de junio de dos mil veinticuatro.

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 0000123 /2024 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO(Letrado D. Raúl Maillo García) contra EASYJET HADLING SPAIN(Letrado D. Juan José Huetos Martínez), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES(Letrada D^a Cristina Cortes Suárez) , COMISIONES OBRERAS(Letrada D^a M^a Ángeles Soto Granados sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 9-4-2024 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Confederación General del Trabajo (CGT) frente a Easyjet Handling Spain, solicitando la citación como interesados de los sindicatos Federación de Servicios, Comisiones Obreras (CCOO) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (UGT) en la que con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían, suplicaba se dictase sentencia por la que se declarase la obligación y cumplimiento de entregar recibos individuales de las retribuciones, denominadas nóminas claras, en las que todos los conceptos tengan identificado origen, concepto, explicación de unidad, precio valor y número de unidades abonadas (diario o mensual), especialmente de los aspectos como atrasos, variables vacaciones y aquellos que no vengán detallados en el convenio colectivo, por así proceder en Derecho.

La demanda fue aclarada por medio de escrito presentado el 19-4-2024 en el sentido de indicar como conceptos en nómina que han de ser objeto de desglose el de "variable vacaciones" y "atrasos".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de 22-4-2024, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 12-6-

2024. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes expusieron sus pretensiones en el siguiente sentido:

1.- El sindicato demandante se ratificó en su demanda, invocando sentencia de la Sala Cuarta que confirma la dictada por esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la misma materia.

- De los descriptores 25 a 28 se desprende que para el apunte de vacaciones no se cumple el principio de transparencia de los recibos salariales, pues se desconoce qué conceptos se computan en las variables. Los documentos 6 y 7 de la empresa coinciden con los de la parte actora. No se indica el concepto, precio valor y unidades (diaria, mensual o promediado).

2.- El sindicato UGT se adhirió a la demanda.

3.- La empresa se opuso a la demanda y alegó en primer lugar la excepción de defecto en el modo de proponer la demanda. Sostuvo que no se ha precisado suficientemente qué se pretende a la hora de clarificar las nóminas. La empresa está vinculada al software para confeccionar las nóminas, que está vinculado a la Seguridad Social y por ende limitada. Hay además un sistema de incidencias por el que los trabajadores pueden comunicar las incidencias que existan en sus nóminas.

En cuanto al fondo alegó:

1) At rasos: las dudas del trabajador sobre este concepto, puede ser solventado por el protocolo. Se aporta con la prueba. Se contacta con la base de cada aeropuerto. Se aportan varios ejemplos.

2) [Art. 24 CC \(LA LEY 1/1889\)](#): Vacaciones. Media de la misma. Aporta certificado de la empresa que diga cómo se calculan y que acreditan que las nóminas son claras.

A continuación se fijaron como hechos controvertidos y pacíficos:

I.- Que existe un protocolo para solventar las incidencias con las nóminas: controvertido.

II.- Incidencias: se arreglan por un software: desconocido.

3.- Art. 34 del convenio regula la variable vacaciones: conforme

4.- Empresa está limitada por el software que conecta con la SS.

Contestada la excepción, se propuso prueba, que se contrajo a la documental, se alegó por la parte actora que se reconocen los documentos 6 y 7 de la prueba presentada por la demandada y el primero de los documentos presentados el día anterior al acto de juicio.

Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

TERCERO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El sindicato demandante tiene implantación en la empresa demandada, rigiendo la empresa demandada sus relaciones laborales por el V Convenio colectivo de Easyjet Handling (Spain), sucursal en España (BOE 2-11-2023). El conflicto colectivo afecta a toda la plantilla de la empresa que se rige por el citado convenio.

SEGUNDO.- Obra a los descriptores 25 y 35 nómina del trabajador Estanislao que incluye un concepto denominado "variables vacaciones" por importe de 23,44 euros.

TERCERO.- Obran al descriptor 26, 27 y 28 nóminas del mismo trabajador en la que se ha abonado un concepto denominado "Atrasos" por importe de 317,55, 738,14 y 1425,50 euros respectivamente.

CUARTO.- Al descriptor 40 se incluye hilo de correos electrónicos en los que determinados trabajadores ponen de manifiesto sus dudas o discrepancias con los conceptos abonados en nóminas.

QUINTO.- La empresa cuenta con un sistema informático a través del cual los trabajadores ponen en conocimiento las incidencias producidas por distintos conceptos. Al descriptor 41 se muestra pantallazos del sistema para que se resuelvan incidencias sobre "volcado de kronos" y "horas perentorias nocturnas de julio y agosto".

SEXTO.- En el muestreo de nóminas presentada por la empresa al descriptor 43 constan conceptos tales como "atrasos" y "variable vacaciones",

reseñándose a continuación el importe a abonar, sin ninguna indicación adicional.

SÉPTIMO.- El art. 34 del convenio colectivo de aplicación regula la duración, retribución y programación de las vacaciones.

OCTAVO.- El 9-4-2024 tuvo lugar intento de conciliación ante el SIMA que concluyó con el resultado de "falta de acuerdo".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9 (LA LEY 1694/1985), 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio (LA LEY 1694/1985), del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 (LA LEY 19110/2011) y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LA LEY 19110/2011).

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS (LA LEY 19110/2011), los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- El presente conflicto colectivo persigue que la empresa demandada consigne con la debida claridad en los recibos salariales que entrega a sus trabajadores, los conceptos de "variable vacaciones" y "atrasos". Se sostuvo por la parte demandante, en consonancia con lo solicitado en la demanda que al incluirse tales conceptos en nómina, el trabajador desconoce qué concretos parámetros se han tomado en consideración para obtener la cantidad a abonar, sin que pueda saberse ni su origen, ni el concepto, ni la explicación de unidad, precio valor o número de unidades abonadas (diario o mensual).

La empresa demandada se opuso a dicha pretensión alegando en primer lugar la excepción de defecto en el modo de proponer la demanda, pues a su juicio no se concreta por la parte actora qué concretos conceptos han de ser aclarados. A este respecto hemos de indicar que no existe defecto tal, teniendo en cuenta que expresamente se requirió a la parte actora para que concretara los específicos conceptos que debían ser objeto de "aclaración" en nómina, presentando escrito el 19-4-2024 en el que claramente se indica que son dos:

variable vacaciones y atrasos, por lo que ninguna inconcreción del suplico del escrito rector concurre ni defecto legal alguno en el modo de proponer la demanda desestimándose la excepción.

Misma suerte ha de correr la oposición a la demanda por motivos de fondo. Tal y como se infiere del examen de los recibos de nómina aportados por ambas partes se comprueba que efectivamente, tanto si se incluye el concepto "variable vacaciones" como "atrasos", lo único que se consigna a continuación es el importe de la cantidad a satisfacer por tales conceptos, sin reseñarse qué parámetros temporales, valor de la unidad, número de unidades abonadas o cualquier otro aspecto permita conocer a su destinatario si se corresponde con lo efectivamente adeudado.

Ello nos obliga a resolver si tal forma de proceder es ajustada a derecho y la respuesta ha de ser negativa. Tal y como refiere la parte actora, este tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse en sentencia precedente acerca del requisito de claridad de la nómina en sentencia de 16 de mayo de 2017, proc. 95/2017 (ROJ: SAN 1513/2017 - ECLI:ES:AN:2017:1513 (LA LEY 52583/2017)) en la que realizábamos las siguientes consideraciones:

"CUARTO.- El art. 29.1 en su párrafo 3 dispone:

"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."

La OM de 27-12-1994, modificada por la OMESS/2098/2014 de 6-11, dispone en su introducción:

"El apartado 1 del [artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#) , en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo (LA LEY 1812/1994), establece que los recibos de salarios se deberán ajustar al modelo que

apruebe el Ministerio de Trabajo 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.

De acuerdo con ello, y sin perjuicio de las facultades que a la negociación colectiva otorga el artículo citado, resulta necesario establecer el modelo de recibo de salarios al que deberán ajustarse las empresas en defecto de acuerdo en contrario, de manera que se garantice, además de la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas, la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación."

Dicha Orden dispone en su artículo 1:

"Modelo de recibo de salarios

1. El recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1 del [artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores \(LA LEY 16117/2015\)](#), en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo (LA LEY 1812/1994), se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden o al que, en su sustitución, se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en la Ley citada.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo anexo a la presente Orden ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida, se considerarán ajustados al citado modelo.

2. El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios."

El modelo de recibo de salario consta en el Anexo I de la Orden distinguiéndose dentro de los devengos, las percepciones salariales- salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, horas complementarias (contratos a tiempo parcial), gratificaciones extraordinarias, salario en especie-, 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).

De tales preceptos cabe inferir que la documentación del cumplimiento de la obligación retributiva del empleador- omnicomprendiva del abono del salario y demás emolumentos devengados por el trabajador en razón del vínculo que le une con empleador- tiene por finalidad que el trabajador conozca, al menos mensualmente, los diversos conceptos que han generado una determinada retribución de forma clara y sencilla, de forma que le pueda servir de cotejo con las efectivas retribuciones devengados, para de dicha manera garantizar el derecho que le reconoce en el [art. 4.1 apartado f\) del E.T \(LA LEY 16117/2015\)](#) (" A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida"), para que en caso de disconformidad con lo documentado, pueda entablar las reclamaciones que tenga por conveniente frente al empleador. Así, debe resaltarse que la obligación de documentar el salario por parte del empleador es considerada por la doctrina científica como una de las denominadas "garantías del crédito salarial".

Tal obligación de documentación, deberá ajustarse al modelo establecido reglamentariamente- que como se puede comprobar en el anexo I no es un modelo cerrado- o a través de negociación colectiva, y que en todo caso como se infiere del propio texto del [art. 29.1 \(LA LEY 16117/2015\)](#) , 3º E.T y de la Introducción del OM habrá de garantizar la debida transparencia en el conocimiento por el trabajador de los diferentes conceptos de abono, en consonancia con lo señalábamos en el párrafo anterior".

Dicha sentencia fue confirmada posteriormente por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en Sentencia dictada el [17 de enero de 2019](#), [rco. 200/2017 \(LA LEY 5706/2019\)](#) (ROJ: STS 361/2019 - ECLI:ES:TS:2019:361) y a sus consideraciones debemos estar.

Los recibos de salario, en cuanto a los conceptos de "variable vacaciones" y "atrasos" no son de ningún modo claros. De nada sirve, como así aseveró la empresa demandada, que los trabajadores dispongan de una aplicación informática para poner en conocimiento y solventar cualquier problema que surja en relación a sus recibos salariales, como tampoco que el software empleado para la confección de las nóminas se encuentre conectado a la Seguridad Social. No puede pretenderse trasladar al trabajador el necesario cotejo de los conceptos abonados, fechas a las que corresponden, unidades pagadas o precios en su caso a aplicar, como tampoco la remisión a lo dispuesto en el propio convenio colectivo. Es la empresa la que debe proporcionar cuanta información sea precisa para que la nómina sea clara desde un inicio, sin necesidad de llevar a término operaciones complementarias por parte de sus destinatarios. A mayor abundamiento y como conclusión final, cuesta trabajo pensar que una empresa con la importancia y entidad que goza la demandada, no pueda adaptar su software a los requerimientos aquí expresados y continuar cumpliendo en su caso las obligaciones existentes con la Seguridad Social.

En consecuencia, la demanda ha de ser estimada en su integridad.

CUARTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ([art. 205.1 LRJS \(LA LEY 19110/2011\)](#)).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por la representación letrada de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), a la que se adhirió la FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT (UGT) frente a la empresa EASYJET HANDLING SPAIN; y en consecuencia condenamos a esta última a que indique en los recibos salariales, en relación a los conceptos de "Variable Vacaciones" y "Atrasos" los

parámetros englobados en dicha denominación, incluyendo en su caso, la unidad de cálculo, el precio (mensual, diario, prorrateado) o cualesquiera otros elementos que sean precisos para conocer de dónde procede la cantidad abonada.

Sin imposición de costas.

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 \(LA LEY 19110/2011\)](#) , 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 0123 24; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0123 24, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.