



El contenido y estructura de la nómina debe ser de fácil comprobación para el trabajador

En una reciente sentencia, el Tribunal Supremo ha establecido que los trabajadores tienen derecho a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación cuando esta abona las mejoras pactadas en el convenio colectivo y cuando aquellos, en un mismo mes, han desempeñado jornadas con distinta extensión semanal.

No se puede obligar a los empleados a controlar el número de días de trabajo y de horas trabajadas, así como a realizar cálculos matemáticos más o menos complejos para comprobar que la empresa 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.

Hay que resaltar que no se trata de llevar un registro de datos de la jornada trabajada que se facilite a los sindicatos y a la inspección, sino de facilitar al interesado los datos propios conforme a los que se ha calculado el importe de su retribución, para que los pueda comprobar, cuestión completamente distinta, porque esta hace referencia a la claridad que debe existir a la hora de fijar ...