



PYMEV

CONFEDERACIÓN VALENCIANA
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

ENTREGA DE LAS NÓMINAS POR CORREO ELECTRÓNICO SIN NECESIDAD DE RECABAR LA FIRMA FÍSICA DEL TRABAJADOR

El Tribunal Supremo, en sentencia de 1 de diciembre de 2016, entendió que la entrega al trabajador del **recibo individual justificativo del pago del salario debe hacerse en el modelo correspondiente**, pero no se establece en qué soporte ha de entregarse, pudiendo el empresario decidir el cambio de formato (de papel a digital) unilateralmente aun cuando contravenga la práctica seguida hasta el momento en la empresa.

Hay que recordar que el Estatuto de los Trabajadores dispone que:

“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”.

Cambio de criterio del Tribunal Supremo

El Tribunal Supremo modificó la doctrina al respecto que plasmó en una sentencia de 22 de diciembre de 2011, donde defendía que la previsión legal era la entrega material en soporte papel de las nóminas. El Supremo explica que ha cambiado el criterio “a la vista del tiempo transcurrido desde que se dictó la misma y de **la generalización de la utilización del soporte informático en lugar del soporte papel para almacenar y comunicar datos, documentos, decisiones...** utilizado profusamente tanto en el ámbito privado como en la Administración Pública”.

El Supremo indica que “ninguna de las normas cuya infracción denuncia el recurrente contiene exigencia alguna respecto al formato en el que ha de entregarse las nóminas a los trabajadores”. Es decir, se exige la entrega al trabajador de recibo individual justificativo del pago del salario, en el modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo, pero no se establece el soporte en el que ha de entregarse dicho recibo.

El Tribunal añade que podría parecer que se exige que la entrega haya de realizarse en soporte papel, al disponer la Orden de 27 de diciembre de 1994: “El recibo de salarios será firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo y abonarle en moneda de curso legal o mediante cheque o talón bancario, las cantidades resultantes de la liquidación. La firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas”.



PYMEV

CONFEDERACIÓN VALENCIANA
DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Sin embargo, tal apariencia queda desvirtuada por lo que, a renglón seguido, la misma Orden dispone lo siguiente: **“Cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, que se entenderá sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria”**.

En definitiva, se admite que el trabajador no firme el duplicado del recibo de salarios cuando quede constancia de su abono mediante el comprobante que expide la entidad bancaria, por lo que el hecho de que no se le entregue el recibo en soporte papel se ajusta a esta última previsión.

El trabajador, no solo puede acceder a su recibo de salarios a través del terminal informático, sino también obtener una copia del recibo, cumpliéndose así la exigencia contenida en el Estatuto de los Trabajadores y en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

La sentencia concluye que *“la entrega del recibo en soporte informático cumple la finalidad de la entrega al trabajador de copia del recibo de salarios que, tal y como consta en la exposición de motivos de la Orden de 27 de diciembre de 1994, es garantizar la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas y la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación”*. La operación, que antes consistía en abrir el buzón mediante una llave, ahora se realiza introduciendo en el terminal informático el número de DNI y la clave.

Y añade, además, que dicho cambio de soporte no le supone al trabajador ningún perjuicio ni molestia, pues **“no puede calificarse de gravoso el hecho de que si el trabajador quiere una copia de su nómina en soporte papel tenga que dar la orden de imprimir y esperar breves segundos a que la impresión se efectúe”**.

Por tanto, de ello se deduce claramente que el empresario que pretenda el cambio de formato debe poner a disposición de los trabajadores afectados los medios informáticos para el acceso al documento y, en su caso, su materialización.

ABRIL 2019