

Iuslabor 1/2017

LAS FUNCIONES DEL RECIBO SALARIAL Y SU ENTREGA EN SOPORTES TELEMÁTICOS

Oriol Cremades Chueca

Doctorando en Derecho (ESADE - Universitat Ramon Llull¹)

Abstract

Este trabajo analiza el recibo de salarios del trabajador y, especialmente, sus funciones y su entrega por parte del empresario. Esta entrega, prevista en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y la Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994, ha venido suscitando muchos conflictos jurídicos, destacándose la posible admisibilidad jurídica de su entrega mediante soporte telemático. A pesar de que los tribunales españoles del orden social han pasado de un pleno rechazo de esta modalidad de entrega a su admisión condicionada débil, otras dimensiones jurídicas pueden eventualmente tenerse en cuenta y podrían conllevar un aumento de los requisitos para dicha admisibilidad.

This paper analyzes the employee's remuneration statement and, specifically, its functions and its employer delivery. This delivery, as established in article 29.1 of the Spanish Workers' Statute and the Spanish Ministerial Order of December 27th, 1994, has led to many legal disputes, highlighting the possible legal admissibility of its telematic delivery. Despite the fact that Spanish labour courts have moved from a complete rejection of this mode of delivery to its weak conditioned admission, new legal dimensions may eventually be taken into account thus entailing an increase in its admissibility requirements.

Title: The delivery of the individual employee's remuneration statement: from paper format to telematic supports.

Palabras clave: recibo del salario (nómina), garantías instrumentales del salario, entrega del recibo salarial, soportes telemáticos, uso de las nuevas tecnologías en ámbito del derecho laboral.

Key words: employee's remuneration statement (pay slip), salary instrumental guarantees, delivery of the employee's remuneration statement, telematic supports, use of new technologies in the area of labour law.

IUSLabor 1/2017, p. 1–24, ISSN 1699–2938

¹ oriol.cremades@alumni.esade.edu

Sumario

1. Marco normativo y funciones del recibo salarial
 - 1.1 Marco normativo del recibo salarial
 - 1.2 Funciones del recibo salarial
 - a) *Función probatoria-liberatoria del pago del salario*
 - b) *Función informadora del pago del salario*
 - c) *Función fiscalizadora del pago del salario*
2. La entrega del recibo salarial en soportes telemáticos: del pleno rechazo a la admisión condicionada débil
 - 2.1 Primera etapa: el pleno rechazo de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos
 - 2.2 Segunda etapa: la admisión condicionada débil de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos
3. A modo de conclusión: “nuevas” perspectivas en el uso de las TICs en el ámbito laboral y posible nuevo límite de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos
4. Bibliografía

1. Marco normativo y funciones del recibo salarial

1.1 Marco normativo del recibo salarial

Una de las garantías instrumentales del salario que tiene el trabajador frente a la empresa, entre otras², son los requisitos formales de su pago.

Sin embargo, resulta importante distinguir ya de inicio el pago del salario y sus requisitos formales (artículo 29 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Estatuto de los Trabajadores, y Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios³, en adelante OM de 27-12-1994) frente al finiquito y sus garantías legales (artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores) y, si existieren, convencionales.

En concreto, el finiquito va más allá de una liquidación de las cuentas salariales pendientes del empresario y de su pago al trabajador, puesto que se configura además por una declaración de extinción del contrato de trabajo y, eventualmente, por otras posibles declaraciones, en forma de cláusulas, para evitar futuras reclamaciones⁴.

Así, mientras el contrato de trabajo siga vivo se estará ante recibos salariales o “meros saldos de cuentas o recibos de cantidad” y sólo se estará ante un finiquito cuando el documento liquidatorio de cantidades se vincule a la extinción del contrato⁵. Es decir, el

² El tiempo de pago (momento, periodicidad y régimen de anticipos salariales), lugar de pago, el medio de pago y los requisitos formales del pago del salario conforman las garantías instrumentales del salario que otorga específicamente la normativa laboral (artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores). Vid. DÍAZ-CANEJA MATORRAS, A., “El Salario”, en MOLERO MANGLANO, C. (Dir.), *Manual de Derecho Del Trabajo*, 13ª Edición y 2ª en Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 279-346, p. 329-334.

³ En su redacción dada por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios. La modificación del redactado original fue motivada por la necesidad de ajustar este modelo al entonces artículo 104.2 de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), ahora el artículo 142.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, Ley General de la Seguridad Social) en cuanto hasta entonces los recibos de salarios de los trabajadores únicamente no constaban la base de cotización y el tipo de retención correspondientes a la aportación del empresario.

Anteriormente, el modelo (oficial) individual de salarios se regulaba por la Orden para el desarrollo del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario.

⁴ DESDENTADO DAROCA, E., *El finiquito: reconocimiento del pago, transacción y renuncia*, Lex Nova (editorial Aranzadi), Cizur Menor, 2015, p. 27-28.

⁵ “ [S]i del conjunto del material aportado se concluye que el vínculo contractual continúa vivo (...) las liquidaciones que se produzcan entre empresario y trabajador no podrán merecer el calificativo de finiquito, debiendo ser consideradas simplemente como meros saldos de cuentas o recibos de cantidad. De esta forma, y con independencia del nombre otorgado por las partes, únicamente cuando los documentos liquidatorios sean reflejo de la voluntad extintiva de las partes podrán desplegar el valor liberatorio que es propio de los finiquitos. Como ha subrayado la STS de 29 septiembre 1.986, “para que

finiquito se configuraría intrínsecamente por la voluntad extintiva del contrato y liquidatoria de cantidades pendientes de abono⁶.

Por otro lado, las garantías legales del finiquito se concretan en la obligación empresarial de acompañar “una propuesta del documento liquidación de las cantidades adeudadas” al comunicar la denuncia o el preaviso de la extinción del contrato de trabajo y la facultad del trabajador de solicitar la presencia de un representante de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del finiquito⁷. Asimismo, no es infrecuente que estas garantías legales se vean reforzadas a través de los convenios colectivos⁸.

Realizadas estas precisiones, los requisitos formales del salario como garantías instrumentales del salario que tiene el trabajador frente a la empresa:

- i) Obligación empresarial de documentación del pago del salario mediante un recibo de salarios individual y justificativo⁹ del mismo (recibo salarial o “nómina” - artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores).
- ii) Obligación empresarial de formalizar una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas a la conclusión de cada período de actividad en el caso de trabajos de carácter fijo-discontinuo con las garantías aplicables en el caso

pueda afirmarse la existencia de un finiquito en el campo laboral es imprescindible que conste una voluntad del trabajador inequívocamente dirigida a la extinción del contrato, para así distinguirla sin dificultad de la mera liquidación de cuentas que supone una voluntad negocial dirigida a clarificar o defender la situación económica entre empresarios y trabajadores por un determinado período de tiempo“(...)” (STSJ de Andalucía - sede Málaga -, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 6 de noviembre de 1998 - rec. nº1052/1998 - ponente: D. Luis Jacinto Maqueda Abreu - FJ. 2º). En el mismo sentido, STSJ de Andalucía - sede Málaga -, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 26 de marzo de 2001 - rec. nº 277/2001 - ponente: D. Luis Jacinto Maqueda Abreu - FJ. 3º).

⁶ En sentido contrario, POQUET CATALÁ entiende que el finiquito puede “recoger la doble declaración de voluntad, extintiva y liquidatoria, o sólo una de ellas” (POQUET CATALÁ, R., “La controvertida eficacia liberatoria del finiquito”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 7, nº 1/2017). Para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el contenido básico (intrínseco) del finiquito únicamente es la declaración de voluntad extintiva, mientras que la voluntad liquidatoria sería contenido optativo: “[a]ctualmente el término [finiquito] se ha ampliado comprendiendo cualquier forma de extinción de la relación laboral que va seguida de un acuerdo entre empresario y trabajador [y] aunque no [es] necesario, suele contenerse en [éste] (...) la liquidación (se suele hacer referencia en el documento a “saldo y “finiquito”) de las cantidades pendientes de abono, como consecuencia de la relación laboral (...)” (STS, Sala 4ª, Sección 1ª, de 22 de diciembre de 2014 - rec. nº 2915/2013 - ponente: D. Antonio Vicente Sempere Navarro - FD. 2º, A).

⁷ Ver DESDENTADO DAROCA, E., op. cit., p. 119-139.

⁸ *Ibíd.*, p. 139-149.

⁹ La nómina podría llegar a ser comparada con el tradicional “recibí mercantil” a los meros efectos del cobro del salario (FERNÁNDEZ-VILLARINO, R., “Viabilidad jurídica de la formalización del pago del salario a través de las Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación”, *Revista de Derecho vLex*, VLEX-146551).

del recibo de saldo y finiquito¹⁰ (artículo 29.1 y 49.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- iii) Obligación empresarial de ajustar el recibo salarial al modelo oficial de dicho recibo (artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1.1 de la OM de 27-12-1994¹¹ y su anexo): encabezamiento con datos identificativos de la empresa y del trabajador¹²; período de liquidación¹³; devengos con desglose de las percepciones salariales¹⁴ y no salariales¹⁵; deducciones¹⁶; firmas (firma del trabajador, salvo si el abono del salario se realice mediante transferencia bancaria, y firma y sello de la empresa); y bases de cotización (tanto la contribución del trabajador como la de la empresa) y aportación al IRPF.
- iv) En el caso que el convenio colectivo o, en su defecto, un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, establezca otro modelo de recibo de salarios, este debe contener con “la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan” (artículo 29.1 del Estatuto de los trabajadores).

¹⁰ Ver nota al pie de página nº 7.

¹¹ Artículo 1.1 de la OM de 27-12-1994: “*El recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, 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.*”

¹² Datos identificativos de la empresa que deben constar: nombre domicilio, CIF y cuenta de cotización a la Seguridad Social. Del trabajador: nombre, NIF, número de afiliación a la Seguridad Social, grupo profesional y grupo de cotización.

¹³ Como norma general el recibo de salarios debe referirse a meses naturales, pero en el caso que las empresas abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores éstas deben documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se debe extender en el recibo mensual de salarios (artículo 1.2 OM de 27-12-1994).

¹⁴ Percepciones salariales: salarios base, complementos salariales, horas extraordinarias, horas complementarias (en el caso de contrato a tiempo parcial, de acuerdo con el artículo 12.4 c) del Estatuto de los Trabajadores); gratificaciones extraordinarias; y productos recibidos en especie).

¹⁵ Percepciones no salariales: indemnizaciones y suplidos, prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social: indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos.

¹⁶ Deducciones: cuota de la Seguridad Social del trabajador; retención por IRPF, aportaciones del trabajador a las cotizaciones de la seguridad Social (contingencias comunes, desempleo, formación profesional y horas extraordinarias), anticipos; valor de los productos recibidos en especie; otras deducciones (cuota sindical, canon de negociación, devolución de préstamos, cantidades percibidas de terceros, indemnizaciones por daños y ausencia de preaviso, mandamientos judiciales de embargo, pagos indebidos, sanciones, huelga o cierre patronal, cualquier otro concepto por obligaciones o compromisos económicos contraídos por el trabajador).

- v) Obligación empresarial de entrega al trabajador del recibo de salarios individual (artículo 29.1 del Estatuto de los trabajadores).

Esta última obligación (la entrega al trabajador del recibo de salarios individual) resulta clave puesto que culmina el requisito formal de pago del salario. No debe resultar extraño, entonces, que esta obligación haya sido fuente de conflictos jurídicos, que serán analizados en el próximo apartado.

Pero antes, resulta imprescindible abordar las funciones del recibo salarial que permiten tanto reflejar controversias jurídicas relativamente frecuentes entre empresarios y trabajadores sobre el recibo salarial como ayudar a entender mejor los argumentos a favor y en contra manifestados por los tribunales respecto la posibilidad de entregar el recibo salarial en soporte telemático.

1.2 Funciones del recibo salarial

Del redactado del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y exposición de motivos de la OM de 27-12-1994 pueden extraerse tres principales funciones¹⁷ del

¹⁷ Pudieran existir otras funciones del recibo salarial derivadas de estas funciones principales u otras que en realidad son ineficaces. Ejemplo de estas funciones ineficaces sería el intento de dotar de un valor de prueba “de cargo” a los recibos salariales para probar la existencia de una relación laboral común. A pesar de que contrato de trabajo y salario son dos conceptos íntimamente vinculados, no pudiendo existir contrato de trabajo si no existe salario (artículo 1.1 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores) - concepto legal reservado para los servicios laborales por cuenta ajena, en otro caso se está ante retribuciones o contraprestaciones (conforme el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia como, por ejemplo, entre otras, STS, Sala de lo Civil, Sección 1ª, de 29 de mayo de 2008 - rec. nº 322/2002 - ponente: D. José Ramón Ferrándiz Gabriel - FD. 1º; y STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 23 de octubre de 1989 - ponente: D. Aurelio Desdentado Bonete - FD. 1º) - es doctrina consolidada la irrelevancia del *nomen iuris* de un contrato (“*la naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello, si estas funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran*” STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 25 de enero de 2000 - rec. nº 582/1999 - ponente: D. Leonardo Bris Montes - FD. 2º).

Es decir, la existencia de recibos salariales por haber suscrito las partes (empresario y trabajador) un contrato de trabajo (relación laboral común) no determina el carácter constitutivo del contrato en cuanto a su naturaleza y deberán darse las cuatro notas de laboralidad (artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores): voluntariedad, onerosidad, dependencia y ajenidad. Sobre el concepto de trabajador por cuenta ajena en el ordenamiento jurídico español, ver: DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, Las Rozas, 2013, p. 44-53; OJEDA-AVILÉS, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, nº 60, 2007, p. 375-402 y SALINAS MOLINA, F., “El legado jurisprudencial del Magistrado Manuel Ramón Alarcón”, en SAURA SÚCAR, M. y SALINAS MOLINA, F. (Coords.), *Principios esenciales del Derecho del Trabajo*, Huygens Editorial, Barcelona, 2017, p. 23-48, p. 30-36.

recibo salarial: a) función probatoria-liberatoria del pago del salario; b) función informativa del pago del salario y c) función fiscalizadora del pago del salario.

a) *Función probatoria-liberatoria del pago del salario*

La primera función consiste en dejar “constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas” (pero no de su conformidad - artículo 2.1 de la OM de 27-12-1994). Esta función probatoria del pago del salario se completa directa y conjuntamente con la función liberatoria del pago del salario, por aplicación al recibo de salarios, *mutatis mutandi*¹⁸, de la doctrina relativa al valor liberatorio del finiquito¹⁹.

El recibo del salario puede realizar también función probatoria del pago por error de varios salarios en diferentes mensualidades²⁰ y el efecto liberatorio a su vez puede darse cuando el empresario ha procedido a regularizar una falta de abono de una mensualidad mediante recibos de salarios posteriores de otras mensualidades²¹.

Asimismo, si la empresa justifica el pago del salario con anterioridad a la interposición de una demanda de reclamación de cantidad del trabajador, es al empresario al que le corresponde “*justificar a que deuda corresponde dicho pago (...) según el artículo 1172 del Código Civil, [l]a imputación de pagos es facultad atribuida al deudor en tales circunstancias (STS, 1ª, 22-6-1987)*” so pena de no quedar liberado de la cuantía salarial reclamada²².

Por otro lado, es importante remarcar que el recibo de salarios entregado al trabajador es “*el medio habitual y legalmente previsto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores*”²³ “*pero no el único, de probar el pago de los mismos, que puede acreditarse por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho. La*

¹⁸ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 27 de febrero de 2014 - rec. nº 3184/2011 - ponente: D. Manuel Domínguez López - FD. 2º.

¹⁹ Concretamente, según el Tribunal Supremo, el “*valor liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación y expresión de ésta (...) [y] su eficacia jurídica no supone en modo alguno (...) carácter sacramental con efectos preestablecidos y objetivados, de modo que aquella eficacia se imponga en todo caso, abstracción hecha de las circunstancias y condicionamientos que intervienen en su redacción (...)*” (STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 22 de diciembre de 2014 - rec. nº 2915/2013 - ponente: D. Antonio Vicente Sempere Navarro - FD. 2º, B).

²⁰ STSJ de Extremadura, Sala de lo Social, de 2 de abril de 2014 - rec. nº 51/2012 - ponente: D. Pedro Bravo Gutiérrez .

²¹ STSJ de Castilla y León - sede Valladolid -, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 2010 - rec. nº 1833/2010 - ponente: Dª. María del Carmen Escudra Bueno - FD. 4º.

²² STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 5 de noviembre de 2013 - rec. nº 616/2013 - ponente: D. Rubén López-Tamés Iglesias - FD. 2º.

²³ STSJ de Andalucía - sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2004 - rec. nº 1446/2004 - ponente: D. María Elena Díaz Alonso - FD. 2º.

*inexistencia de recibos de salarios constituiría, en todo caso, una infracción administrativa, pero no invalidaría el pago realmente efectuado*²⁴.

En este sentido, debe recordarse que la jurisprudencia ha admitido la validez de otros modos del pago del salario distintos al abono en moneda de curso legal (cheque, talón bancario, transferencia bancarias), conforme a una interpretación flexibilizadora y lógica (atendiendo a la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicada una norma - artículo 3.1 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil) del artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores²⁵ y los artículos 2.1 y 2.2 de la OM de 27-12-1994²⁶ y de los cuales puede resultar más fácil obtener prueba documental del pago del salario. Pero, no existirá efecto liberatorio si el pago del salario no se abona de la forma concreta establecida contractualmente (por ejemplo, por cheque²⁷).

En cuanto a la obligación de la firma del trabajador en el duplicado del recibo salarial que le es entregado por parte del empresario y que de *“da fe la percepción por el trabajador de dichas cantidades, sin que suponga su conformidad con las mismas”* (artículo 2.1 OM de 27-12-1994), el efecto probatorio del pago de las cantidades que figuran en el mismo²⁸ existe cuando la firma ha sido reconocida por el propio trabajador, siempre que o bien en el momento de la firma no haya existido error, intimidación, dolo o engaño²⁹ o bien no existan irregularidades en la firma³⁰.

²⁴ STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 12 de febrero de 2010 - rec. nº 3272/2009 - ponente: D. José Alejandro Criado Fernández - FD. 3º.

²⁵ Artículo 29.4 del Estatuto de los Trabajadores: *“El salario, así como el pago delegado de las prestaciones de la Seguridad Social, podrá efectuarlo el empresario en moneda de curso legal o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal”*.

²⁶ STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 5 de noviembre de 2001 - rec. nº 4752/2000 - ponente: D. José María Botana López - FD. 2º.

²⁷ STSJ de Andalucía - sede Granada -, Sala de lo Social, de 16 de febrero de 2011 - rec. nº 2833/2010 - ponente: Dª. Rafaela Horcas Ballesteros - FD. 3º.

²⁸ STSJ de Andalucía - sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 23 de octubre de 2014 - rec. nº 2495/2013 - ponente: Dª. María Elena Díaz Alonso - FD. 2º.

²⁹ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 1 de febrero de 2012 - rec. nº 3110/2011 - ponente: D. Francisco Andrés Valle Muñoz - FD. 1º. En el mismo sentido, *a fortiori*, cuando la firma del trabajador lleva incorporada la expresión “recibí” y no se ha impugnado su autenticidad por falsedad o su nulidad por algún vicio del consentimiento (STSJ de Andalucía - sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2004 - rec. nº 1446/2004 - ponente: D. Miguel Coronado Benito - FD. 1º).

³⁰ En este caso, ante una posible irregularidad y disparidad en las firmas que aparecen en las nóminas en el seno de una demanda de reclamación de cantidad, ésta debe ser alegada en el acto del juicio y presentarse la querrela prevista en plazo de 8 días que establece el artículo 86.2 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en este sentido, STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 25 de abril de 2013, - rec. nº 2688/2012 - ponente: D. Francisco José Pérez Navarro- FD. 1º, 2). Sobre cuando la firma que aparece en el recibo de salarios no es la del trabajador, ver STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 29 Octubre de 2010, - rec. nº 5628/2009 - ponente: Dª. Lidia Castell Valldosera- FD. 1º).

La firma autógrafa o manuscrita, de la cual “[n]o tenemos una norma que defina qué es una firma manuscrita, ni parece que se haya echado en falta³¹”, no puede ser considerada la única tipología de firma legalmente admisible para la signatura del recibo salarial por parte del trabajador (o empresario).

Como primera alternativa, la firma con lápiz óptico en pizarra electrónica. Este tipo de firma, a pesar de compartir elementos propios de la firma manuscrita y la firma electrónica³², puede llegar a ser calificada como firma autógrafa³³.

Como segunda opción, encontraríamos la firma electrónica del trabajador en el recibo del salario.

La firma electrónica del trabajador en el recibo de salarios sería válida haciendo una interpretación flexible y por analogía a la posibilidad legal que tienen las Administraciones Públicas de admitir con terceros sistemas de firma electrónica³⁴ (siempre que se garantice la identidad del firmante, la autenticidad y la integridad de los documentos electrónicos, conforme a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica)³⁵ así como por la validez de la firma electrónica avanzada³⁶ o reconocida³⁷ al relacionarse los interesados con las anteriores a través de medios electrónicos (artículo 10.2.a de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

³¹ CÁMARA LARGO, A., “La firma de contratos en pizarra digital como firma manuscrita”, *Actualidad Jurídica (Uría & Menéndez)* nº 34 (enero 2013), p. 89-92, p. 89 (VLEX-468242194).

³² Regulada en por la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

³³ “[L]a firma con lápiz óptico en pizarra electrónica no extrae los caracteres esenciales de lo que llevamos siglos entendiendo como firma manuscrita, y la jurisprudencia parece avalar esta concepción, aunque no haya tratado la cuestión de forma directa. En contraste, este sistema no acaba de casar con la definición de firma electrónica, atendiendo a una perspectiva finalista de la norma. Dada además la gran utilidad probatoria de la firma autógrafa, nada debe impedirnos considerarla como tal aunque sea estampada con lápiz óptico.” CÁMARA LARGO, A., op. cit., p. 92.

³⁴ Definida legalmente como “ el conjunto de datos en forma electrónica, consignados junto a otros o asociados con ellos, que pueden ser utilizados como medio de identificación del firmante.” (artículo 3.1 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica).

³⁵ NIETO ROJAS, P., “El recibo del salario en formato electrónico”, *Revista de Contratación Electrónica*, nº 114, Julio 2011 (VLEX-335460158), p. 84-91, p. 89.

³⁶ Definida legalmente como “la firma electrónica que permite identificar al firmante y detectar cualquier cambio ulterior de los datos firmados, que está vinculada al firmante de manera única y a los datos a que se refiere y que ha sido creada por medios que el firmante puede utilizar, con un alto nivel de confianza, bajo su exclusivo control” (artículo 3.2 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica).

³⁷ Definida legalmente como “la firma electrónica avanzada basada en un certificado reconocido y generada mediante un dispositivo seguro de creación de firma” y que tiene “respecto de los datos consignados en forma electrónica el mismo valor que la firma manuscrita en relación con los consignados en papel” (artículos 3.3 y 3.4 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica).

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la firma electrónica “genérica” (cuando no es avanzada o reconocida) puede plantear dudas en cuanto a su valor probatorio a efectos de identificación del autor y respecto de la integridad del recibo³⁸. Además, en el supuesto de firma electrónica del recibo salarial por parte del trabajador se estará ante una entrega del recibo salarial por medios telemáticos, debiéndose cumplir todos los otros requisitos exigidos³⁹ legal y doctrinalmente para este tipo de entrega⁴⁰. Eventualmente, también la firma en pizarra electrónica puede conllevar la entrega del recibo del salario por vía telemática cuando el empresario no la imprime ni la entrega en formato papel al trabajador, en cuyo caso también serán exigibles los requisitos legal y doctrinalmente para este tipo de entrega.

Si es posible la firma autógrafa, en pizarra digital y la electrónica como signatura del recibo salarial por parte del trabajador, también legal y jurisprudencialmente se ha avalado la no necesidad de esta firma en determinadas circunstancias.

La falta de la firma del trabajador en el (duplicado) del recibo salarial es legal cuando el pago se realiza por transferencia bancaria y el ingreso se ha efectuado efectivamente en la cuenta del trabajador, quedando la firma del trabajador sustituida “*por comprobante del abono expedido por la entidad bancaria*” (artículo 2.2 de la OM de 27-12-1994). Esta opción ha sido reconocida por la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo⁴¹

En cuanto a la firma y sello de la empresa en el recibo de salarios, aspecto que únicamente aparece en el anexo de la OM de 27-12-1994 y no en su articulado, su inclusión puede ser realizada, por las mismas razones y prevenciones expuestas en el caso de la firma del trabajador, en forma manuscrita, con lápiz óptico en pizarra electrónica o electrónicamente.

En cuanto a la admisibilidad jurídica de la falta de la firma y sello del empresario en el (duplicado) del recibo salarial, pueden suscitarse muchas más dudas ya que: i) no existe previsión normativa que disponga supuestos de excepción de la misma y ii) el artículo 1.1 de la OM de 27-12-1994 es taxativo al disponer que “*el recibo individual de salarios (...) se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden (...) sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos (...) ni alterar su denominación*” y

³⁸ LLOMPART BENNÀSSAR, M., “El recibo del salario en formato electrónico”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 2/2007, Cizur Menor, Editorial Aranzadi (BIB 2007\1352).

³⁹ NIETO ROJAS, P., op. cit. p. 89.

⁴⁰ Sobre los requisitos específicos de la entrega del recibo salarial por medios telemáticos, ver el subapartado 2.2. a) de este artículo (*Segunda etapa: la admisión condicionada débil de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos*).

⁴¹ STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 1 de diciembre de 2016 - rec. nº 3690/2014 - ponente: Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga- FD. 3º, 3.

solo considerando ajustados al citado modelo las ”*modificaciones de carácter puramente formal o [que] incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida*”.

Pero en todo caso, este incumplimiento de la firma del empresario afectaría a la función informativa (como se expondrá en el siguiente subapartado) y puede acreditarse el pago por otros medios. Y es que “*el incumplimiento de tal requisito formal no perjudica la constancia que el trabajador perciba su salario (...) puesto que [puede acreditarse] con la firma del trabajador -que es el acreedor- o el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria*”⁴².

b) *Función informadora del pago del salario*

Como segunda función del recibo del salario encontramos la función informativa del pago del salario. Esta se puede definir como aportar transparencia (claridad y separación) en el pago de los diferentes conceptos percibidos por el trabajador y las diferentes deducciones realizadas (artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y parte expositiva la OM de 27-12-1994).

A estos efectos, el *quid* es que todo modelo de recibo individual de salarios, independientemente de que siga exactamente el modelo oficial del anexo de la OM de 27-12-1994, sea fruto de un convenio colectivo o de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, no elimine ningún concepto⁴³ o modifique denominaciones del este modelo oficial (artículo 1.1 de la OM de 27-12-1994).

Esto no significa que el empresario no pueda realizar pequeños ajustes, generalmente en la forma de organizar la información (modificaciones visuales) que por su entidad no puedan suponer una infracción de los deberes de claridad y separación⁴⁴, o que puedan deducirse datos obligatorio que no constan en el recibo salarial, como la antigüedad⁴⁵, a partir de otros obligatorios que sí que constan en este documento.

⁴² LLOMPART BENNÀSSAR, M., op. cit.

⁴³ Por ejemplo, entre otros, nombre de la Empresa, su domicilio y número de la Seguridad Social, el de afiliación a ésta del trabajador (STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 26 de enero de 1999 - rec. nº 2045/1998 - ponente: D. Miguel Ángel Campos Alonso- FD. 1º); la clasificación profesional (STSJ de Madrid, Sala de lo Social, sección 1ª, de 28 de junio 2013 - rec. nº 1430/2013 - ponente: Dª. María José Hernández Vitoria - FD. 6º) y el plus de penosidad (diferenciarlo de del genérico concepto de incentivos - STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 22 de enero de 2010 - rec. nº 1769/2009 - ponente: D. Jesús Souto Prieto - FD. 2º).

⁴⁴ STSJ de Canarias - sede Santa Cruz de Tenerife -, Sala de lo Social, de 5 de marzo de 2008 - rec. nº 42/2008 - ponente: D. Eduardo Jesús Ramos Real - FD. 3º.

⁴⁵ No figurar “*«expresamente» la antigüedad (...) no equivale a que falte tal concepto, pues constando la cantidad que se percibe por la misma, resulta fácil determinar si es correcta la duración de la prestación de servicios atendiendo a los parámetros establecidos al efecto en el Convenio Colectivo y reflejados en*

En cualquier caso, aquello que resulta de especial relevancia es distinguir claramente que una cuestión es no ajustarse a lo dispuesto al modelo legal o convencionalmente establecido, en cuyo caso los tribunales de lo social podrán dejar sin efecto la decisión unilateralmente adoptada por la empresa consistente en imponer un nuevo modelo de recibo de salario⁴⁶ (pudiendo resultar infracción administrativa⁴⁷), de la inexistente pérdida de la eficacia liberatoria del pago del salario por el hecho de estar ante recibos de salarios no ajustados a lo dispuesto al modelo dispuesto legalmente⁴⁸.

c) *Función fiscalizadora del pago del salario*

La última de las funciones del recibo del salario es la función fiscalizadora del pago del salario. Esta tiene como fin facilitar el control del cumplimiento de la normativa sobre salarios y de las obligaciones de cotización.

Este control normativo, no únicamente debe ser concebido en relación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social⁴⁹, en adelante Ley Ordenadora del Sistema de ITSS) sino también con los propios trabajadores y empresas (función de auditoría laboral o *labour compliance*⁵⁰).

la nómina” (STS, Sala de lo Social, de 29 de octubre de 1993 - rec. nº 4088/1992 - ponente: D. Mariano Sampedro Corral - FD. 3º).

⁴⁶ STSJ de Andalucía - sede Granada -, Sala de lo Social, de 9 de octubre de 2014 - rec. nº 1673/2014 - ponente: D. José María Campilla Ruiz-Coello- FD. 3º.

⁴⁷ Sobre esta cuestión ver el siguiente apartado 1.2 c) sobre la función fiscalizadora del pago del salario.

⁴⁸ “[D]educir que no hay pago real si no hay recibo de salarios en el modelo oficial, sería pretender un formalismo exarcebado y si así se entendiera, se produciría un enriquecimiento injusto contrario a la auténtica finalidad perseguida por el contrato, que en este punto haría prosperar una obligación sin causa.” (STSJ de Andalucía - sede Granada -, Sala de lo Social, de 27 de junio de 2012 - rec. nº 1009/2012 - ponente: D. Fernando Oliet Pala- FD. 2º).

⁴⁹ Artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social: “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. Las normas del orden social a que hace referencia el párrafo anterior comprenden las relativas a materias laborales, de prevención de riesgos laborales, de seguridad social y protección social, colocación, empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo, economía social, emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo, así como cuantas otras atribuyan la vigilancia de su cumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”

⁵⁰ Sobre este concepto, ver ROJAS, R., “Labour Compliance: una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas”, entrada de 1 de diciembre de 2015 en *Laboral 3.0 (blog de*

Sin ánimo de exhaustividad, las empresas tienen la obligación de archivar y conservar los recibos de salarios, juntos los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un período mínimo de cinco años con el objetivo de permitir las comprobaciones oportunas (artículo 3 de la 3 de la OM de 27-12-1994). Este período de cinco años es coincidente con el período de prescripción dispuesto para las infracciones en materia de Seguridad Social (artículo 4.2 de Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en adelante Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

En cuanto a la tipificación de del incumplimiento de este archivo y conservación, se considera una infracción leve en materia de Seguridad Social (artículo 21.1 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), cuya cuantía económica se encontrará entre 30,05 euros y 300,51 euros (dependiendo del grado - artículo 40.1. a de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Misma tipificación (infracción leve) tiene “[n]o *entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado*” (artículo 6.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social) pero, sin embargo, “*No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador*” es una infracción grave (artículo 7.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social), cuya sanción varía entre 300,51 euros y 3005,06 euros (artículo 40.1. b de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Finalmente, respecto a las infracciones y sanciones en materia de recibos de salarios, debe apuntarse que la falta de transparencia en el recibo salarial puede encubrir datos falsos o inexactitudes que pueden derivar en una errónea cotización a la Seguridad Social (a estos efectos, deben tenerse en cuenta, entre otros, los artículos 22.5, 23.1e y f, 23.2, 40.1b y c y 40.3 y 41 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social así como el artículo 28 y siguientes la Ley General de la Seguridad Social - liquidación y recaudación en período voluntario).

Por otro lado, tal y como se avanzaba, los propios trabajadores y empresas hacen uso de los recibos de salarios como medio para verificar el correcto cumplimiento de las obligaciones en materia laboral y Seguridad Social. En ambos casos, estas función fiscalizadora de estos sujetos (o de sus abogados, graduados sociales o asesores) se combina, a menudo, casi inseparablemente de las funciones probatoria-liberadora y la informadora del recibo salarial.

derecho laboral y nuevas tecnologías de Raúl Rojas), www.raulrojas.es/labour-compliance/ [última consulta: 20 de marzo de 2017].

En este marco, mención especial merecen las auditorías laborales, cuyos *outputs* puede dar lugar a diferentes tipos de informes según el resultado⁵¹ (por ejemplo, informe de opinión, de cumplimiento, *seller's due diligence*, *vendor due diligence*) que indagan a partir de los recibos salariales de los trabajadores posibles contingencias (económicas), ya sea en materia laboral o de seguridad social.

Así, a la hora de analizar las retribuciones, las nóminas de todos los trabajadores (o un muestreo de ellas) relativas a los últimos cuatro años⁵² es un documentación indispensable. Y en el caso de análisis de contingencias en materia de Seguridad Social, “*puede extraerse información abundante y valiosa sobre todo cruzando datos [provenientes de del boletín de cotización - TC1 - y la relación nominal de trabajadores - TC2 y el recibo de liquidaciones] con nóminas*”⁵³.

2. La entrega del recibo salarial en soportes telemáticos: del pleno rechazo a la admisión condicionada débil

La posibilidad de que el empresario pueda entregar en soporte telemático el recibo salarial ha sido objeto de fuertes controversias.

Muestra de ello es que, salvo error u omisión y sin ánimo de exhaustividad, los Tribunales Superiores de Justicia han estado divididos sobre la admisibilidad jurídica de esta opción: mientras que el Tribunal de Justicia de la Comunidad de Madrid no la ha avalado en su sentencia de 8 julio de 2015⁵⁴, los Tribunales de Justicia de la Comunidad Valenciana (en su sentencia de 16 de mayo de 2001⁵⁵), de Cataluña (en su sentencia de 20 de noviembre de 2006⁵⁶), de Andalucía - sede Sevilla - (en sus sentencias de 31 de mayo⁵⁷ y 15 de octubre⁵⁸ de 2007) y de Murcia (en su sentencia de 26 de mayo de

⁵¹ Sobre los tipos de informes como “*output*” de la auditoría socio-laboral, ver DEL BAS, E., CALVO, R. y GARCÍA, M.A., *Auditoría sociolaboral: teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, p. 165-188.

⁵² GONZÁLEZ ELEJABARRIETA, B., “Retribuciones”, en SEMPERE NAVARRO, A. (Dir.), *Manual de auditoría laboral*, Editorial Aranzadi, 1ª edición, Cizur Menor, 2011, p. 111-139, p. 112.

⁵³ SANTOS FITA, P., “Seguridad Social”, en SEMPERE NAVARRO, A. (Dir.), *Manual de auditoría laboral*, Editorial Aranzadi, 1ª edición, Cizur Menor, 2011, p. 313-341, p. 321.

⁵⁴ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2015 - rec. nº 2/2015 - ponente: D. Fernando Muñoz Esteban - FD. 2º.

⁵⁵ STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2001 - rec. nº 3544/2000 - ponente: D. Francisco José Pérez Navarro - FD. 2º.

⁵⁶ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2006 - rec. nº 331/2005 - ponente: D. Francisco Javier Sanz Marcos - FD. 1º.

⁵⁷ STSJ de Andalucía – sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2007 - rec. nº 1901/2007 - ponente: D. Miguel Coronado Benito - FD. Único.

⁵⁸ STSJ de Andalucía – sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2007 - rec. nº 2521/2006 - ponente: Dª. Ana María Orellana Cano - FD. 2º.

2008⁵⁹) sí. En cambio, el Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias una vez se ha mostrado favorable a esta posibilidad (en su sentencia de 30 de septiembre de 2014⁶⁰) y otra no (en su sentencia de 7 de noviembre de 2014⁶¹).

La Audiencia Nacional, salvo error u omisión, se ha venido mostrando contraria a la esta modalidad de entrega del recibo salarial en sus decisiones (sentencias de 27 de abril de 2005⁶²; de 9 de diciembre de 2010⁶³ y de 28 de abril de 2015⁶⁴).

Finalmente, el Tribunal Supremo, que había rechazado esta posibilidad en su sentencia de 22 de diciembre de 2011⁶⁵, ha cambiado su doctrina recientemente y ha avalado la posibilidad de la entrega telemática del recibo salarial, si bien con condiciones (que serán expuestas posteriormente).

En su reciente sentencia⁶⁶, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo escenifica el paso definitivo del pleno rechazo a la admisión condicionada débil de la entrega del recibo salarial en soporte telemático.

2.1 Primera etapa: el pleno rechazo de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos

Los argumentos que se han venido manteniendo para dar respuesta negativa a la entrega del recibo salarial en soporte telemático:

- i) Cuando no consta la firma y el sello de la empresa en el recibo salarial, su entrega por soporte telemático provoca que éste deje de tener el valor procesal

⁵⁹ STSJ de la Región de Murcia, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2008 - rec. nº 288/2008 - ponente: D. Joaquín Ángel de Domingo Martínez - FD. 2º. Un comentario de esta sentencia: PEDRAJAS MORENO, A., “Las nuevas tecnologías al servicio del cumplimiento de ciertos deberes empresariales. Posibilidad de que la empresa cumpla la obligación de documentar el abono del salario a través de su Intranet y sin entrega física de nóminas”, en DEL REY GUANTER, S. (Coord.), 2009. *anuario Laboral para abogados. Los casos más relevantes en 2008 de los grandes despachos*, Editorial la Ley, Las Rozas, 2009 (LA LEY 55/2011).

⁶⁰ STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2014 - rec. nº 1934 /2014 - ponente: D. Francisco José de Prado Fernández.

⁶¹ STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2014 - rec. nº 2012/2014 - ponente: D. José Alejandro Criado Fernández - FD. 2º y 3º.

⁶² SAN, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2005 - rec. nº 8/2005 - ponente: D. Enrique Félix de No Alonso-Misol - FD. 1º.

⁶³ SAN, Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2010 - rec. nº 121/2010 - ponente: D. Enrique Félix de No Alonso-Misol - FD. 2º.

⁶⁴ SAN, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2015 - rec. nº 36/2015 - ponente: Dª. Emilia Ruiz-Jarabo Quemada- FD. 4º y 5º.

⁶⁵ STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 22 de diciembre de 2011 - rec. nº 3/2011 - ponente: D. Antonio Valverde Martín – FD. 3º.

⁶⁶ STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 1 de diciembre de 2016 - rec. nº 3690/2014 - ponente: Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

de documento privado (no no rebasar el de copia no averada) con perjuicio al trabajador por la privación de un mecanismo que la ley establece⁶⁷.

- ii) “[S]e perjudica a los trabajadores en cuanto se desplaza sobre ellos la carga de la búsqueda informática de la documentación sobre las percepciones salariales⁶⁸”.
- iii) Cuando no se acredita y garantiza⁶⁹ que la empresa: *“1) facilite en todo momento los medios (tanto materiales – ordenadores e impresoras – como inmateriales – los trabajadores deben poder imprimir sus nóminas en su tiempo de trabajo -) a todos los trabajadores para que puedan tener conocimiento así como oportunidad de imprimir el recibo salarial o 2) en el caso que la compañía no pueda facilitar siempre a todos los empleados los anteriores medios materiales e inmateriales, debe garantizar en todo momento que aquel empleado que requiera que le sea dada su nómina impresa, le será atendida su petición de manera inmediata⁷⁰”*.
- iv) “[E]l deber de entrega del [recibo salarial] constituye una obligación de hacer, que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor (artículo 1166 del Código Civil⁷¹”.
- v) Obligatoriedad de formato papel por el marco normativo: *“Al recibo en soporte papel se refiere el artículo 29.1 párrafo 3º ET cuando habla de “recibo individual” , e incluso con más claridad a tal documento en papel se refiere también la Orden Ministerial cuando precisa que lo que se entrega al trabajador es el “duplicado” del recibo⁷²”*.

⁶⁷ SAN, Sala de lo Social, de 27 de abril de 2005 - rec. nº 8/2005 - ponente: D. Enrique Félix de No Alonso-Misol - FD. 1º y SAN , Sala de lo Social, de 9 de diciembre de 2010 - rec. nº 121/2010 - ponente: D. Enrique Félix de No Alonso-Misol - FD. 2º. Este argumento es acogido también por la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2015 - rec. nº 2/2015 - ponente: D. Fernando Muñoz Esteban - FD. 2º

⁶⁸ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2015 - rec. nº 2/2015 - ponente: D. Fernando Muñoz Esteban - FD. 2º.

⁶⁹ SAN, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2015 - rec. nº 36/2015 - ponente: Dª. Emilia Ruiz-Jarabo Quemada- FD. 4º y 5º.

⁷⁰ CREMADES CHUECA, O., “El correo electrónico personal del trabajador y el derecho a conocer la nómina: sí a las nuevas tecnologías, pero con (¿muchas?) cautelas” - *Blog Deloitte Legal, Legal Today* - Aranzadi - 11/11/2015, www.legaltoday.com/blogs/fiscal/blog-deloitte-abogados/el-correo-electronico-personal-del-trabajador-y-el-derecho-a-conocer-la-nomina-si-a-las-nuevas-tecnologias-pero-con-muchas-cauteladas , [última consulta: 20 de marzo de 2017].

⁷¹ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2015 - rec. nº 2/2015 - ponente: D. Fernando Muñoz Esteban - FD. 2º.

⁷² STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 22 de diciembre de 2011 - rec. nº 3/2011 - ponente: D. Antonio Valverde Martín, 3º. Este argumento es acogido también por la STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 7 de noviembre de 2014 - rec. nº 2012/2014 - ponente: D. José Alejandro Criado Fernández - FD. 2º y 3º.

- vi) Es lícito y no contrario a la buena fe que el trabajador prefiera el formato papel y se niegue a la sustitución de éste por la entrega vía intranet de la empresa⁷³.

2.2. Segunda etapa: la admisión condicionada débil de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos

Los argumentos que se han venido manteniendo para dar respuesta positiva a la entrega del recibo salarial en soporte telemático:

- i) Teniendo en cuenta la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas las normas (artículo 3.1 del Código Civil) y que actualmente las nuevas tecnologías se han implantado masivamente tanto en las empresas privadas como las Administraciones Públicas⁷⁴, debe interpretarse que el Estatuto de los Trabajadores es abierto al uso de las nuevas tecnologías⁷⁵.
- ii) Debe primarse el *“material cumplimiento de la garantía de abono del salario debido sobre la forma de instrumentarse su pago; en armonía con la general prevalencia que jurisprudencialmente se confiere a la racional finalidad de la norma - STS de 14 de junio de 2005 - (que, en el presente caso, no es otra -como resulta de la Exposición de Motivos de la litigiosa- que "garantizar", junto con la constancia de la percepción, "la debida transparencia en el conocimiento ... de los diferentes conceptos de abono...")*⁷⁶.
- iii) Viabilidad jurídica que por vía convencional se establezca la modalidad de entrega del recibo salarial en formato electrónico⁷⁷, siempre y cuando aparezcan diferenciados los conceptos o percepciones del trabajador y sus deducciones (idéntico al formato papel y repetando todas sus exigencias legales)⁷⁸.
- iv) Prevalencia de la función informativa de la nómina cuando el pago salarial se efectúa por transferencia bancaria⁷⁹.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2014 - rec. nº 1934 /2014 - ponente: D. Francisco José de Prado Fernández.

⁷⁵ *Ibidem*. En el mismo sentido, TSJ de la Región de Murcia, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2008 - rec. nº 288/2008 - ponente: D. Joaquín Ángel de Domingo Martínez - FD. 2º.

⁷⁶ STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 20 de noviembre de 2006 - rec. nº 331/2005 - ponente: D. Francisco Javier Sanz Marcos - FD. 1º.

⁷⁷ STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2001 - rec. nº 3544/2000 - ponente: D. Francisco José Pérez Navarro - FD. 2º.

⁷⁸ STSJ de la Región de Murcia, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2008 - rec. nº 288/2008 - ponente: D. Joaquín Ángel de Domingo Martínez - FD. 2º.

⁷⁹ STSJ de Andalucía – sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 31 de mayo de 2007 - rec. nº 1901/2007 - ponente: D. Miguel Coronado Benito - FD. Único.

- v) Si es una posibilidad más, adicional, a la entrega en formato papel⁸⁰ y se puede solicitar a la empresa los recibos de salarios “[originales,] la adverbación para presentarlos donde proceda⁸¹” o imprimirlo⁸².
- vi) Cuando la intranet o soporte telemático ofrecido por la empresa ofrece garantías de acceso (entre otras, confidencialidad y seguridad)⁸³.
- vii) En el caso que la empresa tenga informatizada toda la información referente a salarios y cotizaciones a la Seguridad Social⁸⁴.

Tal y como se avanzaba, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 2016⁸⁵, que unifica doctrina, escenifica el paso definitivo del pleno rechazo a la admisión condicionada débil de la entrega del recibo salarial en soporte telemático, atendiendo a *“la generalización la utilización del soporte informático en lugar del soporte papel para almacenar y comunicar datos, documentos, decisiones...utilizado profusamente tanto el ámbito privado como en la Administración Pública⁸⁶”*.

De este modo, es esperable que los conflictos jurídicos en esta materia puedan disminuir porque se ofrece pautas, más o menos, claras para que la entrega del salario sea admisible legalmente.

Los argumentos que justifican la mencionada admisibilidad (según el orden de exposición de la misma sentencia):

- i) El artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores no *“contiene exigencia alguna respecto al formato en el que ha de entregarse las nóminas de los trabajadores⁸⁷”*.
- ii) Conforme al artículo 2.2 de la OM de 27-12-1994, *“se admite que el trabajador no firme el duplicado del recibo de salarios cuando quede constancia que su abono mediante el comprobante que expide la entidad bancaria, por lo que el*

⁸⁰ *Ibíd.*

⁸¹ STSJ de la Región de Murcia, Sala de lo Social, de 26 de mayo de 2008 - rec. nº 288/2008 - ponente: D. Joaquín Ángel de Domingo Martínez - FD. 2º.

⁸² *Ibíd.* En el mismo sentido, STSJ del Principado de Asturias, Sala de lo Social, de 30 de septiembre de 2014 - rec. nº 1934 /2014 - ponente: D. Francisco José de Prado Fernández.

⁸³ *Ibíd.*

⁸⁴ STSJ de Andalucía – sede Sevilla -, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 2007 - rec. nº 2521/2006 - ponente: Dª. Ana María Orellana Cano - FD. 2º.

⁸⁵ STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 1 de diciembre de 2016 - rec. nº 3690/2014 - ponente: Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga.

⁸⁶ *Ibíd.*, FD. 3º,4.

⁸⁷ *Ibíd.*, FD. 3º, 3.

hecho de que no se le entregue el recibo en soporte papel se ajusta a esta última previsión⁸⁸”.

- iii) El trabajador puede obtener una copia del recibo y no únicamente acceder al mismo a través de un terminal informático.
- iv) “[L]a entrega del recibo en soporte informático cumple con la finalidad de la entrega al trabajador de la copia del recibo de salarios (...) [que] 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 liquidación⁸⁹”.
- v) No resulta gravoso que el trabajador deba “dar la orden de “imprimir” [el recibo salario] y esperar unos segundos a que la impresión se efectúe⁹⁰”.
- vi) La expansión del uso de las nuevas tecnologías para almacenar datos y comunicarse, sustituyendo al papel, hace necesario rectificar la doctrina del Tribunal Supremo para adaptarse a esta realidad.
- vii) La facilidad y accesibilidad para los trabajadores del sistema implementado (intranet de la empresa).

En todo caso estamos ante una admisión condicionada débil de la entrega del recibo salarial en soporte telemático puesto que se exige condiciones fácilmente asumibles para la gran mayoría de las empresas y que garantizan los derechos de los trabajadores.

Resulta en todo caso criticable que la Sala del Tribunal Supremo no imponga otras condiciones para su validez o, al menos, que no las explicita.

En concreto, un mayor grado protección para los trabajadores son los requisitos establecidos en de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de abril de 2015⁹¹.

Éstos pueden ser resumidos en: “1) [la empresa] debe facilit[ar] en todo momento los medios (tanto materiales – ordenadores e impresoras – como inmateriales – los trabajadores deben poder imprimir sus nóminas en su tiempo de trabajo -) a todos los trabajadores para que puedan tener conocimiento así como oportunidad de imprimir el recibo salarial o 2) en el caso que la compañía no pueda facilitar siempre a todos los empleados los anteriores medios materiales e inmateriales, debe garantizar en todo

⁸⁸ Ibídem.

⁸⁹ Ibídem.

⁹⁰ Ibídem.

⁹¹ SAN, Sala de lo Social, de 28 de abril de 2015 - rec. nº 36/2015 - ponente: D^a. Emilia Ruiz-Jarabo Quemada – FD. 4º y 5º.

*momento que aquel empleado que requiera que le sea dada su nómina impresa, le será atendida su petición de manera inmediata*⁹²”.

3. A modo de conclusión: “nuevas” perspectivas en el uso de las TICs en el ámbito laboral y posible nuevo límite de la entrega del recibo salarial en soportes telemáticos

Tal y como puede extraerse de los anteriores apartados, las funciones del recibo salarial no son estancas e interaccionan entre ellas en los conflictos jurídicos. Pero en el caso de la admisibilidad jurídica de la entrega del recibo salarial soportes informáticos, la visión que ha tomado más relevancia es la de la función informadora y, en menor grado, la probatoria-liberatoria del pago del salario.

Ahora bien, cabe preguntarse porqué los tribunales de lo social no han tomado otras perspectivas. Nos referiremos, en concreto a la llamada ‘libertad informática’ (“o «autodeterminación informativa» (...) *derecho a controlar el uso de los mismos datos insertos en un programa informático –habeas data– y comprende, entre otros aspectos, la oposición del ciudadano a que determinados datos personales sean utilizados para fines distintos de aquel legítimo que justificó su obtención (STC 254/1993)*⁹³”) y la conciliación entre la vida familiar y profesional.

En contexto de un auge del uso de las nuevas tecnologías, el teletrabajo⁹⁴ y el BYOT (*bring your own technology*)⁹⁵, la entrega telemática del recibo del salario independientemente de la propiedad del soporte telemático puede chocar frontalmente con el derecho a la libertad informática y el llamado (“nuevo”) “derecho a la desconexión”⁹⁶ (la obligación del trabajador como del empresario de respetar la

⁹² CREMADES CHUECA, O., op. cit.

⁹³ Un estudio crítico sobre la libertad informática, en BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Facultad de control empresarial y el derecho a la libertad informática de los trabajadores: un derecho fundamental (inexplicablemente) olvidado”, en AA.VV., *Internet, Derecho y Política. Una década de transformaciones*, UOC-Huygens, Barcelona, 2014, p. 277–288, p.279.

⁹⁴ “[F]orma, nueva y alternativa, de organización del trabajo (...) [que] no puede enterderse al margen de los profundos cambios organizativos derivados de la aplicación masiva de las NTIC y la comunicación al mundo del trabajo”, DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, ediciones CEF, Madrid, 2016, p. 83.

⁹⁵ Es decir, poner el trabajador a disposición ya no sólo su equipos informáticos – BYOD, *bring your own device*⁹⁵ - sino todo el conjunto de tecnología propiedad del trabajador o de la que tiene el uso cedido - y no por parte de la empresa - para para la realizar la prestación del contrato de trabajo. Una introducción al BYOD, PUYOL, J., *Una Aproximación a la Técnica "BYOD" y al Control Estratégico de las Nuevas Tecnologías en la Empresa*, Tirant lo Blanch, 1ª edición, Valencia, 2015.

⁹⁶ Un artículo crítico sobre este “derecho”, VALLECILLO GÁMEZ, M.R., “El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS.CEF)*, nº 408 (marzo 2017) p. 167-178.

finalización de la jornada y de no ser distorsionada o interrumpida por la interacción empresarial mediante el uso de las nuevas tecnologías).

Así, a pesar de que la libertad informática de los trabajadores ha sido un derecho fundamental “inexplicablemente olvidado”⁹⁷ por los tribunales de lo social, el Tribunal Supremo empieza a “despertar”.

Ejemplo de este despertar tardío es que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo declaró, en su sentencia de 23 de septiembre de 2015⁹⁸, abusiva y contraria a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, la cláusula en el contrato de trabajo que establece que el trabajador proporciona voluntariamente a la empresa el número de teléfono móvil o su cuenta de correo electrónico, así como su compromiso para comunicar la inmediata variación de tales datos, al objeto de que se pueda comunicar por tales vías toda incidencia relativa al contrato, relación laboral o puesto de trabajo.

Y justamente, en esta sentencia da dos argumentos a tener muy en cuenta:

- i) El artículo 2.2 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal se refiere “exclusivamente al teléfono y dirección electrónica «profesionales», esto es, los destinados - específicamente- a la actividad profesional del trabajador y que - parece obvio- han de ser los proporcionados por la empresa para el desarrollo de la actividad laboral del empleado; no los particulares de que los trabajadores pudieran disponer”.
- ii) El teléfono móvil/correo electrónico no están exentos del consentimiento del empleado, porque “en absoluto «son necesarios para el mantenimiento o cumplimiento» del contrato de trabajo y, mucho menos, como «imprescindibles»” puesto que la relación laboral puede desenvolverse sin ellos.

Estos dos argumentos junto con la visión “propietarista”⁹⁹ que vienen aplicando los tribunales respecto las nuevas tecnologías y la perspectiva de la incompatibilidad de las esferas profesional y familiar como factor de riesgo psicosocial (en particular, el deber

⁹⁷ BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I, op. cit.

⁹⁸ STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, de 23 de septiembre de 2015 - rec. nº 259/2014 - ponente: D. Luis Fernando de Castro Fernández.

⁹⁹ Sobre el distinción grado de control y uso de su poder disciplinario que puede realizar el empresario al trabajador dependiendo de si los medios tecnológicos son propiedad o no de la empresa. Una crítica a esta doctrina, FALGUERA BARÓ, M.A., “Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual”, *Trabajo y Derecho*, nº 19, Editorial Wolkers Kluwer (LA LEY 4778/2016).

de prevención del estrés laboral y de los problemas de conciliación¹⁰⁰) y el derecho “nuevo” la desconexión debe hacernos reflexionar.

Entendemos, por el conjunto de motivos expuestos y como conclusión, que debería adicionarse un requerimiento más para ser admisible el envío del recibo salarial en soporte telemático: el soporte telemático debe ser propiedad de la empresa (por ejemplo, al correo electrónico profesional o intranet empresarial), no siendo válido el envío telemático del recibo salarial al correo electrónico personal del trabajador o a cualquier medio tecnológico de su propiedad o del que tiene el uso cedido (y no por parte de la empresa).

4. Bibliografía

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I., “Facultad de control empresarial y el derecho a la libertad informática de los trabajadores: un derecho fundamental (inexplicablemente) olvidado”, en AA.VV., *Internet, Derecho y Política. Una década de transformaciones*, UOC-Huygens, Barcelona, 2014, p. 277–288.

CÁMARA LARGO, A., “La firma de contratos en pizarra digital como firma manuscrita”, *Actualidad Jurídica (Uría & Menéndez)* nº 34 (enero 2013), p. 89-92, p. 89 (VLEX-468242194).

CREMADES CHUECA, O., “El correo electrónico personal del trabajador y el derecho a conocer la nómina: sí a las nuevas tecnologías, pero con (¿muchas?) cautelas” - *Blog Deloitte Legal, Legal Today* - Aranzadi - 11/11/2015, www.legaltoday.com/blogs/fiscal/blog-deloitte-abogados/el-correo-electronico-personal-del-trabajador-y-el-derecho-a-conocer-la-nomina-si-a-las-nuevas-tecnologias-pero-con-muchas-cautelas, [última consulta: 20 de marzo de 2017].

DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, ediciones CEF, Madrid, 2016.

DEL BAS, E., CALVO, R. y GARCÍA, M.A., *Auditoría sociolaboral: teoría y práctica de una herramienta para la gestión de los RRHH*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en DEL REY GUANTER, S. (Dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, 3ª edición, Las Rozas, 2013, p. 44-53.

DESDENTADO DAROCA, E., *El finiquito: reconocimiento del pago, transacción y renuncia*, Lex Nova (editorial Aranzadi), Cizur Menor, 2015.

¹⁰⁰ Vid. RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, J. J., *Dimensiones jurídico-laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*, Editorial Aranzadi, 1ª edición, Cizur Menor, 2015, p. 181-194.

DÍAZ-CANEJA MATORRAS, A., “El Salario”, en MOLERO MANGLANO, C. (Dir.), *Manual de Derecho Del Trabajo*, 13ª Edición y 2ª en Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, p. 279-346.

FALGUERA BARÓ, M.A., “Nuevas tecnologías y trabajo (I): perspectiva contractual”, *Trabajo y Derecho*, nº 19, Editorial Wolkers Kluwer (LA LEY 4778/2016).

FERNÁNDEZ-VILLARINO, R., “Viabilidad jurídica de la formalización del pago del salario a través de las Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación”, *Revista de Derecho vLex*, VLEX-146551).

GONZÁLEZ ELEJABARRIETA, B., “Retribuciones”, en SEMPERE NAVARRO, A. (Dir.), *Manual de auditoría laboral*, Editorial Aranzadi, 1ª edición, Cizur Menor, 2011, p. 111-139.

LLOMPART BENNÀSSAR, M., “El recibo del salario en formato electrónico”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 2/2007, Cizur Menor, Editorial Aranzadi (BIB 2007\1352).

NIETO ROJAS, P., “El recibo del salario en formato electrónico”, *Revista de Contratación Electrónica*, nº 114, Julio 2011 (VLEX-335460158), p. 84-91.

OJEDA-AVILÉS, A., “Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, nº 60, 2007, p. 375-402.

PEDRAJAS MORENO, A., “Las nuevas tecnologías al servicio del cumplimiento de ciertos deberes empresariales. Posibilidad de que la empresa cumpla la obligación de documentar el abono del salario a través de su Intranet y sin entrega física de nóminas”, en DEL REY GUANTER, S. (Coord.), *2009. anuario Laboral para abogados. Los casos más relevantes en 2008 de los grandes despachos*, Editorial la Ley, Las Rozas, 2009 (LA LEY 55/2011).

POQUET CATALÁ, R., “La controvertida eficacia liberatoria del finiquito”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, vol. 7, nº 1/2017).

PUYOL, J., *Una Aproximación a la Técnica "BYOD" y al Control Estratégico de las Nuevas Tecnologías en la Empresa*, Tirant lo Blanch, 1ª edición, Valencia, 2015.

RODRÍGUEZ BRAVO DE LA LAGUNA, J. J., *Dimensiones jurídico-laborales del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*, Editorial Aranzadi, 1ª edición, Cizur Menor, 2015.

ROJAS, R. , “Labour Compliance: una nueva herramienta para la gestión del riesgo jurídico-laboral en las empresas”, entrada de 1 de diciembre de 2015 en *Laboral 3.0 (blog de derecho laboral y nuevas tecnologías de Raúl Rojas)*, www.raulrojas.es/labour-compliance/ [última consulta: 20 de marzo de 2017].

SALINAS MOLINA, F., “El legado jurisprudencial del Magistrado Manuel Ramón Alarcón”, en SAURA SÚCAR, M. y SALINAS MOLINA, F. (Coords.), *Principios esenciales del Derecho del Trabajo*, Huygens Editorial, Barcelona, 2017, p. 23-48.

SANTOS FITA, P., “Seguridad Social”, en SEMPERE NAVARRO, A. (Dir.), *Manual de auditoría laboral*, Editorial Aranzadi, 1ª edición, Cizur Menor, 2011, p. 313-341.

VALLECILLO GÁMEZ, M.R., *El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?*, Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS.CEF), nº 408 (marzo 2017) p. 167-178.