



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## El Tribunal Supremo autoriza la nómina en soporte informático

*Modificando su doctrina contenida en sentencia de 22 de diciembre de 2011, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo autoriza ahora, que las empresas comuniquen a sus empleados las nóminas a través de soporte informático, en vez de en soporte papel. Se justifica tal cambio de criterio respecto a su anterior sentencia -donde defendió que la previsión legal era la*

*entrega material de la hoja de salarios- por la generalización hoy en día de la utilización del soporte informático para almacenar y comunicar datos, documentos, decisiones, etcétera, utilizados tanto en el ámbito privado como en el público. Asimismo argumenta que el cambio de soporte no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador.*

La empresa de transportes de viajeros en las líneas urbanas del municipio de Oviedo, entregaba a sus aproximadamente 200 trabajadores las nóminas físicamente, introduciéndolas en los buzones individuales de cada empleado. A partir de febrero de 2013 sustituyó de forma unilateral tal sistema por su inclusión en la cuenta personal de los trabajadores, a la que estos podían acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones, con el único requisito de introducir el número de su Documento Nacional de Identidad y una clave de acceso personal.

El comité de empresa denunció dicha práctica ante la Inspección de Trabajo, por entender que se trataba de una modificación unilateral impuesta por el empresario, requiriendo la autoridad laboral a éste que se siguieran entregando las hojas de salario en soporte papel, todo ello en base a la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de fecha 22 de diciembre de 2011.

La representación legal de los trabajadores presentó asimismo una demanda de conflicto colectivo contra la medida, siendo acogida su pretensión en primera instancia por el Juzgado de lo Social. Sin embargo, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias revocó la sentencia dando la razón a la empresa transportista. Razonaba que las nuevas tecnologías a las que se han adaptado tanto las empresas privadas como las Administraciones Públicas, permiten a sus empleados acceder al recibo de salarios a través de los mecanismos puestos a su disposición e imprimirlo tras ingresar su DNI y clave de acceso personal, y el modelo de nómina obtenida on line es el mismo que el que se venía entregando en papel, por lo que se estaba dando cumplimiento a la finalidad de la norma, que no es otra que garantizar, junto con la constancia de la percepción, la debida transparencia en el conocimiento de los diferentes conceptos de abono, lo que se salvaguardaba en el caso enjuiciado.

El sindicato USO presentó un Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, toda vez que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias contradecía la doctrina contenida en la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, de 27 de diciembre de 2011, por la que en un caso similar condenó a la empresa Air Europa a entregar a sus empleados las hojas salariales en soporte papel.

Apreciando clara contradicción entre ambos pronunciamientos judiciales, el Tribunal Supremo analiza si es nula la

decisión unilateral de la empresa transportista de sustituir la entrega de la nómina a los trabajadores en el tradicional formato papel por la entrega a través de soporte informático. Y acaba rectificando su propia doctrina y rechazando el recurso planteado por el sindicato USO, pues entiende que el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores impone al empresario la obligación de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago del salario, ajustándose al modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; modelo que se aprobó por Orden de 27 de diciembre de 1994 (modificada por la Orden de 6 de Noviembre de 2014), pero dicha normativa, si bien exige la entrega al trabajador del recibo individual justificativo del pago del salario, no establece el soporte en el que ha de entregarse.

El Alto Tribunal razona que podría entenderse que esta obligación de entregar

físicamente la hoja salarial se desprende de la obligación establecida en la Orden de 27 de diciembre de 1994, de que la misma sea firmada por el trabajador al hacerle entrega del duplicado. Sin embargo, concluye que tal apariencia queda desvirtuada al señalarse también de forma expresa la posibilidad de que el abono se efectúe por transferencia bancaria, en cuyo caso la empresa debe entregar el recibo de salarios sin recabar su firma, que se entiende sustituida por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.

Por ello, al no ser preceptivo el recabar la firma del empleado, concluye que la entrega del recibo en soporte informático cumple la finalidad de entrega al trabajador, al posibilitar conocer a éste las cantidades liquidadas y los diferentes conceptos de abono y descuentos que conforman la liquidación. En cuanto a la unilateralidad de la medida adoptada por

la empresa, modificando una práctica previa, entiende que no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador, pues la aprehensión de las nóminas, que antes se realizaba acudiendo a un buzón dispuesto al efecto, ahora se efectúa acudiendo al terminal informático situado junto a dichos buzones, y no estima gravoso el hecho de que el trabajador tenga que actuar la orden de "imprimir" si quiere obtener una copia de dicho recibo de salarios, y esperar unos segundos para obtener la impresión deseada.

En cuanto a su doctrina previa, el Tribunal Supremo, reconoce el cambio de criterio y lo justifica por el tiempo transcurrido (pese a que realmente han acontecido apenas unos pocos años), y por la generalización de la utilización del soporte informático en lugar del soporte papel para almacenar y comunicar datos, documentos, decisiones (...) utilizado tanto en el ámbito privado como en la Administración Pública, así como por la facilidad en el acceso al recibo de pago de salarios que supone el nuevo sistema implantado.

El Alto Tribunal razona que no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador

