



**CIRCULAR N° 26**  
**FECHA: 05/01/2017**  
**MATERIA: Jurisprudencia**

1

## **EL TRIBUNAL SUPREMO CONSIDERA AJUSTADO A DERECHO QUE LAS EMPRESAS COMUNIQUEN LAS NÓMINAS DEL MES A LOS TRABAJADORES EN SOPORTE INFORMÁTICO Y NO EN SOPORTE PAPEL**

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de diciembre de 2016, sentencia número 1023/2016<sup>1</sup>, ponente señora María Luisa Segoviano Astaburuaga, resolviendo el recurso de casación para unificación de doctrina contra la Sentencia del TSJ de Asturias de 30 de septiembre de 2014, recaída en el recurso 1934/2014<sup>2</sup> que había estimado el recurso de suplicación interpuesto por la empresa contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Oviedo, de fecha 20 de junio de 2014, autos 390/2014, iniciados en virtud de demanda presentada por determinados sindicatos contra una empresa sobre Conflicto Colectivo, por la decisión de la empresa de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático.

La Sala de lo Social del alto tribunal **modifica su anterior doctrina** y argumenta ahora que el cambio de soporte no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador, ni puede considerarse gravoso para éste ya que, si quiere copia de la nómina en papel, sólo debe dar la orden de “imprimir” en el ordenador y esperar unos segundos a que la impresión se efectúe. El Supremo sostuvo criterio contrario en una sentencia de fecha el 22 de diciembre de 2011 (recurso de casación 3/2011)<sup>3</sup>, referida a la empresa Air Europa, Ponente Sr. Martín

---

<sup>1</sup> CENDOJ 28079140012016100954

<sup>2</sup> AS\2014\2812

<sup>3</sup> RJ\2012\1887

Valverde, donde se argumentaba que la previsión legal era la entrega material en soporte papel de las nóminas.

En la resolución que comentamos la Sala de lo Social del Tribunal Supremo explica, en el Fundamento de Derecho Tercero.<sup>4</sup>, 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”.

La sentencia del Supremo rechaza el recurso del Sindicato que interesaba que se declarase nula la decisión de la empresa de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático en lugar de, como se había realizado siempre (“inveteradamente”), en soporte papel.

La demanda se fundamentaba en infracción del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 27 de diciembre de 1994<sup>4</sup> que aprobó el modelo de recibo individual justificativo del pago de salarios, al entender que la empresa no podía sustituir de forma unilateral la práctica que de forma inveterada se había venido siguiendo de entrega a los trabajadores de los recibos de salarios o nóminas directamente en papel, por la nueva posibilidad del uso de la informática. Debe recordarse que la utilización de este modelo es obligada 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.

El Alto Tribunal sostiene ahora, cambiando su precedente criterio, que “ninguna de las normas cuya infracción denuncia el recurrente contiene exigencia alguna respecto al formato en el que han de entregarse las

---

<sup>4</sup> BOE 13 de enero de 1995

nóminas a los trabajadores” (Fundamento de Derecho Tercero.3). 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, en el mismo Fundamento Jurídico, que podría parecer que se exige que la entrega haya de realizarse en soporte papel, al disponer el artículo 2 de 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”.

Sin embargo, -razona- tal apariencia queda desvirtuada por lo que, a renglón seguido, dispone el apartado 2 del precepto: “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 artículo 29.1 del ET y artículo 2 de la Orden de 27 de diciembre de 1994. La sentencia concluye, siempre en el mismo Fundamento, 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



**CIRCULAR Nº 26**  
**FECHA: 05/01/2017**  
**MATERIA: Jurisprudencia**

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, lo que no supone ningún perjuicio al trabajador, según establece ahora el Tribunal Supremo.

4