



[Inicio](#) > [Actualidad](#) > [Resultados](#) > [El Supremo modifica su doctrina y permite que las empresas comuniquen las nóminas en soporte informático y no en papel](#)



Hasta ahora exigía la entrega en papel

## El Supremo modifica su doctrina y permite que las empresas comuniquen las nóminas en soporte informático y no en papel

CGPJ-05/01/2017-10:30

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. La Sala IV argumenta 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 alto tribunal **modifica la doctrina** al respecto que plasmó en una **sentencia de 22 de diciembre de 2011**, referida a la empresa Air Europa, 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".

La sentencia del Supremo rechaza el recurso de USO de Asturias que interesaba que se declarase nula la decisión de la empresa Transportes Unidos de Asturias S.L. de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático en lugar de, como se había realizado siempre, en soporte papel.

En concreto, Transportes Unidos de Asturias, dedicada al transporte de viajeros en las líneas urbanas del municipio de Oviedo, cambió en febrero de 2013 su sistema de comunicación de las nóminas, que hasta entonces introducía en los buzones individuales de cada trabajador. A partir de esa fecha, pasó a **incluir las nóminas en la cuenta personal de cada trabajador**, a la que éstos podían **acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones introduciendo su DNI y clave de acceso personal**.

El sindicato alegó infracción del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la Orden del Ministerio de Trabajo de 27 de diciembre de 1994 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**.

El alto tribunal, en sentencia de la que ha sido ponente la **magistrada María Luisa Segoviano**, 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 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

II CONGRESO INTERNACIONAL  
**COMPLIANCE**  
II INTERNATIONAL CONGRESS

20%  
DESCUENTO  
HASTA EL 10/03/17

11-12 MAYO 2017 MADRID

**¡¡APÚNTATE!!**

LO ÚLTIMO    + LEÍDO

19-1-2017

Sentencia del TS núm. 2680/2016, de 20 de diciembre. Regímenes tributarios forales. Territorio Histórico de Guipuzkoa. IRPF



18-1-2017

Acuerdo para estudiar cómo ha aplicado cada CCAA la corresponsabilidad fiscal tras la denuncia de 'dumping'

18-1-2017

Consulta vinculante núm. V3253-16, de 12 de julio de 2016. Impuesto sobre el Valor Añadido. Auditoría y contabilidad. Factura electrónica



18-1-2017

El Supremo aborda hoy el recurso contra la forma de readmitir a los empleados de Coca-Cola en Fuenlabrada



18-1-2017

La confianza empresarial sube un 0,3% en el primer trimestre y suma cuatro trimestres en positivo

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, 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 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**, lo que supone ningún perjuicio al trabajador.

