



Roj: **STS 5602/2016** - ECLI: **ES:TS:2016:5602**

Id Cendoj: **28079140012016100954**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/12/2016**

Nº de Recurso: **3690/2014**

Nº de Resolución: **1023/2016**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 1 de diciembre de 2016

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Ángel Garrido Fernández, en nombre y representación del Sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), al que se ha adherido LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS, contra la sentencia de la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 30 de septiembre de 2014, recaída en el recurso de suplicación núm. 1934/2014, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de los de Oviedo, dictada el 20 de junio de 2014, en los autos de juicio núm. 390/2014, iniciados en virtud de demanda presentada por los Sindicatos CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS, LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y UNIÓN SINDICAL OBRERA DE ASTURIAS, contra la empresa TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS, S.L., sobre Conflicto Colectivo. Ha sido parte recurrida el sindicato COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. María Luisa Segoviano Astaburuaga

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 20 de junio de 2014, el Juzgado de lo Social nº 6 de Oviedo, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que estimando la demanda presentada por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS, la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y UNIÓN SINDICAL OBRERAS DE ASTURIAS contra la empresa TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS S.L. en materia de Conflicto Colectivo, debo declarar y declaro la nulidad de la decisión de la empresa de comunicar a los trabajadores la nómina a través del soporte informático, debiendo depositarlas en los buzones existentes hasta la adopción de la medida, todo ello con efectos a la adopción de la medida.»

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: «PRIMERO.- La empresa TRANSPORTE UNIDOS DE ASTURIAS S.L. presta el servicio de transporte de viajeros en las líneas urbanas de autobuses que dan servicio al municipio de Oviedo, ocupando a un número aproximado de 200 trabajadores, a todos los cuales afecta el presente conflicto. SEGUNDO.- El Comité de Empresa está integrado por 3 representantes de U.G.T., 3 de U.S.O. y 3 de CC.OO. TERCERO.- La empresa entregaba las nóminas a los trabajadores físicamente, introduciéndolas en los buzones individuales de cada trabajador. A partir del mes de febrero de 2013, la empresa sustituyó tal sistema por la inclusión de las nóminas en la cuenta personal de cada trabajador a la que pueden acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones, para lo cual deben introducir su DNI y su clave de acceso personal para tener acceso directo a la nómina. CUARTO.- Por parte del Presidente del Comité de Empresa se presentó un escrito ante la Inspección de Trabajo denunciando la aplicación unilateral de la medida antecitada, la que emitió un requerimiento a la empresa en el sentido de que se continuara entregando a los trabajadores las nóminas en soporte papel; y ello con fundamento en el contenido de la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22-12-11. QUINTO.- Con fecha 18-02-04 se celebró el



preceptivo acto de conciliación, no lográndose una avenencia entre las partes por lo que se tuvo por Intentado Sin Efecto. SEXTO.- En la tramitación de estos autos se han observado las prescripciones legales.»

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, el letrado D. José Rodríguez Vijandre, en nombre y representación de TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS S.L., formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, dictó sentencia en fecha 30 de septiembre de 2014, recurso 1934/2014, en la que consta el siguiente fallo: «Estimando el recurso de suplicación interpuesto por TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS SL contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de los de Oviedo de fecha 20 de Junio de 2014, dictada en el proceso promovido por UNIÓN SINDICAL OBRERA, COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS y por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES frente a aquella empresa en materia de conflicto colectivo, debemos revocar y revocamos dicha Resolución absolviendo a la entidad recurrente de las pretensiones frente a ella deducidas en la demanda rectora del proceso.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, el letrado D. Ángel Garrido Fernández, en nombre y representación del Sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó ante esta Sala mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 22 de diciembre de 2011, recurso 3/2011.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y no habiendo impugnado la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

SEXTO.- Se señaló para la votación y fallo el día 8 de noviembre de 2016, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- El Juzgado de lo Social número 6 de los de Asturias dictó sentencia el 20 de junio de 2014, autos número 390/2014, estimando la demanda formulada por LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS, LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES- UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y UNIÓN SINDICAL OBRERA DE ASTURIAS contra TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS SL sobre CONFLICTO COLECTIVO, declarando la nulidad de la decisión de la empresa de comunicar a los trabajadores la nómina a través de soporte informático, debiendo depositarlas en los buzones existentes hasta la adopción de la medida, todo ello con efectos a la adopción de la medida.

Tal y como resulta de dicha sentencia la empresa Transportes Unidos de Asturias, dedicada al transporte de viajeros en las líneas urbanas que dan servicio al municipio de Oviedo, entregaba a los trabajadores las nóminas físicamente, introduciéndolas en los buzones individuales de cada trabajador. A partir del mes de febrero de 2013 la empresa sustituyó tal sistema por la inclusión de las nóminas en la cuenta personal de cada trabajador, a la que pueden acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones, para lo cual deben introducir su DNI y su clave de acceso personal para tener acceso directo a la nómina.. El Presidente del Comité de Empresa presentó escrito ante la Inspección de Trabajo denunciando la aplicación unilateral de la medida antedicha, procediendo la Inspección a requerir a la empresa a fin de que continuara entregando a los trabajadores la nómina en soporte papel, atendido el contenido de la STS, Sala Cuarta, de 22 de diciembre de 2011.

2.- Recurrida en suplicación por TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS SL, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias dictó sentencia el 30 de septiembre de 2014, recurso 1934/2014, estimando el recurso formulado, revocando la sentencia impugnada y absolviendo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda en su contra formulada.

La sentencia entendió que las nuevas tecnologías a las que se han adaptado tanto las empresas privadas cuanto las Administraciones Públicas (General, Autonómica y Local) 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 la nómina obtenida "on Line" es el mismo que el que se venía entregando en soporte papel, por lo que se cumple "la finalidad de la Norma". Continúa razonando que se otorga así, primacía al 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"). Y que, en el caso enjuiciado, se salvaguarda con la forma de justificación instrumentada por la empresa...".



3.- Contra dicha sentencia se interpuso por la representación letrada de LA UNIÓN SINDICAL OBRERA recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando como sentencia contradictoria, la dictada por esta Sala de lo Social el 22 de diciembre de 2011, casación número 3/2011.

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS se ha adherido al recurso presentado por LA UNIÓN SINDICAL OBRERA .

La parte recurrida no ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que procede la desestimación del recurso ya que entre las sentencias comparadas no concurren los requisitos de identidad que exige el artículo 219 de la LRJS.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 22 de diciembre de 2011, casación 3/2011, desestimó el recurso de casación interpuesto por Air EUROPA, Líneas Aéreas SA, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional el 9 de diciembre de 2010, en actuaciones seguidas por el Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas -SEPLA- contra dicho recurrente sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Consta en dicha sentencia que, desde enero de 2010, la empresa dejó de entregar en soporte papel (como hizo en 2008 y 2009) el recibo de salarios, sustituyéndolo por soporte magnético, en una página web, a la que los pilotos pueden tener acceso con clave personalizada, habiendo informado la empresa el 29 de marzo de 2010, a requerimiento de la sección sindical del SEPLA, que el procedimiento de entrega de nómina será en lo sucesivo en soporte magnético al que tendrán acceso los pilotos, bien a través de su ordenador personal, bien por vía de los ordenadores de la empresa situados en las salas de firma. El 13 de abril de 2010 la sección sindical del SEPLA requirió a la empresa para que mantuviera la entrega de las nóminas en soporte papel, tal y como venía haciendo hasta enero de 2010, contestando la empresa el 25 de mayo de 2010, reiterando lo indicado en su comunicación de 29 de marzo de 2010.

La sentencia entendió que es clara la calificación del deber del empresario de entrega del recibo como obligación de hacer y no es menos claro que hasta enero de 2010, tal obligación de hacer se ha venido cumpliendo mediante entrega material de un recibo individual. Es cierto que nos encontramos ante normas legales y reglamentarias disponibles colectivamente, si no en cuanto al hecho de la exigencia de "documentación", sí en cuanto a la forma de la "documentación" misma. Pero no es menos verdad que el Convenio Colectivo aplicable no ha alterado el instrumento documental previsto en la legislación, que es sin duda, a la vista de los preceptos reproducidos, el recibo en soporte papel. 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 recibo. Continúa razonando que la negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que ésta se sustituya por la información en el intranet de la empresa, no es contraria a la buena fe. Ciertamente, la lectura y el archivo de un documento en soporte papel no suponen hoy por hoy la misma carga que las mismas operaciones en soporte informático, siendo lícito que el trabajador prefiera aquel procedimiento a éste. Y, además, la disponibilidad por parte del trabajador a efectos probatorios del documento privado del recibo en soporte papel es también hoy por hoy distinto, y probablemente mayor, que la disponibilidad de los datos sobre sus percepciones en soporte informático.

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS.

En efecto, en ambos supuestos se trata de la impugnación de decisiones empresariales que se refieren al formato en el que van a comunicar la nómina a sus trabajadores, pasando del tradicional formato papel a la comunicación en soporte informático, al que tienen acceso los trabajadores.

Es irrelevante, a efectos de la contradicción, que en la sentencia recurrida el sistema consista en la inclusión de las nóminas en la cuenta personal de cada trabajador, a la que pueden acceder mediante un terminal informático situado junto a los buzones -en los que antes se depositaba la nómina papel- para lo cual deben introducir su DNI y su clave de acceso personal para lograr el acceso directo a la nómina, en tanto en la sentencia de contraste la nómina se encuentra en soporte magnético, en una página web, a la que los pilotos pueden tener acceso con clave personalizada, bien a través de su ordenador personal, bien por vía de los ordenadores de la empresa situados en las salas de firma. Tales diferencias no impiden que la Sala aprecie la existencia de contradicción ya que los hechos esenciales son los mismos en ambos supuestos, a saber, el cambio del soporte papel al soporte informático en la forma de comunicación de las nóminas a los trabajadores.



TERCERO.- 1.- El recurrente alega infracción del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores y de la Orden de 27 de diciembre de 1994, manteniendo que la empresa no puede sustituir de forma unilateral la práctica que de forma inveterada se venía siguiendo de entrega a los trabajadores de los recibos de salarios o nóminas directamente en papel, por la nueva posibilidad que el uso de la informática facilita a la empresa de dejar de entregar físicamente y de forma directa la nómina en formato papel por la posibilidad de que la obtengan a través de medios informáticos y con acceso a través de clave personal.

2.- La cuestión planteada se reduce a resolver si es nula la decisión unilateral de la empresa de sustituir la entrega de la nómina a los trabajadores en el tradicional formato papel por la entrega a través de soporte informático.

El nuevo sistema permite a los trabajadores el acceso a su nómina mediante un terminal informático situado junto a los buzones -en los que antes se depositaba la nómina papel- para lo cual deben introducir su DNI y su clave de acceso personal.

3.- La censura jurídica formulada no ha de tener favorable acogida. A este respecto hay que señalar 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. Así el artículo 29.1 del ET establece: "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 Trabajo 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".

El modelo ha sido aprobado por Orden de 27 de diciembre de 1994, modificada por orden de 6 de noviembre de 2014. El artículo 1 de dicha Orden dispone que el recibo individual de salarios, al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 de ET, se ajustará al modelo que, como anexo, aparece en la citada 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. El anexo establece todos los datos que ha de contener el recibo individual justificativo del pago de salarios, en el que, en esencia, figura la identificación del empresario, identificación del trabajador, el periodo de liquidación, los devengos -percepciones salariales y no salariales-, las deducciones -aportación del trabajador a las cotizaciones de Seguridad Social, impuesto sobre la renta de las personas físicas, anticipos, valor de los productos recibidos en especie y otras deducciones- el total a deducir, el líquido total a percibir, firma y sello de la empresa, fecha y "recibí". La Orden de 6 de noviembre de 2014 ha modificado el citado anexo añadiendo un nuevo apartado: "Determinación de las bases de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta y de la base sujeta a retención del IRPF y aportación de la empresa", en la que figura la aportación empresarial por contingencias comunes, contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta, cotización adicional por horas extraordinarias y base sujeta a retención del IRPF.

Se exige la entrega al trabajador de recibo individual justificativo del pago del salario, en el modelo aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, actualmente Ministerio de Empleo y Seguridad Social, pero no se establece el soporte en el que ha de entregarse dicho recibo.

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, 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 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. Por último el cambio del soporte papel a soporte informático en la entrega de las nóminas no supone perjuicio ni molestia alguna para el trabajador. En efecto, la aprehensión de las nóminas, que antes se realizaba acudiendo al buzón que al efecto había dispuesto para cada trabajador, ahora se efectúa acudiendo al terminal informático situado junto a dichos buzones. La operación que antes consistía en abrir el buzón mediante una llave, ahora se realiza introduciendo en el terminal el número de DNI y la clave. 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.

4.- No desconoce la Sala la doctrina contenida en nuestra sentencia de 22 de diciembre de 2011, casación 3/2011, sin embargo, 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, así como de la facilidad y accesibilidad para los trabajadores que ofrece el nuevo sistema implantado por la empresa recurrida Transportes Unidos de Asturias SL, se ha considerado necesario rectificar la doctrina contenida en dicha sentencia, tal y como se ha razonado en los fundamentos de derecho de esta resolución.

CUARTO.- Por todo lo razonado procede la desestimación del recurso formulado, sin que proceda la imposición de costas, de conformidad con lo establecido en el artículo 235.2 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por representación letrada de LA UNIÓN SINDICAL OBRERA, al que se ha adherido LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS frente a la sentencia dictada el 30 de septiembre de 2014 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso de suplicación número 1934/2014, interpuesto por TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS SL frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 6 de Oviedo el 20 de junio de 2014, en los autos número 390/2014, seguidos a instancia de LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS, LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES-UNIÓN REGIONAL DE ASTURIAS y UNIÓN SINDICAL OBRERA DE ASTURIAS contra TRANSPORTES UNIDOS DE ASTURIAS SL sobre CONFLICTO COLECTIVO, manteniendo la sentencia impugnada tal y como se consignó. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.