

«TIC» Y RELACIONES LABORALES: ¿HASTA CUÁNDO LA NÓMINA EN PAPEL?

Comentario a la **Sentencia de la Audiencia Nacional 76/2015, de 28 de abril** (Caso «Contact Center Global Sales Solutions Line, SL»)

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático. Universidad de Jaén

*La crisis [o el conflicto colectivo] se produce
cuando lo viejo no acaba de morir y cuando lo
nuevo no acaba de nacer.*

Bertolt Brech (y Antonio Gramsci)

1. EL MARCO LEGAL: TEXTOS Y PRETEXTOS

Decía el viejo adagio de lógica jurídico-interpretativa decimonónica que si un texto está claro, no precisa interpretación (*in claris non fit interpretatio*). Si fuese cierto, que no lo es, ni hoy ni ayer, habría una cuestión que difícilmente podría generar conflictos, como es la del derecho de toda persona a conocer su nómina (sea grande o sea pequeña, esa es otra cuestión), bien documentada en papel –reciclado o no, esa es también otra cuestión, o no–. Y ello porque el artículo 29.1 del **Estatuto de los Trabajadores** (ET), cuya redacción está petrificada desde 1980 –¡más de 35 años!–, sigue diciendo con «absoluta claridad» que «... la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres... *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..., salvo que por convenio... o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes..., se establezca otro modelo... con la debida claridad...».

Ese modelo oficial de salario fue establecido –hace ya más de dos décadas– por la **Orden Ministerial de 27 de diciembre de 1994**, que desarrolla el artículo 29.1 del **ET**. Aunque ha sido modificada hace apenas un año –**Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre**–, el cambio solo tiene que ver con la necesidad de ajustar el modelo al cumplimiento de las obligaciones de cotización

social *ex* artículo 104.2 de la [Ley General de la Seguridad Social](#) (LGSS) –deber de información al trabajador sobre la cuantía total de la cotización social, diferenciando las cuotas a cargo de cada uno *ex* art. 103.2 de la [LGSS](#)–. Pero a los efectos que aquí interesan, rige la vieja Orden. No obstante, conviene poner de manifiesto que, sin perjuicio de remitir a la primacía del acuerdo, la potestad reglamentaria no se centra tanto en la forma de documentar, cuanto en la *garantía de transparencia* de la nómina.

Dejando aparte, aunque da idea de su obsolescencia, tanto que ni existe hoy Ministerio de Trabajo –otro «ocupa su lugar»– cuanto esa añosa Orden, el texto legal revela su tiempo y en él parece quedar atrapado: en su época las llamadas nuevas tecnologías de la información y la comunicación –NTIC– estaban, en España, en mantillas y el papel seguía mandando. Pero, por fortuna, respecto de este aspecto, el signo y el sino de los nuevos tiempos han cambiado y esas tecnologías se imponen, o al menos lo parecen, o cuando menos deberían. De ahí la necesidad de una enésima llamada al sempiterno –aunque apenas tenga media docena de años más que el [ET](#)– artículo 3.1 del [Código Civil](#): las normas deben interpretarse conforme a la realidad social del tiempo que han de ser aplicadas (realismo evolutivo del Derecho). Pero ¿cuál es la auténtica realidad –no el discurso y el deseo– de buena parte del tejido empresarial español?

2. SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO: UN CONFLICTO LABORAL DE OTRO TIEMPO

Una empresa del sector del –viejo término– «telemarketing» o del –nuevo término– «*contact center*», la compañía «Contar Center Global Sales Solutions Lines, SL (GSS Line)», con 1.600 trabajadores, y 6 centros de trabajo en toda España –el de Madrid tiene 990–, recibe una demanda sindical. La pretensión de la demanda era del siguiente tenor: reconocimiento del derecho de los trabajadores de la empresa a «recibir el duplicado de su nómina en formato papel, anulando la práctica unilateral impuesta por la empresa que modifica el sistema de entrega del recibo nómina». Conforme al relato de hechos probados, la empresa, en efecto, había decidido poco tiempo antes –27 de noviembre de 2014 (hecho probado tercero)– un cambio en el modelo de formalización de la nómina, eliminando el «viejo» formato en papel y sustituyéndolo por otro basado en el acceso a su visualización en el específico «portal del empleado», siendo opción del trabajador darle o no a imprimir.

Al mismo tiempo, se exigía a cada trabajador facilitar un correo electrónico, de forma que se les enviaría una clave y una contraseña para acceder a su nómina en el portal. Ante la eventualidad de que hubiese trabajadores sin *mail* personal, la empresa les pedía que enviaran un correo a una dirección electrónica de la empresa, desde la que se les enviaría una clave y contraseña. En todo caso, la preferencia empresarial era manifiesta a favor de que los trabajadores dispusiesen de correo propio:

«Para favorecer la intimidad y confidencialidad de los datos se aconseja a todos los trabajadores tener un correo electrónico donde la empresa pueda redirigir sus comunicaciones de una manera individual, sin... obligatoriedad alguna».

El comité de empresa evidenció desde el primer momento sus resistencias, tanto por razones de forma como por razones de fondo. De forma, porque no fue acordada, sino que se impuso unilateralmente, con lo que se vulneraría el artículo 41 del ET. De fondo, porque supondría un claro engorro para los trabajadores, con el consiguiente perjuicio, máxime si «deben utilizar su tiempo libre y recursos para obtener el recibo de nómina». Eso sí, el comité no se bloqueó en su crítica y propuso una solución al conflicto basada en la plena libertad de opción personal: quien lo desee, que comunique a la empresa su voluntad de seguir recibiendo la nómina en papel, y quien quiera adecuarse al nuevo sistema, que lo haga, pero, claro está, deberá tener a su disposición en el centro impresora para poder imprimir el documento de nómina. No fue insensible la empresa a esta propuesta, de modo que se instaló en el centro de Madrid el «puesto de acceso al portal del empleado con carácter público para todos los trabajadores de cualquiera de las empresas de GSS», en el que habría una impresora.

En el resto de centros de trabajo se habilitaron puestos análogos de acceso al portal para acceder a la nómina y para su impresión, si bien ni todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado. Más aún, consta como hecho probado que los «tele-operadores» tienen restricciones para el acceso a internet en el trabajo, ya que: «En el puesto instalado por la empresa para acceder al portal del empleado e imprimir la nómina no se puede acceder a la conexión USB para hacer la descarga de la nómina. Los trabajadores acuden al puesto durante su tiempo de descanso y, además, dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto se forman colas (Prueba testifical de la parte demandante)».

3. DOCTRINA JUDICIAL: CLAVES DE LOS RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

El fallo de la sentencia es inequívoco y contundente. De modo que, desestimada la cuestión procesal –se había alegado excepción de falta de legitimación activa por parte del sindicato (minoritario) actuante–, y razonada su posición jurídica, concluye declarando:

«... la nulidad de la decisión y práctica empresarial de no hacer entrega en soporte papel a los trabajadores de los recibos salariales mensuales, dejándola sin efecto. Reconocemos el derecho de los trabajadores de la empresa demandada a recibir el duplicado de su nómina en formato papel, y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración...».

Pese a la gran desilusión que pudiera generar tan contundente revés a la decisión empresarial para cualquier intérprete evolutivo y razonable, así como, mucho más, para los responsables de los departamentos de «personal» –o de «recursos humanos»–, la lectura detenida del razonamiento jurídico que le ha llevado a ese fallo arrojará una visión muy diversa, incluso opuesta, por su extraordinario sentido común y razonabilidad. En efecto, la doctrina judicial que fija es la siguiente:

«El sistema de visualización y entrega de nómina mediante... papel... puede ser sustituido, siempre que se cumplan determinadas condiciones, que en el presente supuesto no concurren. Por tanto, la empresa, hasta que solvente los problemas de acceso debe atender a las peticiones de envío en papel de la nómina de aquellos empleados que, por razón de las circunstancias de su puesto de trabajo, no tengan acceso desde el mismo a un ordenador» –FJ quinto, párrafo tercero–.

4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA Y JUICIO DE PREVISIBILIDAD PARA SU CONSOLIDACIÓN COMO «NUEVO DERECHO DE PRECEDENTE»

Esta cuestión no está ayuna de precedentes en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Su [Sentencia de 22 de diciembre de 2011 \(rec. núm. 3/2011\)](#), confirmando la de instancia –Audiencia Nacional–, fijó una doctrina que, en apariencia coincidente con la mantenida por la Audiencia Nacional –que, lógicamente, no solo no la desconoce sino que parte de ella–, presenta una rigidez mayor. En este sentido, desestimado también el recurso de la empresa, conforme al dictamen del Ministerio Fiscal, razona su clara posición hacia la versión clásica de la nómina en papel. Por dos argumentos básicamente. Uno de carácter normativo, según un canon hermenéutico muy apegado a la tradición y a la letra de la legislación: «... Es cierto que nos encontramos ante normas... disponibles colectivamente... en cuanto a la forma de la "documentación"... Pero no es menos verdad que... el Convenio... no ha alterado el instrumento documental previsto en la legislación, que es sin duda... el recibo en soporte papel. Al recibo en soporte papel se refiere el artículo 29.1 del ET cuando habla de "recibo individual", e incluso con más claridad... la Orden Ministerial cuando precisa que lo que se entrega... es el "duplicado" del recibo». El otro es de carácter práctico, atento al sobreesfuerzo que genera el nuevo formato electrónico y que el trabajador no tendría el deber de soportar por una decisión organizativa del empleador, así como a la menor disponibilidad probatoria del documento privado en recibo papel. En suma, ni la carga de lectura ni la facilidad probatoria serían, «hoy por hoy», equivalentes entre ambos formatos, papel e informático, por lo que no es exigible, de buena fe, que asuma esas sobrecargas.

No obstante, ya antes –[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 20 noviembre 2006, rec. núm. 331/2005](#)– de ese, ciertamente tradicionalista y algo obsoleto, Derecho de precedentes jurisprudencial, y con posterioridad al mismo, se dictaron algunas doctrinas en suplicación que evidenciaban un criterio mucho más aperturista, expresivo de una necesaria relectura evolutiva de las normas legales y reglamentarias, más atenta a su espíritu que a su letra, sin contradecir tampoco esta –[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 30 de septiembre de 2014, rec. núm. 1934/2014](#)–. En esa dirección, de bastante más flexibilidad y apertura al nuevo mundo tecnológico, social y empresarial, tales sentencias sí aceptaron la sustitución del sistema de visualización y transparencia de la nómina en formato papel por otro informático o digital. Eso sí, en todo caso, como cuida de indicar la Audiencia Nacional, que los tiene también como referentes, en ellos se aseguraba que la empresa hubiera puesto, no solo formalmente sino de forma efectiva, útil, operativa en cada caso, los medios necesarios para el acceso, mediante

terminales a su disposición, a la nómina y poder imprimir, si así lo deseaban, el documento y, además, siempre en su tiempo laboral.

Ahora bien, aseguradas esa doble condición –disponibilidad real de acceso informático e impresión a voluntad; y posibilidad de hacerlo en su horario laboral–, la nueva doctrina de la Audiencia Nacional se muestra plenamente adherente a la evolución tecnológica, que exige, frente a la rigidez del precedente jurisprudencial, esa relectura evolutiva. Esta reinterpretación no solo no sería contraria a la «letra» de la norma que, como hemos visto, solo requiere la garantía de asegurar la transparencia del acceso y conocimiento al documento, sin condicionar en absoluto la forma, para la que el poder de dirección empresarial y la libertad de empresa deben abrir un amplio campo, sino que vendría exigida por la misma finalidad de la norma, pues el soporte o formato informático hoy ofrece más disponibilidad –continuada–, y misma certeza probatoria, que el más tradicional en papel. Desde esta perspectiva, y dejando a un lado los aspectos relativos a la protección de la privacidad, que tienen una garantía específica como derecho fundamental³, sí es exigible de buena fe al trabajador que se adapte al nuevo modelo de documentación, si se le asegura, claro está, que este, además de negociado con la representación, está disponible de una forma accesible para todos en tiempo de trabajo. Por eso, considero que, si se dan esas condiciones de accesibilidad efectiva y facilidad impresora, y salvo lo que pueda disponer el convenio colectivo o acuerdo de empresa, que aquí tienen la primacía, un trabajador no tiene derecho a solicitar que a él se le siga mandando en papel, no obstante haber cambiado para todos.

En suma, de un lado, el derecho del trabajador a conocer su nómina, de una manera accesible y con total transparencia, fue, es y será básico en toda relación de trabajo y no admite discusión, ni *ex* artículo 29.1 del **ET** ni a la luz de la más elemental razón jurídico-laboral. De otro, tan contundente como el derecho, es la potestad que tiene la empresa para determinar, conforme al estadio evolutivo de las nuevas tecnologías y sus decisiones de organización del trabajo, cómo quiere garantizar el deber de transparencia que deriva de aquel derecho del trabajador a conocer. Por ello, al empresario compete, en el ejercicio de su libertad de empresa y del poder de dirección, optar por documentar la nómina en un modo tradicional –mantenimiento del viejo, y algo nostálgico ya, formato papel– o, en cambio, elegir un modo moderno, avanzado, más propio de la era digital –formato electrónico–. Eso sí, finalmente, el empleador deberá ser plenamente consciente de su opción, y asumir su responsabilidad, de manera que, además de negociar *ex* artículo 41 del **ET** todo cambio –es sustancial por afectar al sistema de remuneración–, debe asegurar que se dan las condiciones para que, con medios de la empresa y dentro de la jornada laboral, el trabajador puede acceder perfectamente a su nómina.

³ La empresa exige que se le aporten correos electrónicos personales. Pero esta cuestión exige matiz a tenor del derecho fundamental a la intimidad. Pero esa es otra historia que contaremos aquí oportunamente –será objeto de comentario en un próximo número de la Revista–, a raíz de la reciente STS de 21 de septiembre de 2015, rec. núm. 259/2014 que, confirmando la doctrina de la Audiencia Nacional, anula la cláusula/tipo del contrato de trabajo que obliga a dar el número de teléfono o *e-mail* del trabajador de nuevo ingreso.

En cualquier caso, ciertamente la realidad empresarial –pyme, pero también grandes, como se ha visto–, es mucho más plural de lo que nos gustaría, y seguramente de lo que sería necesario. De modo que, bien en la versión del célebre dramaturgo y poeta alemán, bien en la del político y filósofo –marxista–, este tipo de conflictos laborales parecerían explicarse solo por la tensión permanente entre «lo viejo» –la era analógica (a la que pertenezco)–, que se resiste denodadamente a extinguirse, y «lo nuevo» –la era digital (a la que trato de sobrevivir)–, que no termina por imponerse en su lucha por la hegemonía –nunca exclusividad (véase la «muerte y resurrección» de los discos de vinilo y de los, torturantes, «casetes»)–⁴. O quizás, además, sea expresión de las nostalgias, que, de forma insuperable, con mayor o menor intensidad –yo la siento por el «libro» (y la revista especializada) en su formato papel–, estamos obligados a conllevar todos-as los-as que al género humano sentimos pertenecer. Pero, sea como fuere, es evidente que no hay que dejar que esas pulsiones –sociales, económicas y personales– nos dominen y oculten una realidad: lo que importa de una nómina es que, además de que se actualice en pagos puntuales, sea lo suficientemente nutrida para atender las necesidades del tiempo –costoso– en que vivimos, no el formato en el que nos la dan, o nos gustaría recibir. La Naturaleza y nuestro deber de cuidar su sostenibilidad, no solo con grandes Tratados internacionales y compromisos corporativos –incluidas las grandes compañías automovilísticas–, sino con el día a día de cada uno/a, también está en juego cuando decidimos qué formato seguir. Pero sí, esta también es otra historia mucho más compleja y que no corresponde aquí abordar.

⁴ http://economia.elpais.com/economia/2015/09/03/actualidad/1441303713_364906.html