USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA DE MADRID

17 julio 2015
Nº 39

USO-MADRID

C/ VALLEHERMOSO, 78

3ª -6ª PLANTA

28015 MADRID

TLFNO.: 91 598 63 30

FAX: 91 534 62 41

¡Visita la nueva WEB!

www.uso-madrid.es

Sector Contact Center. Derecho de los trabajadores a recibir un duplicado de la nómina en formato papel.

***Estimados compañeros y afiliados, en este artículo vamos a comentar** la **Sentencia 76/2015, del 28 de abril de 2015, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en Recurso nº 36/2015.** Dicha Sentencia afecta l Sector de contact center, y en ella se establece el derecho de los trabajadores a recibir un duplicado de la nómina en formato papel. La cuestión que se suscita es que la empres implantó un sistema de visualización del recibo de nómina consistente en la inclusión de la información contenida en el mismo en una página web (portal del empleado) a la que pueden acceder los trabajadores desde un puesto de trabajo habilitado al efecto en cada centro de trabajo, así como desde sus propios puestos, introduciendo una clave y una contraseña, pudiendo visualizarla, imprimirla o guardarla en forma pdf.*

El deber de entrega del recibo salarial constituye una obligación de hacer que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor, imponiendo cargas a los trabajadores sin facilitar los medios accesibles. En el presente caso**, no todos los trabajadores tienen correos personales, ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado**. Así, los teleoperadores tienen restringido el acceso a internet en el trabajo, 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 proceder a su descarga, 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. La negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que 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 este. 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.

Como HECHOS PROBADOS tenemos los siguientes:

Primero.- Se presenta demanda de

UNIÓN SINDICAL OBRERA MADRID

El deber de entregar el recibo constituye una obligación de hacer, que no puede ser sustituida unilaterlamente por el deudor.

conflicto colectivo que afecta a más de 1.500 trabajadores.

Segundo.- La empresa comunica al conjunto de la plantilla "el nuevo sistema de visualización del recibo de nómina, consistente en la visualización de la misma, a través del portal del empleado.

Tercero.- El Comité de Empresa emitió informe manifestando su desacuerdo con la medida empresarial que no ha sido pactada con el Comité y que supone un perjuicio notable para los empleados de la compañía que deben utilizar su tiempo libre y recursos para obtener el recibo de nómina.

Cuarto.- En la empresa demandada no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado. Los teleoperadores tienen restringido el acceso a Internet en el trabajo. 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.

En cuanto a los FUNDAMENTOS DE DERECHO destacar los siguientes:

Primero.- Se solicita se reconozca el derecho de los trabajadores, 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 de nómina.

Segundo.- Conforme previene el art. 29.1 del ET (Estatuto de los Trabajadores) 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 y su documentación se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo y ajustado "al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empres 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".

En esta línea la Orden de 27 de septiembre de 1994 en su artículo 2-1 establece que 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, y en el apartado 2º que cuando el abono se realice mediante transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recio 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.

La exposición de motivos de la Orden Ministerial 27-12-1994 indica con precisión las dos finalidades que persigue la regulación de este instrumento de documentación del salario, que son "la constatación de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas" y la "transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación".

A propósito de esta regulación, la Sentencia

del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2011 (casación 3/11) confirmando la Sentencia de esta Sala de 9-12-2010 señala:

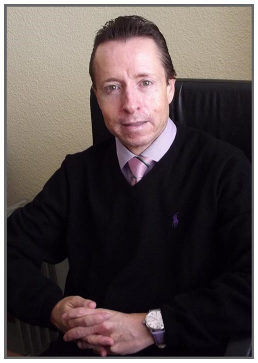
"La Sentencia recurrida ha argumentado la estimación de la demanda sobre la base de que la regulación en la materia del Convenio Colectivo aplicable no ha alterado la forma de documentación del recibo de salarios establecida por la Ley y por la norma reglamentaria reseñada. Así las cosas**, el deber de entrega del mismo constituye una obligación de hacer, que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor (art. 1166 del Código Civil).** La calificación del deber del empresario de entrega del recibo como obligación de hacer es clara.

Por otra parte, la negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega de material del recibo en soporte papel, a que ésta se sustituya por la información en 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.

Nos encontramos ante una obligación de hacer, que no puede ser sustituida unilateralmente por el deudor (art. 1166 C. Civil) imponiendo cargas al trabajador, de modo que la empresa demandada que unilateralmente ha introducido un nuevo sistema de visualización del recibo de nómina sustituyendo al existente mediante la entrega en papel del recibo de nómina sin facilitar a los trabajadores los medios accesibles teniendo en cuenta que, en el presente caso, ha quedado acreditado que en la empresa demandada no todos los trabajadores tienen correos personales ni todos pueden acceder desde terminales al portal del empleado, los teleoperadores tienen restringido el acceso a internet en el trabajo, 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 de descanso y además, dado el número de trabajadores de la empresa, al existir un solo puesto, se forman colas, por lo que de acuerdo con la doctrina anteriormente expresada, la demanda debe merecer favorable acogida porque el convenio colectivo de aplicación, no contiene particular alguno al respecto que sustituya, modifique o contemple de alguna forma, la practica observada por la empresa que hasta noviembre de 2014 ha venido cumpliendo tal obligación de hacer mediante entrega en papel del recibo individual de salarios.

No tenemos que olvidar, y debemos de tenerlo muy presente**, que el sistema de visualización y entrega de nómina, mediante la entrega en papel del recibo, puede ser sustituido, siempre que se cumplan determinadas condiciones,** que en el presente caso no concurren.

Francisco Malfeito Natividad

Director Asesoría Jurídica

USO-Madrid