

El principio de transparencia alcanza a la documentación que deriva del contrato de trabajo: el recibo individual de salarios

STS, Sala Social, de 17 de enero de 2019 (RC núm. 200/2017)

María Areta Martínez

Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la sentencia del Tribunal Supremo (STS), Sala Social, de 17 de enero de 2019, que resuelve el recurso de casación (RC) núm. 200/2018, interpuesto frente a la sentencia de la Audiencia Nacional (SAN), Sala Social, de 16 de mayo de 2017 (autos núm. 95/2017), recaída en proceso de conflicto colectivo. Concretamente, el comentario tiene dos vertientes; a saber:

Primera vertiente (de carácter procesal), referida a la SAN de 16 de mayo de 2017 (autos núm. 95/2017. ECLI: ES:AN:2017:1513): significado y alcance de las demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena. La LRJS^[1] ofrece la posibilidad de interponer demandas de conflicto colectivo con pretensión de condena [art. 157.1.a) LRJS] y, paralelamente, la de dictar sentencias de condena en procesos de conflicto colectivo (art. 160.3 LRJS) susceptibles de posterior ejecución individual (art. 247 LRJS). Así, la LRJS dota al Derecho colectivo del trabajo de mayor eficacia. La SAN referenciada más arriba responde a una demanda de conflicto colectivo con pretensión meramente declarativa, no de condena. La inclusión de pretensiones de condena en demandas de conflicto colectivo viene siendo más bien escasa, y la ejecución directa e individual de sentencias condenatorias recaídas en procesos de conflicto colectivo no es una práctica procesal muy extendida. Tal vez haya que seguir la evolución del tema antes de realizar un balance, siquiera provisional, sobre la eficacia de estos instrumentos procesales.

Segunda vertiente (de carácter sustantivo), referida a la STS de 17 de enero de 2019 (RC núm. 200/2017. ECLI:ES:TS:2019:361): el significado y alcance del principio de transparencia documental que el empresario debe observar al cumplimentar el recibo individual y justificativo del pago del salario (art. 29.1.párrafo 3º ET^[2]); principio que conecta directamente con la función informadora del recibo en cuestión.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución: Sentencia.

Órgano judicial: Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 31, de 17 de enero de 2019.

Número de recurso o procedimiento: Recurso de casación núm. 200/2017.

ECLI: ES:TS:2019:361.

Fuente de consulta: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Problema suscitado

La cuestión jurídica consiste en determinar si la práctica seguida por una empresa del sector de *contact center* al cumplimentar el recibo individual de salarios se ajusta a los requisitos exigidos legal (art. 29.1.3º ET) y reglamentariamente (Orden de 27 de diciembre de 1994^[3]). Concretamente, el objeto del RC que resuelve la STS comentada consiste en dilucidar si la nómina refleja, con la debida claridad y separación, las cantidades económicas que la empresa abona a los trabajadores cuando reducen o aumentan su jornada laboral a lo largo del mes o cuando perciben el complemento de incapacidad temporal (IT) reconocido convencionalmente. En definitiva, se trata de resolver si la empresa ha observado el principio de transparencia que debe inspirar la redacción del contrato de trabajo y de los demás documentos asociados, entre los que figura el recibo individual de salarios.

2. La Sentencia de la Audiencia Nacional recurrida en casación

La STS que ahora se comenta resuelve el RC interpuesto frente a la SAN de 16 de mayo de 2017, dictada en proceso de conflicto colectivo (autos núm. 95/2017).

El 21 de marzo de 2017, el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) plantea demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (AN), dirigida contra la empresa Unísono Soluciones de Negocio SA, solicitando se dicte sentencia que declare el derecho de la plantilla a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones en dos supuestos; a saber: 1) cuando abona las mejoras pactadas del art. 63 de Convenio Colectivo sectorial aplicable y 2) cuando los trabajadores amplían o reducen su jornada laboral a lo largo del mes.

Merece la pena destacar, siquiera sea brevemente, algunos aspectos inherentes al proceso de conflicto colectivo que resuelve la referida SAN:

Primer aspecto: el intento de mediación para evitar el proceso de conflicto colectivo. El art. 156.1 de la LRJS señala que para tramitar el proceso de conflicto colectivo es requisito necesario “el intento de conciliación (extrajudicial) o de mediación”. En el caso ahora enjuiciado, el sindicato demandante (CGT) promueve acto de mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que tuvo lugar el 27 de febrero de 2017 y finalizó sin acuerdo, quedando así abierta la vía judicial para interponer la demanda de conflicto colectivo.

Segundo aspecto: el objeto del proceso de conflicto colectivo. A través del proceso de conflicto colectivo se tramitan, entre otras, las demandas que tienen por objeto la impugnación de “una práctica de empresa” [art. 154.a) LRJS] que afecta a un colectivo genérico de trabajadores (art. 153.1 LRJS). En el caso ahora considerado se impugna la práctica que la empresa demandada sigue al cumplimentar el recibo individual de salarios en dos situaciones, que son las siguientes:

- Cuando los trabajadores perciben, como mejora voluntaria de la Seguridad Social, el completo de IT previsto en el art. 63 del Convenio Colectivo estatal del sector de *contact center*, que resulta de aplicación. En tal caso, el recibo individual de salarios “no refiere ni los días en los que tal complemento se ha devengado, ni el porcentaje aplicado para su cálculo, refiriendo únicamente el montante total devengado”.
- Cuando los trabajadores desempeñan en un mismo mes jornadas con distinta extensión semanal (ampliación o reducción de jornada). En tal caso, el recibo individual de salarios no refleja “el número de días prestado en cada tipo de jornada y el salario correspondiente a los mismos”, limitándose a fijar “una unidad diaria salarial en la que se establece la media ponderada diaria del salario devengado”. Nótese que los cambios en la organización del tiempo de trabajo (jornada y horario) son frecuentes en el sector de *contact center*, de modo que no es de extrañar que un número significativo de trabajadores tengan en un mismo mes “jornadas con diferente extensión temporal”^[4].

Tercer aspecto: la competencia de la Sala de lo Social de la AN para conocer del proceso de conflicto colectivo. La Sala de lo Social de la AN conoce en única instancia de los procesos de conflicto colectivo [art. 2.g) LRJS] que extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma [art. 8.1.párrafo 1º LRJS]. En el caso ahora examinado, el ámbito del conflicto colectivo es supraautonómico toda vez que la empresa demandada “tiene centros de trabajo en más de una comunidad autónoma”; de ahí que la Sala de lo Social de la AN sea el órgano judicial competente para conocer la demanda de conflicto colectivo planteada por el sindicato CGT.

Cuarto aspecto: la legitimación activa para promover demanda de conflicto colectivo. El art. 154 de la LRJS señala que estarán legitimados para promover el proceso de conflicto colectivo, entre otros, “los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”. En el caso ahora analizado, la demanda se interpone por el sindicato CGT, que tiene legitimación activa por ser “representativo en el sector de Contact Center, toda vez que tiene más del 10 % de representatividad en el sector, y en el ámbito de la (empresa) demandada tiene el 46,91 % de representación en los órganos de representación unitaria”. Nótese que a la demanda deducida por el sindicato CGT se adhieren, ex art. 155 de la LRJS, varios sindicatos representativos.

Quinto aspecto: la SAN que resuelve la demanda de conflicto colectivo es meramente declarativa. El 17 de mayo de 2017 tiene lugar la votación y fallo por los tres Magistrados que en este caso integran la Sala de lo Social de la AN (Sr. Presidente D. Ricardo Bodas Marín, Sra. Dña. Emilia Ruiz-Jarabo Quemada y el Sr. Ponente D. Ramón Gallo Gallanos). El tenor literal del fallo es el siguiente: “Estimamos la demanda deducida por CGT, a la que se han adherido CSIF, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, CCOO, USO y UGT frente a UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SLU y, en consecuencia, declaramos el derecho de la plantilla de la demandada a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de Convenio Colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada”. Así, la sentencia resulta meramente declarativa, no estima una pretensión de condena susceptible de ejecución individual por la vía del art. 247 de la LRJS. La sentencia que pone fin a un proceso de conflicto colectivo puede ser susceptible de ejecución individual, ex art. 247 de la LRJS, cuando reúne los requisitos siguientes (art. 160.3 LRJS)^[5]: 1) estima la pretensión de condena planteada en la demanda; 2) concreta los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto colectivo y beneficiados por la condena; 3) especifica la repercusión directa que el fallo tiene sobre los sujetos afectados y beneficiados por la condena; y 4) contiene la

declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido parte en el proceso de conflicto colectivo. Ninguno de los cuatro requisitos señalados concurren en el caso ahora enjuiciado; la demanda de conflicto colectivo planteada por el sindicato CGT no contiene una pretensión de condena, y la sentencia de conflicto colectivo se ha limitado a declarar el derecho reclamado. Un tema interesante de reflexión, que escapa de estas páginas, es el alcance que están teniendo en la práctica las pretensiones de condena en demandas de conflicto colectivo y, por extensión, la evolución que está siguiendo la ejecución individual de sentencias de condena recaídas en procesos de conflicto colectivo.

IV. Posiciones de las partes

1. La empresa Unísono Soluciones de Negocio SA (recurrente)

La empresa Unísono Soluciones de Negocio SA interpone RC contra la SAN de 16 de mayo de 2017 (autos núm. 95/2017), que resuelve demanda de conflicto colectivo en los términos ya expuestos más arriba. La empresa recurrente considera que confecciona adecuadamente las nóminas de cada mes en los dos supuestos denunciados, a saber: 1) cuando el trabajador percibe el complemento de IT previsto en el Convenio Colectivo sectorial aplicable y 2) cuando el trabajador reduce o amplía su jornada laboral a lo largo del mes. La empresa sustenta su postura en las tres razones que siguen a continuación:

- Las nóminas se ajustan al modelo de recibo individual de salarios establecido reglamentariamente, figurando el número de días efectivamente trabajados en el mes.
- Aunque las nóminas no especifican los días del mes en los que un trabajador ha estado en situación de IT ni los días en los que ha aumentado o reducido su jornada laboral, el trabajador tiene acceso a dicha información a través de diversas herramientas informáticas; a saber:
 - a) Los trabajadores tienen acceso a la intranet de la empresa donde se especifican los días en que se van a desarrollar las ampliaciones/reducciones de jornada así como el porcentaje que tales ampliaciones/reducciones supone respecto de la jornada ordinaria.
 - b) Los trabajadores “tienen acceso a dos herramientas informáticas que se actualizan día y a día y les permiten conocer las situaciones de IT”, pudiendo reclamar los posibles errores^[6].
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha avalado la práctica seguida por la empresa al confeccionar las nóminas, concluyendo que cumple con las exigencias del art. 29.1.párrafo 3º del ET. Concretamente, la ITSS informa que “los recibos de pago de salario se ajustan al modelo establecido, figurando el número de días trabajados, teniendo en cuenta que, al ser retribución mensual, el número de días trabajados figura siempre 30 días si se ha trabajado todo el mes. En los casos en que el trabajador está en IT aparece el número de días efectivamente trabajados, correspondiente el resto a la situación de IT en que pueda estar el trabajador durante ese mes”.

2. El sindicato CGT

El sindicato CGT, que demandó en la instancia, considera que las nóminas que confecciona la empresa cuando los trabajadores perciben el complemento de IT y cuando realizan jornadas de distinta extensión en un mismo mes no reúnen las exigencias de claridad y transparencia que derivan del art. 29.1 del ET y de la Orden de 27 de diciembre de 1994.

3. El informe preceptivo del Ministerio Fiscal

El 23 de octubre de 2018, la Sala de lo Social del TS admite a trámite el RC interpuesto por la empresa Unísono Soluciones de Negocio SA frente a la SAN de 16 de mayo de 2017 (autos núm. 95/2017). Posteriormente, el Letrado de la Administración de Justicia (Secretario Judicial) da traslado de los autos al Ministerio Fiscal para que informe en plazo sobre “la procedencia o improcedencia de la casación pretendida” (art. 214 LRJS). El Ministerio Fiscal emite informe “en el sentido de considerar improcedente el recurso”.

V. Normativa aplicable al caso

La argumentación jurídica que acompaña al Fallo de la sentencia comentada se fundamenta en las disposiciones normativas que siguen a continuación:

- Art. 29.1.párrafo 3º del ET, cuyo tenor literal es el siguiente:

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 Empleo 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.

- Orden de 27 de diciembre de 1994, que aprueba el modelo de recibo individual de salarios, en versión consolidada posterior a la entrada en vigor de la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, que modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994.
- Art. 63 del Convenio Colectivo estatal del sector de *contact center* (antes *telemarketing*)^[7], que lleva por título “Complementos en los supuestos de incapacidad temporal” y cuyo tenor literal es el siguiente:

1. *Se respetarán en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas.*

2. *Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo: las empresas complementarán hasta el 100 % del salario Convenio, desde el primer día.*

3. *Incapacidad temporal en caso de enfermedad:*

a) *Del día 1 al 3, el 70 % del salario Convenio, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.*

b) *Del día 4 al 20, el 75 % del salario Convenio y con baja médica.*

c) *Del día 21 en adelante: 100 % del salario Convenio, hasta un año, y con baja médica.*

En el supuesto de que se produzca hospitalización, independientemente del día de la hospitalización y de la duración de la misma, se complementará al 100 % del salario Convenio desde el primer día de la baja por IT.

4. *El salario Convenio incluye los conceptos de: salario base, pagas extraordinarias, complemento de festivos normales, festivos especiales, domingos, plus de nocturnidad y plus de idiomas.*

5. *El personal está obligado a presentar la baja de la seguridad social en un plazo de 72 horas, aceptando, previo aviso, poder ser reconocidos por el médico de la Mutua, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio, sometiéndose la discrepancia, si la hubiere, a la Inspección Médica de la Seguridad Social.*

VI. Doctrina básica

El principio de transparencia documental alcanza al recibo individual de salarios, y se traduce en la obligación empresarial de cumplimentar adecuadamente dicho documento. La empresa debe mostrar en el recibo de salarios, de forma clara y separada, las diferentes cantidades económicas que abona al trabajador, las deducciones en concepto de cotización del trabajador a la Seguridad Social, la retención por IRPF y la aportación empresarial a la Seguridad Social (art. 29.1.párrafo 3º ET). La empresa incumple su obligación de transparencia documental cuando el recibo individual de salarios no permite al trabajador conocer con claridad "lo abonado por los días de baja por IT y por los días en los que se le modifica la jornada".

VII. Parte dispositiva

Una vez conclusos los autos, se fija el 17 de enero de 2019 como fecha para votación y fallo. "En nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución", la Sala de lo Social del TS decide:

- Desestimar el RC núm. 200/2017, interpuesto por la representación legal de la empresa Unísono Soluciones de Negocio SA contra la SAN, Sala Social, de 16 de mayo de 2017 (autos núm. 95/2017).
- Declarar la firmeza de la SAN, Sala Social, de 16 de mayo de 2017 (autos núm. 95/2017), que declara el derecho de la plantilla a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación de las diferentes percepciones cuando abona el complemento de IT, previsto en el art. 63 del Convenio Colectivo sectorial aplicable, y también cuando los trabajadores amplían o reducen su jornada laboral a lo largo del mes.
- Sin costas.

VIII. Pasajes decisivos

La sentencia objeto de comentario señala que el principio de transparencia *debe inspirar la redacción del contrato (de trabajo) y de los demás documentos que del mismo se derivan*, entre los que figura el recibo individual de salarios, coloquialmente denominado nómina.

El contenido de la nómina debe ser transparente, es decir, *de fácil comprobación de los conceptos pagados y del cálculo e importe de cada uno de ellos realizando el mínimo número de operaciones matemáticas*. La sentencia objeto de comentario señala que la empresa no observa el principio de transparencia en los dos supuestos siguientes:

- Cuando abona a los trabajadores el complemento de IT (mejora voluntaria de la Seguridad Social), previsto en el art. 63 del Convenio Colectivo estatal de *contact center*. En tal caso, la empresa no cumplimenta con transparencia el modelo de nómina porque *no refiere ni los días en los que tal complemento se ha devengado ni el porcentaje aplicado para su cálculo, refiriendo únicamente el montante total devengado*.
- Cuando los trabajadores desempeñan en un mismo mes jornadas con distinta extensión semanal (ampliaciones o reducciones de jornada). En tal caso, la empresa no cumplimenta con transparencia el modelo de nómina porque *el número de días prestado con cada tipo de jornada y el salario correspondiente a los mismos*, limitándose a recoger la unidad diaria salarial *en la que establece la media ponderada diaria del salario devengado*.

El TS añade que la transparencia del recibo individual de salarios no significa que la empresa deba *llevar un registro de datos de la jornada trabajada que se facilite a los sindicatos y a la inspección*, sino que debe facilitar al trabajador (en el propio recibo individual de salarios) los datos tomados para calcular el importe de su

retribución. En definitiva, la transparencia de la nómina va referida a *la claridad que debe existir a la hora de fijar la retribución del trabajador con base a datos que solo serán conocidos por las dos partes del contrato* (empresario y trabajador).

IX. Comentario

La STS, Sala Social, de 17 de enero de 2019 (RCO núm. 200/2017), permite analizar, más allá de la cuestión de fondo que resuelve, otros aspectos directamente relacionados con el recibo individual de salarios.

1. *El recibo individual de salarios previsto reglamentariamente es de aplicación supletoria*

El empresario debe documentar la liquidación y pago del salario (art. 29.1.párrafo 1º ET) mediante la entrega al trabajador del denominado “recibo individual y justificativo del pago del salario” (art. 29.1.párrafo 2ºET). El empresario utilizará el modelo de recibo individual de salarios que recoge el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994 cuando no exista un modelo pactado por “convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores” (art. 29.1.párrafo 3º ET). En definitiva, el modelo de recibo de salarios autorizado por la legislación vigente resulta de aplicación supletoria, a falta de uno pactado. Los convenios colectivos no suelen incorporar un modelo de nómina, aunque sí otros modelos como, por ejemplo, el de recibo de finiquito de la relación laboral^[8].

2. *Las funciones del recibo individual de salarios*

El recibo individual de salarios cumple, entre otras, tres funciones básicas^[9]; a saber:

La función informadora del recibo individual de salarios. El empresario, a través del recibo individual de salarios, informa, con la debida claridad y separación, sobre tres aspectos: 1) las distintas percepciones económicas que abona al trabajador; 2) las retenciones (IRPF) y descuentos por cotización (cuota obrera) que practica en la retribución del trabajador y 3) la aportación que (la empresa) realiza a la Seguridad Social en concepto de cotización (cuota empresarial). Así, una cosa es que el empresario utilice el modelo de recibo de salarios habilitado reglamentaria o convencionalmente y otra distinta que cumplimente dicho recibo con transparencia a efectos de cumplir correctamente su función informadora. En el caso ahora enjuiciado, el TS concluye que la empresa no ha cumplimentado adecuadamente el recibo de salarios, de modo que este no puede cumplir con su función informadora.

La función probatoria del recibo individual de salarios. La entrega (y firma, en su caso) del recibo individual de salarios prueba que el trabajador ha percibido las cantidades en concepto de salarios, “sin que suponga conformidad con las mismas” (art. 2.1 Orden 27 diciembre 1994). El recibo individual de salarios es un documento probatorio de gran relevancia que acredita no solo el importe abonado, los conceptos que integran la retribución y las retenciones (IRPF) y los descuentos (cotizaciones) practicados, sino también la propia existencia de la relación laboral, la antigüedad del trabajador y algunas condiciones de trabajo. El deber legal del empresario de entregar al trabajador el recibo individual de salarios (art. 29.1 ET) constituye una obligación de hacer. El incumplimiento de dicha obligación legal no solo es constitutivo de infracción administrativa (art. 6.2 LISOS^[10]), sino que además desvirtúa la función probatoria que dicho documento tiene atribuida.

La función fiscalizadora del recibo individual de salarios. El recibo de salarios permite verificar el correcto cumplimiento de la normativa sobre salarios, cotizaciones a la Seguridad Social y fiscalidad.

3. *El soporte (papel, electrónico) que documenta el recibo individual de salarios*

El art. 29.1 del ET establece la obligación empresarial de entregar al trabajador un recibo individual y justificativo del pago de salarios, pero no la obligación de

documentar el recibo en un soporte determinado. Por su parte, el art. 2.1 de la Orden de 27 de diciembre de 1994 exige que el recibo de salarios sea “firmado por el trabajador al hacerle entrega del duplicado del mismo”, de lo cual podría inferirse que la nómina debe emitirse en soporte papel con el fin de que el trabajador pueda consignar su firma manuscrita. Sin embargo, el soporte informático resulta igualmente válido para documentar la nómina cuando:

- El pago del salario se realiza mediante transferencia bancaria. En tal caso no es preciso recabar la firma del trabajador porque esta se entiende sustituida “por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria” (art. 2.2 Orden de 27 diciembre 1994).
- El pago del salario no se realiza mediante transferencia bancaria. En tal caso es preciso recabar del trabajador su firma digital reconocida (DNI electrónico o certificado electrónico validado por organismo oficial)^[11].

En definitiva, el recibo individual de salario puede documentarse de la forma siguiente:

- Cuando el pago se realiza mediante transferencia bancaria: en soporte papel y/o en soporte informático, sin necesidad de que el trabajador consigne su firma. El TS ha declarado que es ajustada a Derecho la decisión unilateral de la empresa de documentar la nómina exclusivamente en soporte informático, sustituyendo al tradicional formato de papel^[12].
- Cuando el pago no se realiza mediante transferencia bancaria:
 - En soporte papel con firma manuscrita del trabajador y/o en soporte electrónico con firma electrónica autorizada del trabajador.
 - Solo en soporte papel con firma manuscrita del trabajador si este carece de firma electrónica autorizada.

X. Apunte final

La STS comentada concluye que la empresa no ha observado el principio de transparencia al cumplimentar el recibo individual de salarios, pero ¿tal incumplimiento es constitutivo de infracción administrativa?

El TS considera que la empresa ha incumplido la legalidad vigente (art. 29.1.3º ET) al no consignar en el recibo individual de salarios, con suficiente claridad y separación, las cantidades que abona en concepto de complemento de IT o cuando los trabajadores amplían o reducen su jornada laboral a lo largo del mes. Llegados a este punto cabe examinar si la LISOS tipifica el referido incumplimiento empresarial como infracción administrativa.

El principio constitucional de tipicidad rige en materia de Derecho administrativo sancionador (art. 25.1 CE), y su aplicación impide que el empresario pueda ser sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan infracción administrativa según la legislación vigente. La LISOS tipifica como infracción administrativa los siguientes incumplimientos del empresario en materia de documentación y pago del salario:

- Infracciones administrativas leves: 1) “no entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios” (art. 6.2 LISOS), 2) “no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado” (art. 6.2 LISOS), y 3) no conservar durante cuatro años los recibos justificativos del pago de salarios (art. 21.1 LISOS).
- Infracción administrativa grave (art. 7.3 LISOS): “no consignar en el recibo de salario las cantidades realmente abonadas al trabajador”.
- Infracción administrativa muy grave (art. 8.1 LISOS): “el impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido”.

En el caso ahora enjuiciado no consta que la empresa haya incurrido en ninguna de las infracciones administrativas señaladas. Así, cabe entender que la empresa ha pagado los salarios y entregado el correspondiente recibo puntualmente, utilizado el modelo previsto reglamentariamente, consignando las cantidades realmente abonadas y conservado la documentación durante el tiempo legalmente exigido. Aunque la falta de transparencia de la empresa al cumplimentar el recibo individual de salarios comporte, según la AN y el TS, un incumplimiento de la legalidad vigente, no parece que tenga encaje en ninguna de las infracciones administrativas indicadas (arts. 6.2, 7.3, 8.1 y 21.1 LISOS). Nótese que la LISOS no tipifica como infracción administrativa cualquier incumplimiento empresarial. En cualquier caso, nótese también que, aunque un incumplimiento no sea sancionable en vía administrativa, por no estar tipificado, ello no exime al sujeto (incumplidor) de cumplir con su obligación, que podría exigirse mediante ejecución de la sentencia que exige el cumplimiento. Llegados a este punto parece oportuno valorar la conveniencia o no de tipificar como infracción administrativa la falta de transparencia del recibo individual de salarios que impide cumplir su función informadora^[13].

Una particularidad del caso examinado es que la práctica seguida por la empresa al confeccionar las nóminas ha recibido distinta valoración por parte de los Tribunales y de la ITSS:

- La AN y el TS consideran que la empresa ha incumplido el principio de transparencia que debe acompañar al recibo individual de salarios, ex art. 29.1.párrafo 3º del ET.
- La ITSS avala el proceder de la empresa. La ITSS intervino tras la denuncia presentada por el Presidente y el Secretario del comité de empresa del centro de trabajo ubicado en Madrid, concluyendo que la empresa ha cumplido con lo dispuesto en el art. 29.1 del ET. La denuncia presentada no ha dado lugar a la incoación de expediente administrativo sancionador. En definitiva, ITSS considera que la práctica seguida por la empresa al cumplimentar el recibo de salarios no comporta incumplimiento encuadrable en ninguna de las infracciones administrativas tipificadas por la LISOS.

Referencias:

1. [^] LRJS: Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 octubre 2011).
2. [^] ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 octubre 2015).
3. [^] Vid., Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios (BOE núm. 11, de 13 enero 1995), en la redacción dada por la Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios (BOE núm. 273, de 11 noviembre 2014; Corr. Err., BOE núm. 281, de 20 noviembre 2014).
4. [^] ROJO TORRECILLA, E.: “En efecto, las nóminas han de ser claras. El TS, en sentencia de 17 de enero de 2019, confirma la dictada por la AN el 16 de mayo de 2017”, El Blog de Eduardo Rojo, 24 de febrero de 2019, destaca “el elevado volumen de cambios en la organización del tiempo de trabajo en el sector en atención a la actividad desarrollada, que lleva a que

la jornada diaria de un trabajador se vea ampliada o reducida, es decir a que sea común que en el mismo mes un trabajador preste servicios en jornadas con diferente extensión temporal”.

5. ^ Sobre los requisitos para que la sentencia recaída en un proceso de conflicto colectivo sea susceptible de ejecución colectiva por la vía del art. 247 de la LRJS, vid., por todas: SSTS, Sala Social, de 18 de junio de 2013 (RC núm. 108/2012. [ECLI:ES:TS:2012:4037](#)), 9 de junio de 2015 (RC núm. 25/2014. [ECLI:ES:TS:2015:3463](#)), 29 de septiembre de 2015 (RC núm. 341/2014. [ECLI:2015:TS:4839](#)) y 7 de octubre de 2015 (RC núm. 247/2014. [ECLI:ES:TS:2015:4832](#)). También, vid., SAN, Sala Social, de 13 de junio de 2018 (procedimiento núm. 73/2018. [ECLI:ES:AN:2018:2476](#)).
6. ^ La prueba testifical practicada en la instancia refleja que una de las herramientas informáticas no es accesible a todos los trabajadores.
7. ^ Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Código convenio núm. 99012145012002) ([BOE núm. 165, de 12 julio 2017](#)).
8. ^ Vid., Anexo V del Convenio Colectivo estatal del sector de la ferralla (Código Convenio núm. 99012395011999) ([BOE núm. 63, de 14 marzo 2019](#); Corr. Err., [BOE núm. 68, de 20 marzo 2019](#)).
9. ^ Sobre las funciones del recibo de salarios, vid, por todos, CREMADES CHUECA, O.: “Las funciones del recibo salarial y su entrega en soportes telemáticos”, *Iuslabor*, núm. 1, 2017; y PALOMINO SAURINA, P.: “Entrega del recibo de salarios en formato electrónico”, *Diario La Ley*, núm. 8934, 2017.
10. ^ LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social ([BOE núm. 189, de 8 agosto 2000](#)).
11. ^ El art. 3.3 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica ([BOE núm. 304, de 20 diciembre 2003](#)), “considera firma electrónica reconocida la firma electrónica avanzada basada en un certificado reconocido y generada mediante un dispositivo seguro de creación de firma”. Por su parte, el art. 3.2 de la norma señala que “la firma electrónica avanzada es aquella que “permite identificar al firmante y detectar cualquier cambio ulterior de los datos firmados, que está vinculada al firmante de manera única y a los datos a que se refiere y que ha sido creada por medios que el firmante puede utilizar, con un alto nivel de confianza, bajo su exclusivo control”.
12. ^ En este sentido, vid., STS, Sala Social, de 1 de diciembre de 2016 (RCUD núm. 3690/2014) ([ECLI:ES:TS:2016:5602](#)). Sobre el formato (papel, electrónico) del recibo individual salarios, vid., CREMADES CHUECA, O.: “Las funciones del recibo salarial y su entrega en soportes telemáticos”, *ob. cit.*; LLOMPART BENNÀSSAR, M.: “El recibo del salario en formato electrónico”, *Revista Aranzadi Social*, Tomo II, 2007; PALOMINO SAURINA, P.: “Entrega del recibo de salarios en formato electrónico”, *ob., cit.*; PEDRAJAS MORENO, A. y PEDRAJAS QUILES, A.: “Las nuevas tecnologías al servicio del cumplimiento de ciertos deberes empresariales. Posibilidad de que la empresa cumpla la obligación de documentar el abono del salario a través de Intranet y sin entrega física de nóminas”, en AAVV: *Anuario Laboral para Abogados*, La Ley, Madrid, 2009; y SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Entrega del recibo de salarios en papel”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 3, 2012.
13. ^ La falta de transparencia al cumplimentar el recibo individual de salarios podría constituir una infracción administrativa muy grave si llevara

aparejada la inclusión de datos falsos o inexactos, con el consiguiente error en la cotización [art. 23.1.f) LISOS].