

## EL RECIBO DEL SALARIO EN FORMATO ELECTRÓNICO

PATRICIA NIETO ROJAS

*Profesora Ayudante. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid*

F. recepción: 6 mayo 2011

F. aceptación: 26 junio 2011

**SUMARIO:** 1. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO. EL RECIBO INDIVIDUAL. 2. LA VALIDEZ ELECTRÓNICA DEL RECIBO DE SALARIO. 3. SU ADMISIBILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA . 4. CONCLUSIONES

**RESUMEN:** La adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías tiene una proyección laboral muy clara en la automatización de muchos procesos productivos pero también en la gestión de los recursos humanos a través de la progresiva utilización de herramientas telemáticas. La utilización de estos sistemas de comunicación ha supuesto una progresiva reducción de la documentación en formato papel por su equivalente electrónico, y cabría plantearse la licitud de extender estos medios electrónicos a otros documentos con proyección jurídico-laboral, como son los recibos de salarios

**ABSTRACT:** The adjustment of the companies to the new technologies has a labor very clear projection in the automation of many productive processes but also in the management of the human resources across the progressive utilization of telematic tools. The utilization of these systems of communication a progressive reduction of the documentation has supposed in format paper for his electronic equivalent, and it would be necessary to raise the legality of extending these electronic means to other documents with juridical - labor projection, like receipts of wages.

**PALABRAS CLAVE:** salario, soporte electrónico, negociación colectiva

**KEYWORDS:** salary wage, electronic meaning, collective bargaining

## **1. LIQUIDACIÓN Y PAGO DEL SALARIO. EL RECIBO INDIVIDUAL.**

La adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías tiene una proyección laboral muy clara en la automatización de muchos procesos productivos pero también en la gestión de los recursos humanos a través de la progresiva utilización de herramientas telemáticas impulsadas por las Administraciones Públicas. En este sentido, todas las empresas han de remitir los partes de alta y baja a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el sistema RED así como la notificación y tratamiento de los accidentes de trabajo a través del sistema DELTA. Más recientemente se creó el sistema Contrat@, que permite a las empresas realizar la comunicación electrónica de los contratos de trabajo y de las copias básicas de los mismos, en conexión directa a la base de datos del Servicio Público de Empleo y recibir de forma inmediata la respuesta, teniendo posibilidad de subsanar los posibles errores antes de confirmar la comunicación<sup>1</sup>.

Todas estas herramientas persiguen agilizar la distribución de la información, eliminar costes de grabación y tratamiento así como simplificar la comunicación entre los distintos usuarios implicados, todo ello garantizando la confidencialidad del contenido de los documentos enviados así como una mayor celeridad en las comunicaciones. La utilización de estos sistemas de comunicación ha supuesto una progresiva reducción de la documentación en formato papel por su equivalente electrónico, y cabría plantearse la licitud de extender estos medios electrónicos a otros documentos con proyección jurídico-laboral, como son los recibos de salarios.

---

<sup>1</sup>En esta misma dirección, se desarrolló la web Redtrabaj@ que garantiza la tramitación electrónica de la prestación por desempleo y se configura como un portal público de búsqueda activa de empleo.

El art. 29.1 ET establece como una formalidad del pago del salario que la documentación del mismo se realice 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 Asuntos Sociales, 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”. Dicho mandato fue asumido por la OM de 27 de diciembre de 1994 que aprueba el modelo de recibo individual de salarios<sup>2</sup>.

Conforme a la regulación contenida en la OM, dicho modelo ha de contener necesariamente los siguientes datos:

- a) identificación de la empresa y el trabajador;
- b) período de liquidación del salario el cual ha de referirse a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva que se extenderá en el recibo mensual;
- c) el desglose de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación y, en su caso, de las percepciones no salariales (indemnizaciones o suplidos);
- d) si los hubiese, los anticipos abonados y
- e) firmas.

No obstante, se considerarán igualmente ajustados al modelo oficial los recibos de salario que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo oficial, contengan meras modificaciones de carácter formal o incluyan ele-

---

<sup>2</sup> BOE 13.01.1995

mentos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida<sup>3</sup>.

Desde una perspectiva funcional, este recibo tiene un valor probatorio del pago con el que se trata de garantizar la debida transparencia en los pagos así como el conocimiento de los conceptos que integran las diferentes percepciones y los correlativos descuentos. Asimismo este recibo es el soporte documental que permite al trabajador reclamar judicialmente cantidades adeudadas en tanto que la firma del trabajador dará fe de su percepción, sin que suponga su conformidad con lo devengado (art. 2.1 OM)<sup>4</sup>.

La falta de entrega o la dilación en su entrega constituye además infracción laboral leve, conforme a lo dispuesto en el art. 6.2 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>5</sup> que tipifica como tal el incumplimiento derivado de “no entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado”, al tiempo que se califica como infracción grave “no consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador” (art. 7.3 LISOS).

La entrega física del recibo de la nómina y la exigibilidad jurídica de esta obligación empresarial (consistente en la entrega del recibo de salarios en formato papel) ha sido puesta en cuestión en los últimos años con ocasión de la adaptación de las empresas a las nuevas tecnologías lo que ha propiciado una automatización

de muchos de los procesos mediante la sustitución de documentación en formato papel por su equivalente electrónico. Este proceso ha planteado una notable controversia judicial, especialmente en relación a si la empresa puede unilateralmente modificar la forma de entrega de estos documentos y, en su caso, cuáles son las consecuencias jurídicas de dicha acción. Cuestiones ambas que serán resueltas en el presente artículo en el que se sistematizarán los criterios judiciales y doctrinales más relevantes para dotar de certidumbre jurídica a la decisión de una empresa, pactada o no con sus trabajadores, dirigida a sustituir el recibo del salario en formato papel por uno electrónico.

## **2. LA VALIDEZ ELECTRÓNICA DEL RECIBO DE SALARIO.**

Como es de sobra conocido, el salario puede satisfacerse en metálico o en especie, esta última opción retributiva con las limitaciones contenidas en el art. 26.1 ET en relación al porcentaje máximo que pueda suponer la especie en la deuda salarial<sup>6</sup>. El empresario saldará el salario en metálico mediante “moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito”, siendo una decisión empresarial la elección del medio de pago si bien el propio art. 29.4 ET impone un límite al establecer la preceptiva comunicación a los representantes unitarios en relación al medio elegido.

Si el empresario ha optado por el abono mediante cheque, sólo queda liberado de la deuda cuando el talón ha sido efectivamente realizado<sup>7</sup>, toda vez que el art. 1170, párrafo 2º Código Civil niega el carácter extintivo del pago cuando

<sup>3</sup> Art. 1.1 OM de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salario. Vid también STSJ Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 05.03.2008 (Rº 42/2008)

<sup>4</sup> STSJ Castilla La Mancha, 28.11.2005 (Rº 1208/2004).

<sup>5</sup> BOE 8.8.2000

<sup>6</sup> En ningún caso, el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

<sup>7</sup> STS 30.5.1988 (RJ 1988\4662).

entregados para hacerlo efectivo documentos mercantiles, estos no hubiesen sido realizados. Con todo, la práctica más generalizada y también la más segura es el abono por transferencia bancaria; para ello, el trabajador está obligado a facilitar sus datos y una cuenta corriente para que el empresario pueda proceder al abono del salario<sup>8</sup>, y no cabe la negativa del trabajador puesto que la apertura de cartilla de ahorros es una conducta usualmente aceptada en la sociedad actual, criterio éste que resulta apto para enjuiciar el alcance del art. 29.1 ET conforme al art. 3.1 CC.

Esta evolución también se ha planteado en relación a la documentación del pago del salario en tanto que se ha cuestionado la legalidad de una decisión empresarial consistente en notificar exclusivamente a sus trabajadores el percibo de su retribución mediante recibos de nómina en formato electrónico, máxime cuando la OM antes referida exige la firma del recibo. Para poder dar una respuesta motivada a esta cuestión, habremos de recordar que el propio TS ya ha admitido que cuando se opta por la transferencia bancaria como modelo de pago, la orden de transferencia y el ingreso efectivo en cuenta del trabajo sustituyen la firma del trabajador en su nómina<sup>9</sup>.

Esta rúbrica, sostiene el Alto Tribunal, carece ya de sentido una vez que el empleado ha recibido el salario mediante ingreso en su cuenta bancaria, hecho que ha de ser notificado por el banco correspondiente. Y a ello no obsta la exigencia de conservación de las nóminas firmadas durante cuatro años, puesto que puede cumplirse esta obligación aunque el formato de las nóminas esté en soporte electrónico<sup>10</sup>. A pesar de lo ante-

rior, lo cierto es que varios pronunciamientos judiciales han tenido que pronunciarse sobre la legalidad de la actuación de diversas empresas que decidieron suprimir el envío postal de nóminas, y como consecuencia de ello sólo permitían el acceso a las mismas en formato electrónico.

La primera resolución judicial fue dictada en la Audiencia Nacional<sup>11</sup> en relación a la actuación de una empresa que decidió unilateralmente incorporar en la intranet corporativa una nueva función dirigida a la consulta electrónica de los recibos de salarios, de modo que cada trabajador podía imprimir sus doce últimas nóminas desde esta aplicación. El acceso a esta herramienta se realizaba de manera personal por cada trabajador y el abono de las nóminas se efectuaba vía transferencia bancaria. La discrepancia se planteó en torno a la validez documental del recibo emitido exclusivamente en este formato puesto que la OM refiere en el modelo propuesto una mención expresa a la “firma y sello de la empresa”.

La AN es concluyente al afirmar que la copia impresa del sistema informático tiene el valor de “una copia no adverada en vez del documento privado autógrafo”, y, en consecuencia, deja de tener “el valor procesal de documento privado (por no rebasar el de copia adverada por firma de aquel al que puede perjudicar su uso)”. La falta de firma supone, por tanto, que la decisión empresarial priva a los trabajadores de un mecanismo de prueba que la Ley establece. Una tesis totalmente contrapuesta es mantenida en

---

años esta obligación, y para ello modificó el art. 21.1 LISOS que tipifica como infracción leve “no conservar, durante cuatro años, los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones”.(BOE 31.12.2001)

---

<sup>8</sup> STS 5.11.2001 (Rº 4752/2000)

<sup>9</sup> STS 29.10.1993 (Rº 4088/1992),

<sup>10</sup> El art. 3.2 OM exigía la conservación de los recibos de salarios durante cinco años, pero el art. 35 de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social redujo a cuatro

<sup>11</sup> SAN 27.04.2005 (JUR 2005/232032). En el mismo sentido se ha vuelto a pronunciar la SAN 9.12.2010 (Rº178/2010), declarando ilegal la decisión adoptada por Air Europa que optó unilateralmente por eliminar la entrega del recibo del salario en formato papel.

otras resoluciones judiciales<sup>12</sup> que han declarado ajustada a Derecho esta decisión empresarial, en tanto que entienden que si la propia OM exceptúa de la exigencia de firma cuando el empresario realice el abono de salario vía transferencia bancaria pues se otorga, en este caso, “primacía material al cumplimiento de la garantía de abono del salario debido sobre la forma de instrumentar dicho pago”, una interpretación hermenéutica insta a considerar legal la actuación empresarial consistente en la sustitución del salario en formato papel por su equivalente electrónico<sup>13</sup>.

Habida cuenta que existe una clara apuesta por incrementar el uso de los medios telemáticos en todos los ámbitos de la sociedad, incluida la Administración Electrónica<sup>14</sup>, una interpretación flexibilizadora del art. 29.1 ET fuerza a una equiparación progresiva de los documentos en formato electrónico con aquellos otros dispo-

nibles en soporte papel, máxime cuando para poder acceder a ellos se necesita una identificación personal e intransferible de cada trabajador materializada en una clave de acceso. Y a lo anterior no obsta la exigencia contenida en el art. 2.2 OM en relación a la firma escrita del trabajador con el fin de dar fe del pago del salario puesto que la propia norma reglamentaria ya hace una excepción a esta regla general cuando el pago es efectuado vía transferencia, en cuyo caso la firma del trabajador se entiende sustituida “por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria”.

Si las Administraciones Públicas admiten en sus relaciones con terceros sistemas de firma electrónica<sup>15</sup> que resulten adecuados para garantizar la identificación de los participantes y, en su caso, la autenticidad e integridad de los documentos electrónicos<sup>16</sup>, esta posibilidad también tiene que extenderse a los operadores privados. En este sentido, la propia Exposición de Motivos de la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico<sup>17</sup>, reconoce que con su promulgación se trata de favorecer la equivalencia entre los documentos en soporte papel y los documentos electrónicos a efectos del cumplimiento del requisito de “forma escrita” que figura en diversas leyes. Con este objetivo, el art. 23.3 de dicha ley señala que “siempre que la Ley exija que el con-

<sup>12</sup> STSJ Cataluña 20 de noviembre de 2006 (R<sup>o</sup> 311/2005) y STSJ Murcia de 26 de mayo de 2008 (R<sup>o</sup> 288/2008).

<sup>13</sup> En el mismo sentido, LLOMPART BENASSAR, M. El recibo del salario en formato electrónico, *Aranzadi Social*, nº 38, 2007; FERNÁNDEZ VILLARINO, R. Viabilidad jurídica de la formalización del pago del salario a través de las Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación, *Revista Electrónica de Derecho Informático*, nº 46, 2002.

<sup>14</sup> Ya en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 27.11.1992) se reconocía la importancia que iba a tener la Administración Electrónica. En su primera versión, el artículo 45 instaba al empleo y aplicación de los medios electrónicos en las AAPP al objeto de desarrollar su actividad y el ejercicio de sus competencias y de permitir a los ciudadanos relacionarse con las Administraciones cuando fuese compatible con los medios técnicos de que dispongan al admitir que “los documentos emitidos, cualquiera que sea su soporte, por medios electrónicos, informáticos o telemáticos por las Administraciones Públicas, o las que estas emitan como copias de originales almacenados por estos mismos medios, gozarán de la validez y eficacia de documentos original siempre que quede garantizada su autenticidad, integridad y conservación y, en su caso, la recepción por el interesado, así como el cumplimiento de las garantías y requisitos exigidos por esta u otras leyes

<sup>15</sup> Que sean conformes a lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de Firma Electrónica BOE 20.12.2003.

<sup>16</sup> Pero ya con anterioridad se habían establecido suficientes cautelas para garantizar la validez de estos documentos electrónicos, véase el ANEXO V de la Resolución de 23 de mayo de 1995, de la Dirección General de la Seguridad Social, por la que se desarrolla la Orden de 3 de abril de 1995, sobre uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas y trabajadores, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social (BOE 07.06.1995)

<sup>17</sup> BOE 12.7.2002

trato o cualquier información relacionada con el mismo conste por escrito, este requisito se entenderá satisfecho si el contrato o la información se contiene en un soporte electrónico”.

Si aplicamos esta interpretación a la cuestión controvertida, podemos afirmar que si el sistema informático en el que se contiene los recibos de nómina de los trabajadores exige una firma electrónica para poder acceder al mismo, la decisión empresarial tendría que considerarse ajustada a Derecho. No obstante, para admitir la legalidad de este tipo de decisiones tendría que probarse que el acceso electrónico proporcionado a los trabajadores mediante la creación de una firma electrónica para cada uno de ellos<sup>18</sup> les permite, de un lado, visualizar sus recibos de nómina y, de otro, imprimir dichos documentos.

No parece, por el contrario, que sea necesario que el acceso proporcionado tenga que cumplir los requisitos contemplados en la Ley para la calificación de esta firma como “avanzada”<sup>19</sup> o “reconocida”<sup>20</sup>. En este sentido, el propio art. 9.3 de la Ley de Firma Electrónica establece que “no se negarán efectos jurídicos a una firma electrónica que no reúna los requisitos de la firma electrónica reconocida en relación a los

---

<sup>18</sup> Vid las referencias que hace sobre la firma electrónica en relación al recibo de nóminas, LLOMPART BENASSAR, M. El recibo del salario en formato electrónico, Op. cit.

<sup>19</sup> Regulada en el art. 3.2 Ley 59/2003 como «La firma electrónica avanzada es la firma electrónica 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 mantener bajo su exclusivo control»

<sup>20</sup> La Ley 59/2003 introdujo un tercer tipo de firma, de mayor calidad y seguridad, como es la firma electrónica reconocida, definida en el art. 3.3 como «la firma electrónica avanzada basada en un certificado reconocido y generada mediante un dispositivo seguro de creación de firma».

datos a los que esté asociada por el mero hecho de presentarse en forma electrónica”, si bien la autoría e integridad del mensaje firmado exigirá la aportación de elementos probatorios, la mayoría de las veces difíciles y costosos en su ejecución<sup>21</sup>.

### 3. SU ADMISIBILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El modelo oficial de salario ha perdido, en consecuencia, el carácter imperativo que tenía en el pasado y posee actualmente un carácter supletorio a falta de lo que prescriba el convenio colectivo o el acuerdo de empresa. En este sentido, el legislador hace una llamada a la negociación colectiva para que adecuen el modelo de salarios al concreto ámbito productivo, permitiendo una mayor flexibilidad en la fijación de la estructura documental del salario.

De otra parte, al no establecerse como preceptivo que la entrega del recibo se efectúe por medio del documento material en papel<sup>22</sup>, sería posible su conversión a formato electrónico siempre que se garantice que el medio de transmisión sea seguro y sólo accesible para el destinatario. El propio legislador al regular la firma electrónica contempla esta posibilidad en tanto que el art. 3.10 de la Ley 59/2003 señala que “cuando una firma electrónica se utilice conforme a las condiciones acordadas por las partes para relacionarse entre sí, se tendrá en cuenta lo estipulado entre ellas”, lo que nos permite afirmar que si la conversión de las nóminas a formato electrónico ha sido pactada con los representantes legales de los trabajadores, habrá una

---

<sup>21</sup> BERROCAL LANZAROT, A.I. firma electrónica y su regulación en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, *Foro Nueva Economía*, nº3, 2006, p. 441

<sup>22</sup> CRUZ VILLALÓN, J. *Estatuto de los Trabajadores comentado*. Madrid: Tecnos, 2003, p. 377

presunción de legalidad de esta práctica en tanto que las partes puedan fijar en virtud del principio de la autonomía de la voluntad las condiciones sobre las que va a operar la firma electrónica en orden a su eficacia.

En este sentido, hay que traer a colación la propuesta planteada por la confederación sindical COMFIA-CCOO dirigida a establecer un “modelo de acuerdo para la implementación de las nuevas tecnologías de la comunicación en las empresas”<sup>23</sup>, en el que expresamente prevé que “las partes establecen el compromiso de implantar los medios electrónicos necesarios para el envío de la documentación oficial que la entidad remite a sus empleados en sustitución de los sistemas tradicionales (papel)”. En el aspecto que nos ocupa, insta a las empresas a suscribir este acuerdo mediante el cual se creará “un recibo de nómina electrónico que sustituirá al actual recibo en papel; dicho recibo electrónico será susceptible de ser consultado e impreso mediante alguno de los medios tecnológicos de la entidad y cada empleado podrá acceder únicamente a su recibo de nómina. En el caso de los empleados que por alguna circunstancia no puedan acceder a este medio (baja por enfermedad, permisos, etc.) recibirán el recibo de nómina por los medios hasta ahora habituales”.

A pesar de que esta Confederación Sindical no ha arrojado datos en relación al nivel de suscripción empresarial a este acuerdo, lo cierto es que ya existen algunos convenios colectivos que han recogido esta posibilidad. Así, en el CC de Yesos, Escayolas<sup>24</sup> se establece que la liquidación y pago del salario se hará documentalmente mediante recibo de salarios o vía electrónica en la forma ajustada a la normativa vigente, debiendo

figurar todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados. Otros convenios prevén que la entrega del recibo de salarios se tendrá por efectuada cuando se proceda a su envío a los trabajadores mediante sistemas informáticos a los que éstos tengan acceso y que permitan su impresión con el correspondiente sello y firma de la empresa<sup>25</sup>, o finalmente en otros convenios se establece que la empresa “proveerá al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago de salarios ajustado al modelo que, compatible con la aplicación informática de elaboración de la nómina por el centro pagador se crea conveniente siempre que en el mismo figuren con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan”<sup>26</sup>.

#### 4. CONCLUSIONES

Por todos los argumentos expuestos, habremos de concluir que la opción más plausible es que la conversión del formato de nómina a soporte electrónico se acuerde con los representantes legales de los trabajadores si bien la ausencia de un pacto colectivo a tal efecto no supondrá, *per se*, la ilegalidad de este recibo electrónico. No obstante, consideramos que la validez de este tipo de formato para la documentación del recibo de nóminas está condicionada al cumplimiento acumulativo de tres requisitos:

En primer lugar, el **recibo confeccionado en soporte electrónico ha de adecuarse a lo contenido en el modelo oficial**, es decir, debe des-

<sup>23</sup> <http://www.comfia.net/html/354.html>

<sup>24</sup> Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados [BOE 19.02.2009]

<sup>25</sup> XV Convenio colectivo de la industria química (BOE 29.8.2007)

<sup>26</sup> Convenio Colectivo para el personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos (BO. Castilla y León 27.1.2003)

glosar las partidas retributivas que conforman la nómina en cuestión. Seguidamente, tendrían que garantizarse determinados aspectos formales para la visualización del documento de modo que el acceso de cada trabajador sea personal y sólo accesible para el destinatario del recibo mediante una clave intransferible, así como garantizar el medio de transmisión y la autenticidad e integridad del documento remitido<sup>27</sup>, asegurando las herramientas que garanticen que el documento no ha sido alterado y que el documento emitido electrónicamente fuese el mismo que emitiría la empresa en soporte papel. Finalmente, el pago habría de efectuarse por transferencia bancaria lo que garantizaría la efectividad del pago documentado electrónicamente.

La sustitución del salario en formato papel por el acceso electrónico ha de hacerse de modo que **se permita al trabajador acceder a dicho recibo** que podrá imprimir tras ingresar su clave en el ordenador de la empresa tanto desde Internet como por medio de la intranet corporativa y, en todo caso, estos recibos de salarios han de tener las condiciones exigidas en la Orden Ministerial que disciplina el recibo individual de salarios.

Esta interpretación no contradice el espíritu del ET pues lo relevante en relación al recibo de nómina es **que en él aparezcan claramente diferenciados los conceptos** o percepciones devengados por el trabajador, y sus deducciones para que puedan ser conocidas y utilizadas por este a los efectos que correspondan.

---

<sup>27</sup> En relación a la contratación electrónica, véase las apreciaciones hechas por BERROCAL LANZAROT, A. I. *La firma electrónica y su regulación en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica*, Op. cit, p. 430 y ss.