



MINISTERIO DE
TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES.

SECRETARÍA GENERAL DE
EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

1676

O F I C I O

S/REF:
N/REF: DGT-SGON-226LB
FECHA: 10 de mayo de 2007
ASUNTO: Consulta sobre copias de recibos de salarios
DESTINATARIO: Sr. D. Rafael Saldaña Erustes
Sr. Sec. Seguridad Privada y Afines
FeS-UGT - Madrid
Avenida de América, 25-2ª pta.
28002 Madrid

En contestación a la consulta planteada por D. Rafael Saldaña Erustes, Secretario Sectorial de Seguridad Privada Y Afines de la Federación Regional de Servicios de la Unión General de Trabajadores de Madrid (FeS-UGT-Madrid), en relación con un conflicto suscitado en dicho sector, en la que se pregunta sobre ciertas obligaciones del empresario en cuanto a entrega y conservación de los recibos de salarios y aspectos procesales, le comunico cuanto sigue:

1. El artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, prevé que *la liquidación y el pago del salario se harán **documentalmente***, puntualizando que *"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.**"*

2. Por otra parte, mediante la Orden de 27 diciembre 1994 –vigente no obstante ser anterior al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores– se aprobó el modelo de recibo individual de salarios y se desarrollaron las normas básicas sobre elaboración, conservación y firma por el trabajador de los recibos. Por lo que aquí interesa hay que destacar:

- ✓ El empresario cumplimentará el recibo con la debida separación de conceptos.
- ✓ El trabajador firmará el recibo cuando se le entregue duplicado del mismo y se le abone el salario en metálico o cheque o talón bancario. La firma del recibo dará



de la percepción por el trabajador de las cantidades correspondientes, sin que suspenja su conformidad con las mismas.

- ✓ Si el abono se realiza por transferencia bancaria, el empresario entregará al trabajador el duplicado del recibo sin recabar su firma, sustituida, a los efectos previstos en el apartado anterior, por el comprobante del abono expedido por la entidad bancaria.
- ✓ El empresario archivará y conservará los recibos de salarios expedidos, junto con los boletines de cotización a la Seguridad Social, durante un periodo mínimo de cinco años, a fin de permitir las comprobaciones oportunas.

3 Basta lo anterior para dar respuesta a la primera de las preguntas planteadas; a saber: **si alguna norma legal obliga al empresario a proporcionar por segunda vez las nóminas anteriormente entregadas a los trabajadores.**

Fues bien, el empresario, como se ha apuntado, está obligado a entregar un duplicado del recibo individual de salarios, pero no hay disposición legal que le obligue a entregar un segundo duplicado.

4 Con la segunda pregunta, relativa al procedimiento laboral ordinario, se inquiriere **si en algún momento de la fase de demanda se puede obligar a aportar la nómina, para aportarla como prueba en las reclamaciones de cantidad.**

Ya se ha señalado antes la obligación del empresario de conservar, debidamente archivados, los recibos de salarios durante cinco años, y ello, precisamente, para permitir las oportunas comprobaciones, obviamente, también en caso de reclamación en vía judicial.

Sin embargo, la pregunta no resulta demasiado clara, dudándose si se refiere a la fase anterior a la formalización de la demanda —que antes de presentar la demanda se pueda obligar al empresario a aportar la nómina— o a un momento posterior —que en el acto del juicio se aporte como prueba la nómina—.

En cualquier caso, para responder a esta cuestión hemos de acudir a la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

5 Pues bien, la LPL prevé en el proceso ordinario los llamados actos preparatorios, que son anteriores a la demanda y necesarios para fundamentarla. En este sentido el artículo 77, dispone:

1 En todos aquellos supuestos en que el examen de libros y cuentas o la consulta de cualquier otro documento se demuestre imprescindible para fundamentar su demanda, quien pretenda demandar podrá solicitar del órgano judicial la comunicación de dichos documentos...



2. El órgano judicial resolverá por auto, dentro del segundo día, lo que estime procedente, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para que el examen se lleve a efecto sin que la documentación salga del poder de su titular."

Es decir, quien pretenda demandar, puede solicitar el examen de los documentos que estime oportuno y que sean imprescindibles para la interposición de la demanda. El órgano judicial resolverá libremente sobre ello. Además, ha de aclararse que la documentación se examinará sin que salga del poder de su titular.

6. El artículo 78 LPL, por su parte, regula la realización anticipada de pruebas. Esta práctica anticipada de pruebas se puede producir, una vez presentada la demanda, cuando las pruebas en cuestión no puedan ser realizadas en el acto del juicio o su realización presente graves dificultades en dicho momento. Se trata de medidas precautorias que tienen como finalidad asegurar el resultado del proceso. No parece que el caso por el que se pregunta permita recurrir a estas medidas precautorias.

7. Recordamos también, que en otro momento posterior a la interposición de la demanda -la fase probatoria del proceso-; en dicha fase, entre las pruebas que pueden solicitarse, se encuentra la práctica de prueba documental, conforme a lo previsto en los artículos 87 y 94 LPL.

8. Por último, se advierte que cuanto se ha expuesto es a título meramente informativo y no vinculante y que las cuestiones planteadas, caso de litigio, serán resueltas por los órganos jurisdiccionales del orden social, conforme a la competencia que les es propia.

EL DIRECTOR GENERAL
P.D. EL SUBDIRECTOR GENERAL

Gonzalo Giménez Coloma