

LAS EMPRESAS DE TECNOLOGÍA

Y LOS RECIBOS DE SUELDOS ELECTRÓNICOS.



VARGAS
ABOGADOS

Varias empresas de tecnología nos están planteando inquietudes respecto a la utilización de los recibos de sueldos electrónicos. Por un lado, las empresas que quieren implementarlo y usarlos con sus empleados. Por otro, las que han desarrollado softwares de este tipo, pues sus clientes plantean dudas y objeciones a la hora de incorporarlo.

El **Decreto 173/015**, de 22 de junio de ese año, consagró a texto expreso la posibilidad de expedir recibos de sueldos electrónicos.

Se funda en la “necesidad de modificar la normativa que regula la expedición de recibos de salarios” debido al “continuo cambio tecnológico e informático que brinda la posibilidad de expedir recibos de sueldos en formato electrónico, lo que exige actualizar la normativa vigente en dicha materia.”

Contiene sólo dos artículos, el primero de los cuales otorga nuevo texto al **art. 38** del **Decreto No. 107/008** que regula los recibos de sueldos en papel (sin modificaciones de importancia), mientras que el segundo agrega un artículo 38 Bis a la misma norma, permitiéndole al empleador la posibilidad de expedir recibos de sueldos electrónicos, siempre que se cumplan con determinados requisitos que detallan a texto expreso.

“Artículo 38-BIS: El empleador podrá expedir el recibo en formato electrónico, para lo cual, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Instrumentar un sistema informático que permita la visualización del recibo en forma remota por parte del trabajador, proporcionando a estos efectos, un usuario y una contraseña que habilite su consulta y control. El acceso a la información contenida en los recibos, debe estar disponible y accesible por el término de prescripción de los créditos laborales, y ser suministrada, ante el requerimiento de los organismos de contralor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Banco de Previsión Social.

b) Suministrar el recibo en formato papel ante la simple solicitud del trabajador, o facilitar su impresión con terminales e impresoras dispuestas en lugares accesibles a todos los trabajadores.

c) El recibo expedido electrónicamente debe contener los mismos datos que el recibo emitido en formato papel, indicados en el artículo anterior.

d) En caso que el pago de los haberes se realice a través de dinero electrónico, el recibo debe consignar el instrumento utilizado y su identificación.

e) En caso que el pago de los haberes se realice a través de depósito ante una Institución de Intermediación Financiera, el recibo debe consignar, el nombre y sucursal de la Institución, el número de cuenta y transacción, conjuntamente con la fecha e importe de las partidas de dinero depositadas. Se considerará como fecha efectiva de pago, aquella en la cual el dinero depositado como salario a nombre del trabajador queda efectivamente a su disposición.”

La actualización normativa en esta materia ha seguido el camino general de la Sociedad de la Información. La adopción de las nuevas tecnologías informáticas y telemáticas, que permiten el procesamiento, comunicación y recuperación de grandes cantidades de información, ha llevado a una creciente “desmaterialización” y “virtualización” de los bienes. El relacionamiento entre las empresas y sus trabajadores sigue el mismo camino y el legislador no sólo lo avala, sino que quiere profundizarlo con el dictado de normas tuitivas de los derechos de ambos. Este es uno de los casos, sin dudas.

No cualquier recibo electrónico es admitido por la normativa. Los requisitos para su formalización y aceptación están expresados en cada uno de los literales del **artículo 38 Bis**.

1

No es obligatorio sino facultativo. El “empleador podrá expedir el recibo en formato electrónico”, consagrando así un derecho o una facultad, pero no una obligación. A diferencia de ello, para el recibo en soporte papel, se prevé que “Todo empleador ... estará obligado a expedir y entregar a sus trabajadores el recibo de pago correspondiente ...”

2

Se requiere un sistema informático con determinadas prestaciones. Se deben cumplir determinados requisitos que se detallan en la norma, razón por la cual no cualquier documento informático alcanzará para sustituir al recibo en soporte papel.

A

Mediante clave y contraseña personal, el trabajador podrá acceder en cualquier momento al sistema, asegurándosele la disponibilidad en todo momento y la reserva de su información sensible. El plazo por el cual debe mantenerse la información histórica es el de prescripción de los créditos laborales (actualmente 5 años). La norma habilita también a proporcionar la misma información (accediendo al sistema directamente, por ej.) a los Inspectores del MTSS y del BPS que lo soliciten.

B

El Sistema debe permitir además del acceso y consulta remota a los documentos, su impresión en cualquier dispositivo al que el trabajador tenga acceso. La norma refiere a equipos situados en el lugar de trabajo como opción de consulta, pero esto parece ser más una restricción que un beneficio.

C

Los recibos electrónicos deben tener los mismos datos que los recibos en soporte papel. Pero si se paga el salario con dinero electrónico o depósito bancario, deberán incluirse en el recibo los datos de la transacción o depósito (instrumento utilizado, identificación, datos del banco, de la cuenta, etc.). En este caso, se considera como fecha de pago el momento en que el trabajador tiene el dinero a su disposición.

3

El recibo electrónico sustituye al recibo en soporte papel firmado por el trabajador. Es ésta la conclusión natural y obvia que resulta del Decreto. A diferencia del recibo en soporte papel, donde “el trabajador deberá suscribir la copia que quedará en poder de la empresa”, en el art. 38 Bis nada se dice al respecto. Esto no es una omisión sino una conducta deliberada, clara y coherente del legislador, apartándose del recibo en papel y su constancia firmada por el trabajador.

4

Fundamentos jurídicos del nuevo instrumento. Nadie cuestiona las ventajas prácticas y económicas que trae para las empresas y para los trabajadores la utilización de estos recibos. Sin embargo, tal como ocurre cada vez que se transforma un instituto clásico (de la cultura del papel) en un desarrollo de la Sociedad de la Información, aparecen las incertidumbres jurídicas.

En **Uruguay** no existe una ley general que regule el contrato de trabajo, ni se impone que éste deba ser escrito. El recibo de sueldo no es un requisito de solemnidad para acreditar el pago del salario, es simplemente un elemento para comprobar la cancelación de determinados créditos. Importante sí, pero sólo un elemento probatorio.

La sanción de este Decreto se enmarca en la filosofía general que el país sigue para insertarse en la Sociedad de la Información, tanto en el sector privado como desde el Estado. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con sistemas informáticos que sirven de sustento a su actividad, ya se trate de la realización de trámites o servicios a través de la web o la utilización de documentos electrónicos como la Planilla de Control de Trabajo.

La Ley de Inclusión Financiera obliga a efectuar el pago de los salarios mediante la utilización de una cuenta bancaria o con un instrumento de dinero electrónico, sin prescindir del deber de expedir los recibos correspondientes, facultando al Poder Ejecutivo a establecer un sistema electrónico a tales efectos.

Un recibo de sueldo electrónico es un documento electrónico.

Nuestra legislación ha regulado la existencia, admisibilidad y eficacia probatoria de estos instrumentos. La **Ley No. 18.600** reconoce los documentos electrónicos, entendiendo por tal a la representación digital de actos o hechos con independencia del soporte en que se encuentren, y les otorga el mismo valor y eficacia jurídica que los documentos en soporte papel. Es lo que la propia norma denomina principio de equivalencia funcional.

Los recibos de sueldos emitidos en las condiciones previstas por el **art. 38 Bis del Decreto 108/007**, cumple con los elementos básicos que los diversos autores exigen a los documentos; un soporte material; una finalidad informativa y carácter probatorio. Por tanto, su existencia, eficacia y eventual admisibilidad en un proceso judicial o administrativo, no puede ser atacada.

Las nuevas formas documentales generan desafíos importantes a los juristas a la hora de su presentación en litigios judiciales o administrativos. Los recibos de sueldos electrónicos, si no cuentan con firma electrónica o firma electrónica avanzada (situación ésta que no está prevista en el Decreto, pero tampoco prohibida) podrán incorporarse impresos con una certificación (notarial o informática de la empresa) o permitiendo el acceso directo a los mismos a la Sede en el sistema informático. En esto se asemeja al acceso que la norma prevé para los Inspectores administrativos (MTSS y BPS).

Como en todo proceso judicial, esta prueba se sumará a las demás que la empresa presente a los efectos de formar la convicción del sentenciante y sólo podrá ser atacada por falsedad ideológica o material, como cualquier documento.

Por ello, el recibo de sueldo electrónico, expedido en la forma y condiciones que establece la normativa, cumple con todas las exigencias que la legislación laboral y las nuevas regulaciones que la Sociedad de la Información prevén para este tipo de instrumento.

Su utilización por parte de las empresas es totalmente segura si se satisfacen los requerimientos que la normativa impone, tal como es detallado en este trabajo.

DR. FERNANDO VARGAS



VARGAS
ABOGADOS