

Recibos de sueldo digitales

La Ley de Contrato de Trabajo establece, en su artículo 138, que todo pago en concepto de salario o remuneración debe documentarse mediante un recibo firmado por el trabajador.

Tradicionalmente las organizaciones han emitido los recibos de sueldo en formato papel, sin embargo, en los últimos años y acompañando los procesos tecnológicos y la tendencia a la despapelización, muchos empleadores han comenzado a explorar la posibilidad de emitir los recibos de sueldo en formato digital.

En el año 2011 el –por entonces - Ministerio de Trabajo reglamentó su uso mediante la Resolución 1455/11. Esta normativa buscaba compatibilizar el uso de tecnologías digitales con las garantías propias del orden público laboral y, como condición para pasar a un sistema de emisión de recibos de sueldos digitales, los empleadores debían seguir un procedimiento que incluía presentar un informe técnico ante la Secretaría de Trabajo, detallando fundamentos, trabajadores involucrados y medidas de seguridad tecnológica adoptadas.

Posteriormente, en el año 2019 se simplificó el procedimiento mediante la Resolución 346 del Ministerio de Producción que eliminó la necesidad de autorización previa para emitir recibos digitales, permitiendo que los empleadores pudieran optar libremente por emitir recibos en papel o en formato digital, siempre que se respete el contenido de los documentos conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

A pesar de esta simplificación, la implementación de los recibos digitales plantea un punto controvertido: la cuestión de la firma. Al respecto, la Resolución 346/2019 dispone que, si se elige la modalidad digital, los recibos deben estar firmados digitalmente tanto por el empleador como por el trabajador.

No obstante, a pesar de esta disposición, muchos consideran suficiente el uso de la firma electrónica para cumplir con el requisito de firma. Ahora bien, la Ley 25.506 distingue claramente entre firma digital y firma electrónica, otorgándoles distinto valor jurídico:

- **Firma digital:** goza de plena validez probatoria al generar una doble presunción legal: la autoría del firmante y la inalterabilidad del documento desde su firma.
- **Firma electrónica:** carece de estas presunciones. Su autenticidad debe ser probada por otros medios.

Si bien muchos empleadores recurren a la firma electrónica en los recibos digitales, esta práctica no se ajusta plenamente a la normativa vigente. Aunque hasta el momento no se han registrado impugnaciones formales, su uso implica ciertos riesgos. Por un lado, los recibos firmados electrónicamente podrían no ser suficientes para acreditar la conformidad del trabajador firmante dado que, como vimos, la firma electrónica requerirá de instancias posteriores para acreditar su autenticidad y, por otro lado, en caso de inspección de policía del trabajo, podría configurarse una posible infracción laboral por considerarse un incumplimiento formal: falta de firma válida del trabajador.

En síntesis, al momento de implementar recibos de sueldo digitales, es fundamental asegurarse de que estos cumplan con todos los requisitos legales. Optar por soluciones basadas en firma electrónica puede implicar un riesgo jurídico que no debe pasarse por alto.

Aunque aún no se han registrado sanciones o impugnaciones por el uso de firma electrónica, lo más recomendable es ajustarse al uso de firma digital, en línea con la normativa vigente y las garantías jurídicas que esta ofrece.

Dra. Ángeles Olocco
Responsable de la Consultoría en materia laboral en Estudio Olocco
<https://ar.linkedin.com/company/estudio-olocco>