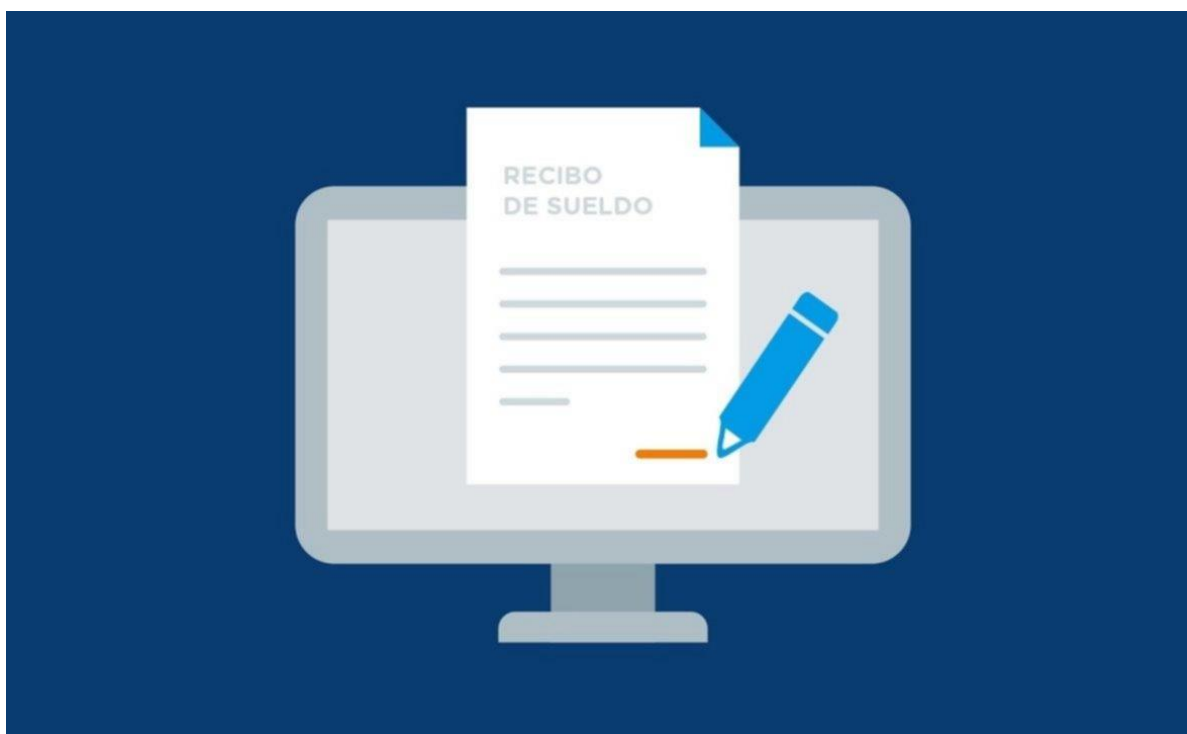




## Recibo de Haberes en Formato Digital



*Mediante la resolución 346/19 emitida por el Ministerio de Producción y Trabajo, se habilitó a todos los empleadores a emitir recibos de pago de remuneración o salario en formato digital, sin la necesidad de requerir autorización previa a la autoridad de contralor para optar por dicho sistema.*

Si bien la posibilidad de emitir recibos de haberes en formato digital ya se encontraba vigente en forma previa al dictado de la resolución en análisis, para ello los empleadores debían iniciar previamente un trámite ante el Ministerio de Producción y Trabajo, tendiente a lograr la expresa autorización de dicho Organismo. **La novedad es la eliminación del trámite administrativo previo que debía generar el empleador para proceder a la habilitación de la emisión de los recibos de sus dependientes en formato digital.**



Para implementar el nuevo sistema de recibo digital, será necesario contar con los certificados de firma digital para el empleador y cada empleado, recurriendo a una empresa certificada como prestadora licenciada del servicio.

Vale destacar que, cualquiera sea el formato en que se emitan, los recibos deberán cumplir con los requisitos exigidos por la Ley de Contrato de Trabajo para su validez legal. Para ello, la eficacia de las firmas digitales se encuentra explícitamente contemplada en el **Código Civil y Comercial de la Nación. Expresamente en su artículo 288** se establece que “La firma prueba la autoría de la declaración de voluntad expresada en el texto al cual corresponde. Debe consistir en el nombre del firmante o en un signo. En los instrumentos generados por medios electrónicos, el requisito de la firma de una persona queda satisfecho si se utiliza una firma digital, que asegure indubitablemente la autoría e integridad del instrumento”.

En idéntico sentido jurídico, la Ley 25.506, en su art. 3 establece que “Cuando la ley requiera una firma manuscrita, esa exigencia también quedará satisfecha por una firma digital. Este principio es aplicable a los casos en que la ley establece la obligación de firmar o prescribe consecuencias para su ausencia”.

Indudablemente, la nueva implementación se acerca a la realidad actual, evitando los costos adicionales que poseen las empresas con diversos establecimientos o grandes dotaciones de personal, como así también el posterior ordenamiento de legajos de personal con cantidades innecesarias de papel archivado.

Finalmente, la resolución en análisis armoniza las necesarias y legítimas expectativas vertidas en el uso de medios digitales con las garantías que deben asegurarse al ejercicio de los derechos de los trabajadores, como derivación del orden público laboral vigente.