

Dimitir en el trabajo a través de WhatsApp es legal

Un juez del TSJ de Madrid ha dado validez a una baja voluntaria comunicada por una aplicación de mensajería móvil al superior, ya que se le considera 'enterado' al haber respondido por este mismo medio.

V. Moreno. Madrid

El mundo de las comunicaciones electrónicas se ha instalado en el sector laboral. Estos sistemas favorecen la agilidad y eficiencia en el trabajo, pero también generan conflictos, como sucede en el caso de despidos o bajas voluntarias realizadas mediante estos servicios. En una reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, el juez decidió dar validez a una dimisión presentada al empresario por WhatsApp. Pero, ¿qué requisitos se deben cumplir para que sea así?

“Las conversaciones de mensajería electrónica son cercanas a la comunicación verbal. Además, como ya se ha demostrado, estos sistemas son manipulables y se puede alterar el contenido de los mensajes, por lo que es esencial contar con un conjunto de pruebas –otros mensajes, testigos, etcétera–, para dar mayor solidez”, explica Raúl Rojas, socio de laboral de Ecija.

En este sentido, la sentencia del TSJ de Madrid especifica que “la dimisión puede manifestarse de forma expresa o de manera tácita, no siendo preciso que se ajuste a una declaración formal, pues basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutible su opción por la



Todavía no existen compañías que certifiquen las comunicaciones oficiales por WhatsApp.

ruptura o extinción de la relación laboral, si bien se exige una voluntad del trabajador clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito”. En caso de que sea tácita debería manifestarse por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance.

Intención clara

Según apunta Rojas, en el supuesto enjuiciado quedó sobradamente acreditada la intención de la trabajadora, puesto que no sólo se aportó el

La voluntad de extinción de la relación laboral tiene que ser clara, firme y consciente

Además del mensaje de WhatsApp, es importante aportar un conjunto de pruebas acreditativas

mensaje de dimisión, sino que también se presentó la respuesta desde la empresa a esa comunicación y declaraciones de testigos.

“Siempre es aconsejable que en estos casos, además de la prueba documental del propio texto de la comunicación –certificado, si es posible, por acta notarial o informe pericial–, se aporten pruebas acreditativas de la verdadera voluntad del trabajador, como puede ser la declaración de un testigo o, incluso, podrían llegar a ser útiles para determinar este extremo, las manifestaciones verbales del propio

trabajador en sede de interrogatorio de parte”, añade.

Despido

También es importante conocer la validez de los despidos realizados por mensajería móvil. En este caso, Rojas comenta que tanto el artículo 53 como el 55 del Estatuto de los Trabajadores exigen que la comunicación se realice obligatoriamente por escrito, expresando claramente la causa del cese, así como la fecha de extinción de la relación laboral, indicando los hechos concretos que motivan la decisión extintiva de la relación laboral. “Estas exigencias constituyen una garantía para el propio trabajador a fin de tener conocimiento de los hechos que motivan tal circunstancia como garantía de su defensa”.

Estas obligaciones parecen casi imposibles de cumplir a través de un mensaje de WhatsApp, pero sí mediante correos electrónicos o SMS. “Existen empresas especializadas que certifican mails o SMS, que procuran certificación de texto, fecha y hora de envío, acuse de recibo por el destinatario, incluyendo, en su caso, depósito notarial. Sin embargo, todavía no hay compañías que certifiquen las comunicaciones a través de WhatsApp”, concluye Rojas.

PROTESTAS

Gran revuelo en las asociaciones judiciales por la reforma procesal penal

Almudena Vigil. Madrid

La próxima entrada en vigor de la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Criminal (LE-Crim) preocupa a jueces y fiscales. En un comunicado conjunto emitido ayer, seis asociaciones de ambos colectivos solicitaban “la suspensión de la entrada en vigor” del texto, prevista para el próximo 5 de diciembre.

Las razones para ello son que, en la actualidad, la Administración de Justicia no dispone de “medios personales, materiales e informáticos” que posibiliten “el cumplimiento de la norma”. Se refieren, concretamente, a la polémica medida que limita los plazos de instrucción.

El comunicado señala que es “absurdo” asumir que estos plazos son “realistas”, y advierte de que de ello se va a derivar “la impunidad de hechos delictivos que debieran ser castigados”.

Sin embargo, la Asociación Profesional de la Magistratura (APM), mayoritaria entre los jueces, discrepa en la rotundidad del comunicado de las demás asociaciones. En una nota aparte aclaró que, aunque coincide en algunas críticas a los plazos de instrucción –cuestión que, en su opinión no se resuelve retrasando la entrada en vigor, sino revisando la norma–, la reforma de la LECrim “es la mayor y la más profunda modificación de la ley procesal abordada desde el advenimiento democrático, regulando cuestiones que no lo estaban y que afectaban de manera intensa a los derechos de cualquier ciudadano”.

En este sentido, valora positivamente cuestiones de la reforma, como las novedades que se introducen en la investigación tecnológica, la generalización de la segunda instancia penal o la posibilidad de proceder al decomiso de los efectos del delito.

Y respecto a los plazos de instrucción, la APM reconoce “la empírica dificultad –casi imposibilidad– de que las investigaciones complejas” culminen en el plazo previsto, pero cree que es coherente que se impida “que cualquier ciudadano pueda estar sometido a una investigación por tiempo indefinido”.

No es obligatorio dar el móvil personal a la empresa

V.M. Madrid

Una sentencia, de 21 de septiembre de 2015 del Tribunal Supremo (TS), ha hecho temblar los cimientos de las relaciones laborales y las comunicaciones electrónicas. La razón de esta fluctuación se basa en que, en su fallo, el alto tribunal declaraba abusivas las cláusulas tipo de los contratos de trabajo que obligan a los asalariados a facilitar el número de móvil o el correo electrónico personal para, a través de ellos, efectuar comunicaciones electrónicas dentro de la relación laboral entre las partes.

Según explica Raúl Rojas, socio del área de laboral de

Ecija, para alcanzar esta resolución, el TS siguió la doctrina de la Audiencia Nacional –sentencia 28/01/2014– y se centró en dos premisas: los datos de carácter personal y que el empleo es un bien escaso. Respecto al primer punto, el tribunal identifica que la información relativa al móvil y al correo electrónico de un trabajador son datos de carácter personal que están protegidos por la Ley Orgánica de

Para tratar y usar datos personales se tiene que solicitar un consentimiento expreso

Protección de Datos y que, por esta razón, necesita de un consentimiento expreso. La segunda premisa en la que se basa el Supremo es que en estos momentos de crisis el empleo es un bien escaso.

El tribunal, que entiende que “dados los actuales tiempos de progresiva pujanza telemática en todos los ámbitos” es deseable que exista esta vía de comunicación entre las partes, apunta en su fallo que a estas alturas, y considerando que el trabajo es un bien escaso, el consentimiento de un trabajador podría no ser todo lo voluntario que se podría imaginar. De hecho, el TS añade que “puede enten-

derse que su consentimiento sobre tal extremo no es por completo libre” y, por esta razón, decide considerar nula esta cláusula contractual.

Argumento peligroso

A pesar de entender el razonamiento realizado por el Tribunal Supremo y la conclusión del fallo, Rojas hace hincapié en el argumento que utiliza el alto tribunal para acabar con la cláusula abusi-

El razonamiento utilizado por el Supremo podría servir para anular otras cláusulas

va: entender que el trabajo es un bien escaso.

“Es comprensible que el TS utilice el argumento del bien escaso, pero éste también tiene un cierto peligro, puesto que puede servir para invalidar la citada cláusula como muchas otras que están en los contratos laborales. Basándose en esta sentencia, un trabajador también podría tratar de anular otra cláusula muy común como es la del control de medios informáticos y que permite a todas las empresas revisar los medios tecnológicos puestos a disposición de sus trabajadores para realizar su actividad laboral”, apunta Rojas.