



LO QUE IMPORTA ES PODER UTILIZAR  
LOS DATOS DE LOS QUE DISPONEMOS...



Legalidad TIC (<https://www.revistabyte.es/category/legalidad-tic/>)

## ¿Es posible el despido por Whatsapp?



Escrito por Raúl Rojas, Écija Abogados (<https://www.revistabyte.es/autor/raulrojas/>) el 18 octubre, 2018 en Legalidad TIC (<https://www.revistabyte.es/category/legalidad-tic/>)

### 1 comentario

Haz tu comentario

 (<http://www.facebook.com/sharer.php?u=https%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D103630&t=¿Es posible el despido por Whatsapp?>)
  ([http://twitter.com/share?text=¿Es posible el despido por Whatsapp?&url=https%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D103630&via=Revista\\_ByteTI](http://twitter.com/share?text=¿Es posible el despido por Whatsapp?&url=https%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D103630&via=Revista_ByteTI))
  (<https://plus.google.com/share?url=https%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D103630>)
  (<https://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=https%3A%2F%2Fwww.revistabyte.es%2F%3Fp%3D103630>)

La consolidación del uso generalizado de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral es un hecho que no puede ser ignorado y que, sin duda, está provocando una verdadera transformación de la realidad productiva, no sólo en el seno de la empresa sino también en las formas tradicionales de la prestación del trabajo.

En la actualidad, la frecuencia en la utilización de aplicaciones móviles o multiplataforma para las comunicaciones electrónicas entre los propios trabajadores, y entre éstos y sus empresas, se ha incrementado exponencialmente.

Principalmente estas comunicaciones se llevan a cabo a través de aplicaciones o servicios de mensajería instantánea (MIM) como puede ser WhatsApp, Line o Skipe, o también de mensajería electrónica, a través de SMS o e-mail, entre los más relevantes, desplazando a las clásicas comunicaciones por fax, teléfono o correo ordinario.

Según un reciente estudio sobre el uso de dispositivos móviles en España (IAB, Estudio Anual Mobile Marketing, 2017), situado como cuarto país del mundo desarrollado con mayor penetración de smartphones, donde el 97% de los internautas, mayores de edad, disponen de un smartphone, y más del 85% lo utilizar para chatear o mandar mensajes instantáneos.

Esta realidad y las constantes innovaciones en materia de comunicaciones electrónicas están modificando la clásica organización de trabajo y con ello las interrelaciones laborales, consiguiendo notablemente una mayor eficacia y rapidez en las tareas encomendadas y logrando una auténtica ventaja competitiva en el desarrollo productivo.

Sin embargo, la otra cara de la moneda se encuentra en la posible invalidez o falta de eficacia probatoria de estas comunicaciones para el despliegue de determinados efectos jurídico-laborales, como puede ser un despido o la notificación de una baja voluntaria.

En muchos de estos casos nos encontraremos que el derecho, como en otros ámbitos de la sociedad, va a remolque de la realidad, por lo que resultarán esenciales los límites que vayan estableciendo los Juzgados y Tribunales en el uso y validez de estas nuevas formas de comunicación laboral.

En este sentido, cabe plantearse si tendría validez la comunicación del empresario al empleado un eventual despido o sanción disciplinaria a través de herramientas de mensajería instantánea, como por ejemplo, el WhatsApp.

## En muchos de estos casos nos encontraremos que el derecho, como en otros ámbitos de la sociedad, va a remolque de la realidad

En lo que respecta a la validez de los despidos comunicados a través de mensajería móvil, cabe decir, que, desde un punto de vista material, tanto la regulación legal (art. 53 y 55 ET) como la jurisprudencia exigen que la comunicación del despido al trabajador se tenga que realizar obligatoriamente por escrito, expresando claramente la causa del cese, así como la fecha a partir de la cual la extinción de la relación laboral tendrá efecto, indicando los hechos específicos y concretos que motivan la decisión extintiva de la relación laboral (STS 12/05/2012).

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. Es por tanto en este punto donde se plantea la polémica sobre la procedencia de estos despidos o sanciones disciplinarias, pues, en dichos mensajes, la comunicación puede resultar vaga y genérica, lo que estaría posicionando al trabajador en una situación desfavorable de indefensión frente al empresario, pudiendo provocar con ello la improcedencia del despido.

En la línea anterior, una reciente sentencia del Juzgado de lo social nº1 de Oviedo de fecha 19 de marzo de 2018, ha determinado la improcedencia del despido, entre otras razones, por la comunicación que efectuó la empresa a la trabajadora sobre el particular de que no fuera “a trabajar más en el establecimiento, comunicación que se realiza vía wasap, sin comunicar ninguna causa por escrito, incumpliendo pues los requisitos que establece el artículo 55 del Estatuto de los trabajadores”, no reprochando tanto el medio utilizado, en este caso la aplicación de WhatsApp, sino la falta de causalidad de la decisión extintiva empresarial.

En sentido contrario, si bien para el caso de la comunicación empresarial de cese por no superación del periodo de prueba del trabajador, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia determinó que “[...] por lo tanto, la comunicación a través del llamado “whatsapp” alegada por el actor y admitida por la empresa tanto en su contestación a la demanda como en la impugnación, es válida como medio de comunicar el cese del trabajador [...]” (STSJ Galicia 5/05/15).

En el caso de poder salvar las exigencias materiales comentadas, nos encontraríamos, desde un punto de vista intelectual, con la problemática de la certificación del contenido del mensaje, de la autoría y recepción por parte del destinatario. Si bien, todos estos elementos se encuentran protegidos en la comunicación formal y fehaciente de un burofax, no está tan claro que dicha protección se predique de una simple comunicación electrónica impresa.

En este sentido, existen diversas empresas especializadas y servicios de comunicaciones electrónicas certificadas de e-mails, sms y otras comunicaciones electrónicas, que procuran certificación de texto, fecha y hora de envío, así como acuse de recibo por el destinatario, incluyendo, en su caso, depósito notarial, garantizando con ello la autenticidad de la comunicación de cara a su validez en un eventual juicio.