

¿Se puede cambiar el horario laboral con 'un whatsapp'?

Un mensaje al móvil no se considera eficaz para comunicar una modificación sustancial del contrato laboral, como puede ser un cambio de horario, por mucha flexibilidad que exista en este ámbito.

Salvador Carrero, Bilbao

Aunque en el día a día de la empresa suelen ser frecuentes las comunicaciones con los trabajadores a través de WhatsApp, como puede ser para avisar de que un empleado va a llegar tarde al trabajo o para encomendar una tarea determinada a un trabajador que se encuentra fuera de la oficina, no todo lo enviado por esta vía es válido y surte los mismos efectos que una notificación mediante una carta por escrito.

Un empleado recibió vía WhatsApp una comunicación de su encargado emplazándole a cambiar su turno de trabajo de mañana para sustituir a un compañero de turno de noche durante las vacaciones. Alegando estrés laboral, presentó una demanda solicitando que se declarase su derecho a rescindir el contrato de trabajo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Esta demanda fue desestimada por un juzgado de lo social de Oviedo al considerar, entre otras razones, que este tipo de comunicaciones requiere de una cuidada redacción, donde se aleguen todos los motivos, y debe de ser realizada por el empresario o persona autorizada.

Sobre la base de lo anterior, como señala María Orio, asociada sénior en Abdón Pedrajas, WhatsApp no sería suficiente "a efectos de dar cum-

Este sistema de comunicación no es adecuado, ya que no da la información de manera detallada

plimiento a la exigencia de comunicar la medida, reflejando los hechos y causas, con la debida y exigible motivación que este tipo de decisiones empresariales deben conllevar, por no poderse trasladar de forma adecuada, toda esa información y detalle".

Además, añade esta experta, podría también cuestionarse su validez "por el hecho de que se trata de una herramienta de uso personal, no profesional, y ello en relación, además, con el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral". Este derecho fue introducido en el artículo 88 de la ley orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Para Pedro Molina, *legal director* laboral de DLA Piper, su uso no es descartable, siempre y cuando las circunstancias permitan concluir que ha existido una comunicación formal al respecto. Así, para defender el uso de WhatsApp como herramienta para comunicar la modificación de las condiciones del contrato debería dotarse de absoluto formalismo a la comunicación y, sobre todo, adaptar el



La comunicación a través de aplicaciones móviles con los trabajadores se está popularizando.

contenido del mensaje a las circunstancias de cada caso.

En este sentido, "debería garantizarse que el mensaje sea enviado por la persona legalmente autorizada, su autenticidad y, sobre todo, que del contenido del mensaje de WhatsApp se desprenda una manifestación inequívoca de la voluntad empresarial para modificar las condiciones laborales del trabajador".

Requisitos legales

Conforme al Estatuto de los Trabajadores, una empresa puede llevar a cabo modificaciones sustanciales de las con-

La notificación debe incluir el alcance de las modificaciones y la fecha de efectos de la misma

diciones de trabajo cuando existan probadas razones que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

En estos casos, entiende Molina que el empresario debe comunicar dicha modificación por escrito y con el preaviso legal que corres-

ponde, con el fin de que el trabajador afectado cuente con la información necesaria para valorar la justificación de la modificación de sus condiciones laborales. Asimismo, "el contenido de la notificación deberá incluir entre otros elementos: la condición o condiciones afectadas, el alcance de la modificación; sus causas de forma detallada; así como la fecha de efectos de la misma".

A juicio de María Orio, esta modificación requiere, en todo caso, que la misma sea notificada por el empresario al

POCO COMÚN

Las comunicaciones entre empresario y trabajador mediante mensajes de WhatsApp tienen poco **reconocimiento** en los tribunales y no siempre valen como prueba.

trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días antes de la fecha de su efectividad. La comunicación deberá ser realizada por escrito de manera motivada, pues el trabajador debe poder conocer con la suficiente certeza y precisión qué hechos y causas la motivan, evitando así situaciones que le pudieran generar indefensión.

Opciones

Como señala la asociada de Abdón Pedrajas, el trabajador podrá tomar la decisión de no aceptar la misma y solicitar extinguir su contrato de trabajo con una indemnización de 20 días de salario con un máximo de nueve mensualidades.

También, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación, "podrá impugnar la misma ante la jurisdicción competente a efectos de que sea declarada injustificada y, por lo tanto, sea repuesto en sus anteriores condiciones".

También podrá solicitar la extinción de su contrato de trabajo vía artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores "si considera que la decisión de modificación se llevó a efecto sin respeto de los requisitos exigibles para llevarla a cabo y que redunden en menoscabo de su dignidad". En este caso, tendrá derecho a la indemnización señalada para el despido improcedente.



Una dimisión sí puede comunicarse por WhatsApp.

Comunicaciones laborales válidas a través de una 'app'

Según se recoge en ADN Social, de Lefebvre, los tribunales han admitido una serie de supuestos en los que el uso de WhatsApp es válido en el ámbito laboral:

- **Dimisión.** Si un trabajador comunica su dimisión y su mensaje revela una terminante, clara e inequívoca voluntad de dimitir. Esto ocurre, por ejemplo, si indica a sus compañeros que

no quiere trabajar más para la empresa, abandona el centro de trabajo y luego le envía un mensaje por WhatsApp a su responsable indicando que dimite. Dicha comunicación es válida dado que la dimisión no requiere de requisitos formales.

- **Período de prueba.** Como la comunicación de una extinción del contrato por no superar el período de prueba tampoco

exige el cumplimiento de requisitos formales, la empresa puede efectuar dicha comunicación por WhatsApp. Aun así, siempre es preferible documentar la extinción en un documento firmado por ambas partes, para que no haya dudas de que se ha comunicado el cese.

- **Por convenio.** Hay convenios que validan usar WhatsApp

para efectuar algunas comunicaciones, como la llamada deijos discontinuos. En cambio, no se puede notificar por esta vía un despido (ya sea objetivo o disciplinario), un traslado o una modificación sustancial de condiciones. En estos casos, la ley obliga a comunicar la medida reflejando los hechos o causas que la motivan y la fecha de efectos.