

WhatsApp no es un medio válido para comunicar cambios laborales

La ‘app’ no reúne los requisitos de formales suficientes para informar de modificaciones en el empleo, según el juzgado

Patricia Esteban

1 de noviembre de 2018

El uso generalizado de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp en el ámbito del trabajo, no lo convierte en un medio válido para comunicar a los empleados modificaciones sustanciales de las condiciones laborales (horarios, turnos, etc.). Así lo establece una reciente sentencia de un juzgado de Oviedo, que afirma que “por mucha libertad de forma que exista en este ámbito”, esta no es un “vía formal” de comunicación en las relaciones entre empresa y empleado.

El juzgado rechaza la petición de un trabajador de rescindir su contrato, después de que se le comunicara un cambio de turno a través de la app, porque, según sostiene, dicha conversación no supuso modificación sustancial de sus condiciones laborales.

El empleado, un conductor-repartidor, alegó que su encargado le había preguntado por WhatsApp si iba a venir en otro turno para sustituir a un compañero en vacaciones, lo que consideró un cambio de horario impuesto. Por este motivo invocó su derecho a rescindir su contrato y a ser indemnizado.

Cómodo pero insuficiente

Tras valorar las pruebas presentadas, el juzgado niega que hubiera existido una modificación sustancial de las condiciones laborales del trabajador. En primer lugar, porque WhatsApp no es una vía de comunicación admisible para la modificación contractual.

A pesar de ser un medio ágil y cómodo, como reconoce la resolución, no reúne los requisitos formales mínimos para comunicar una decisión empresarial de tal calado. Y, además, faltan las dos notas caracterizadoras de la modificación contractual: no es sustancial, en tanto que la medida era temporal; y tampoco se había impuesto. Según constaba, el encargado preguntó por WhatsApp, “¿qué vas a hacer? ¿vas a ir de noche o de mañana?” y el empleado ni siquiera contestó.

Entre las razones que ofrece el juzgado para rechazar la existencia de una modificación contractual, se subraya el hecho de que la conversación se inició por el encargado de almacén y no la empresa. Para producir efectos jurídicos, la comunicación debe realizarla el empresario o persona autorizada.