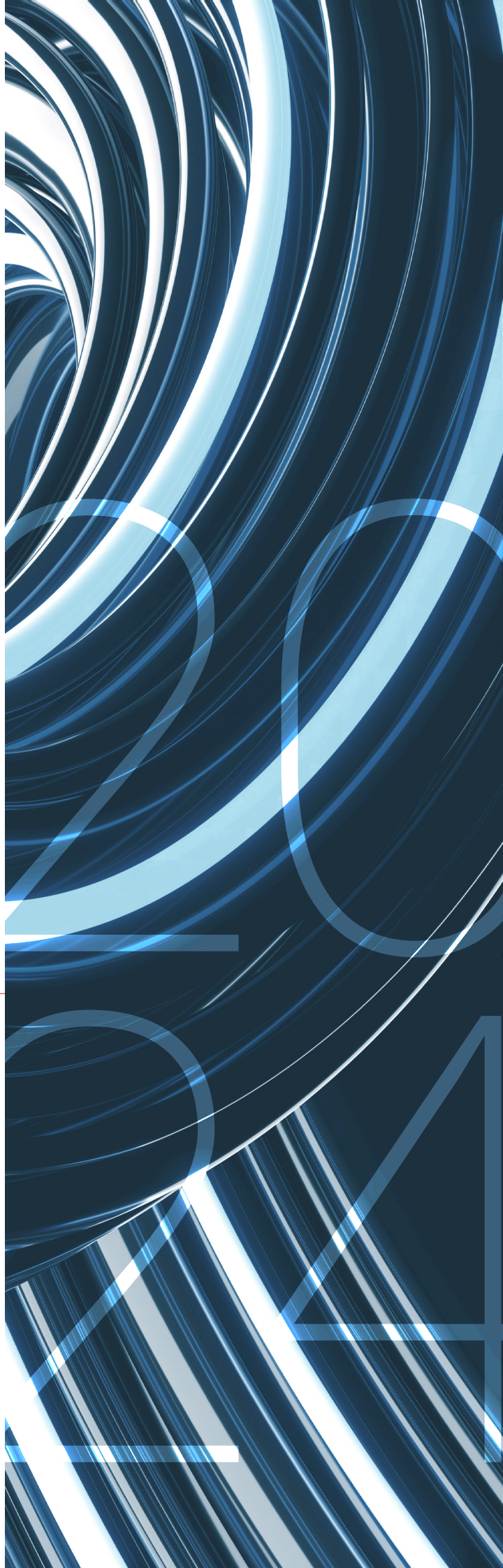


Pérez-Llorca

Newsletter
**Laboral,
compensación
y beneficios**

JUNIO 2024



Índice

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Protección de los trabajadores. Riesgos por exposición a agentes cancerígenos /3

Medidas urgentes /3

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Se reconoce el derecho de la trabajadora a adaptar su jornada en los términos solicitados (prestación a distancia el 100% de su jornada) y se declara vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, condenando a la empresa al pago de 6.251 euros en concepto de indemnización por daños morales. /4

Las comunicaciones al trabajador fuera de su horario laboral: el impacto sobre el derecho a la desconexión digital y la protección de los datos personales /9

Prueba ilícita y despido improcedente: la necesidad de un testigo en el registro de efectos personales /12

El correo electrónico certificado puede no ser una vía adecuada para comunicar un despido. /14

NOVEDADES LEGISLATIVAS

Protección de los trabajadores. Riesgos por exposición a agentes cancerígenos

Real Decreto 612/2024, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Medidas urgentes

Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social. Consta de cinco títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria, siete disposiciones finales y un anexo. El título V incorpora medidas sociales.

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Se reconoce el derecho de la trabajadora a adaptar su jornada en los términos solicitados (prestación a distancia el 100% de su jornada) y se declara vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, condenando a la empresa al pago de 6.251 euros en concepto de indemnización por daños morales.

Sofía Pueyo Medina | Abogada

- › Sentencia nº2427/2024 del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social, de 24 de abril del 2024; Rec.núm 28/2024 (Roj: STS) CAT 2813/2024 - ECLI:ES:TSJCAT:2024:2813)

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (en adelante, “TSJCat” o el “Tribunal”) analiza en la citada sentencia si la trabajadora (en adelante, “parte demandante”, “parte recurrida” o la “trabajadora”) tiene derecho a la adaptación de jornada solicitada y, en caso afirmativo, si la denegación de dicha medida por parte de la empresa (en adelante, “parte demandada”, “parte recurrente”, o la “Compañía”) podría entenderse vulneradora del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo y conllevar la imposición de una indemnización por daños morales a favor de la trabajadora.

1. Antecedentes de hecho

En primer lugar, es importante resaltar que el marido de la trabajadora presta servicios para la misma Compañía y que ambos ostentan la categoría de programadores juniors y se encuentran asignados al mismo cliente, en particular, Google. Asimismo, a partir del mes de diciembre de 2022 ambos fueron asignados al proyecto “GCP”.

Atendiendo a los antecedentes, y de conformidad con el relato fáctico reproducido en la sentencia, la trabajadora venía prestando servicios a distancia durante el 100% de su jornada desde el mes de marzo de 2020, como consecuencia del estado de alarma decretado a raíz de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19. Con posterioridad, tanto la demandante, como su marido, y el resto de los empleados de la Compañía, continuaron prestando servicios en esta modalidad a pesar de que las circunstancias que la motivaron en origen hubieran desaparecido.

En el mes de enero de 2023, la demandante y su marido se convierten en padres.

El día 13 de junio de 2023, la Compañía envía por primera vez a la trabajadora y a su marido un correo electrónico en virtud del cual les comunica su decisión de que la plantilla regrese a las oficinas, de manera gradual, en un modelo de prestación de servicios híbrido de 3 días de trabajo presencial en las oficinas y dos días en remoto desde sus domicilios. Este regreso se ejecutará en tres tandas u oleadas que comenzaron a partir del 8 de mayo, siendo que en el caso de la demandante y su marido les resultara de aplicación a partir del día 3 de julio de 2023.

El mismo día 3 de julio de 2023, fecha determinada por la empresa para su regreso, la demandante envía un correo electrónico a la Compañía solicitando, tanto en su nombre como en el de su marido, la continuación de la prestación de servicios laborales desde su domicilio durante el 100% de su jornada, como venían haciéndolo, en base al hecho de que son padres de un menor de 5 meses.

Ese mismo día, la Compañía les responde, también vía correo electrónico, autorizando que continúen desarrollando sus funciones en el régimen de 100% teletrabajo hasta el día 1 de agosto de 2023, es decir, retrasan un mes su vuelta al nuevo modelo híbrido. En esta comunicación, la Compañía, no obstante, informa a la demandante y a su marido que esta concesión se realiza “sin perjuicio de algún cambio relacionado con el modelo de trabajo por parte del cliente antes de septiembre”

El día 17 de julio de 2023 se celebra una reunión telemática entre la demandante y diferentes representantes de la demandada cuyo objeto es discutir la posibilidad de que la trabajadora (en esta reunión no se trata de la solicitud de su marido, sino únicamente la de la trabajadora) pueda continuar prestando servicios a distancia el 100% de su jornada. En dicha reunión se acuerda que la trabajadora retorne a la oficina con el nuevo modelo de prestación de servicios híbrido el día 25 de agosto de 2023, siendo que hasta esa fecha puede continuar prestando servicios a distancia el 100% de su jornada. Asimismo, la Compañía informa a la trabajadora que, una vez se incorpore a las oficinas, podrá elegir los días de prestación presencial y prestación a distancia.

El día 20 de julio de 2023, la trabajadora inicia situación de baja por incapacidad temporal.

Al margen de este *iter*, es importante tener en consideración otra fecha, en concreto, el día 21 de junio de 2023, día en el que el cliente de la empresa, Google, envía correo electrónico a la demandada solicitando, presuntamente, el regreso presencial a las oficinas de todos los empleados de la Compañía asignados a su contrato.

Finalmente, la trabajadora ante sus frustrados intentos de continuar prestando servicios a distancia el 100% de su jornada, interpone demanda ante el Juzgado de lo Social número 10 de Barcelona (en adelante, “JS”), que dicta sentencia estimatoria, el día 25 de octubre de 2023, reconociendo el derecho de la trabajadora a prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo durante el 100% de la duración de su jornada, ello en base a sus derechos a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Adicionalmente, el JS estima también la demanda por tutela de derechos fundamentales y declara vulnerado el derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, condenando a la Compañía al pago de 6.251 euros en concepto de indemnización por daños morales.

De conformidad con lo informado en la propia sentencia, la Compañía en el mismo acto de juicio incluso llega a ofrecer a la trabajadora el regreso a las oficinas en un sistema híbrido consistente en 2 días de trabajo presencial en las oficinas y 3 días de trabajo en remoto desde su domicilio (es decir, invierte, mejorando, la combinación de días de prestación presencial y a distancia que había estado ofreciendo inicialmente), en horario de lunes a viernes de 9 horas a 18 horas, y de nuevo con la posibilidad de elegir los días de prestación de servicios en remoto o presencial entre la trabajadora y el otro progenitor del menor.

Finalmente, en el recurso de suplicación interpuesto por la Compañía, la misma discute tanto el reconocimiento del derecho a la adaptación de jornada en los términos solicitados por la trabajadora, como la vulneración del derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo y la indemnización por daños morales estimados en la sentencia de instancia.

2. Postura defendida por cada parte

La Compañía fundamenta su defensa principalmente en la errónea interpretación que, a su parecer, el JS hace del artículo 34.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “Estatuto de los Trabajadores” o “ET”), el cual establece lo siguiente:

Artículo 38.4 ET: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”

En opinión de la Compañía, los criterios de razonabilidad y proporcionalidad se han de valorar a partir del estudio conjunto de las circunstancias personales y/o familiares de la persona solicitante y del otro progenitor, en aras a alcanzar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y garantizar con ello la corresponsabilidad.

Asimismo, la Compañía alega que en aquellos supuestos en que el menor, dada su temprana edad o sus capacidades particulares, se encuentra presente durante la integridad de la jornada de trabajo de sus progenitores, debe exigirse a los solicitantes que acrediten que la medida de adaptación solicitada va a posibilitar la compatibilización del trabajo con la atención al menor, circunstancia que, en su opinión, no ha sido acreditada por la parte demandante.

Una vez expuesto todo lo anterior, la Compañía termina manifestando que la trabajadora no ha probado en ningún caso la necesidad de adaptación de su jornada en los términos solicitados, así como tampoco ha justificado su razonabilidad ni proporcionalidad en atención a sus necesidades concretas.

Finalmente, la Compañía defiende que, en contraposición a lo que ha hecho la trabajadora, ellos sí han probado la concurrencia de un motivo objetivo detrás de su denegación, relacionado con sus necesidades organizativas, como exige el artículo 34.8 del ET. En concreto, la Compañía alude a la presunta petición realizada, vía correo electrónico de fecha 21 de junio de 2023, por su cliente Google (para el que prestan servicios la trabajadora y su marido) relativa a la reversión del trabajo a distancia durante el 100% de la jornada respecto de aquellos trabajadores adscritos a su contrato.

Atendiendo ahora a la parte demandante, la trabajadora se opone a la argumentación esgrimida por la Compañía entendiéndola que, por un lado, la misma no ha acreditado la existencia de ninguna causa organizativa ni productiva que justifique la necesidad de variar el sistema de trabajo a distancia que viene disfrutando durante dos años y, por otro lado, que sus necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de la trabajadora sí han sido probadas.

3. Fallo y fundamentación jurídica

El TSJCat, como adelantábamos al inicio de este análisis, falla en esta ocasión a favor de la trabajadora, y desestima el recurso de suplicación interpuesto por la Compañía, confirmando la resolución recurrida, tanto en lo que al reconocimiento del derecho de la trabajadora a la adaptación de jornada se refiere, como en cuanto a la apreciación de una conducta empresarial constitutiva de discriminación indirecta por razón de sexo y a la fijación de una indemnización por daños morales en favor de la trabajadora. Además, impone las costas causadas en el presente recurso a la Compañía.

En cuanto a la fundamentación jurídica, el TSJCat analiza, en primer lugar, si la adaptación de jornada solicitada por la trabajadora resulta conforme con el tenor del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y, asimismo, con el contenido del derecho fundamental a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Al respecto de esta primera cuestión, el TSJCat comienza poniendo de relieve el carácter individual, que no colectivo, del derecho a la adaptación de jornada regulado en el citado artículo 34.8 ET. En este sentido, el Tribunal manifiesta que, en contraposición con la postura mantenida por la Compañía, el objeto de debate ha de circunscribirse exclusivamente al derecho de adaptación de jornada de la trabajadora, con independencia de que su marido, progenitor de su hijo y trabajador también de la Compañía, haya instado idéntico reconocimiento y en base al mismo motivo. Refuerza su planteamiento señalando que de hecho se están dirimiendo dos procedimientos judiciales diferentes y ajenos entre sí que, además, han resultado objeto de impugnación a través de distintos recursos.

Continúa subrayando el TSJCat que esta titularidad individual del derecho a la adaptación de jornada se infiere además del propio redactado del artículo, el cual, al contrario de lo que acontece con el artículo 37.6 del ET (reducciones de jornada), no faculta en ningún caso a la Compañía a limitar su ejercicio en aquellos casos en que dos personas trabajadoras de la misma empresa solicitan el disfrute de este derecho por el mismo sujeto causante:

Artículo 37.6 ET: “Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la

empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”

Asimismo, el Tribunal trae a colación uno de sus pronunciamientos más recientes, en particular, la Sentencia de 30 de julio de 2020 (recurso 1484/2020), en la que asevera que la introducción en el debate, por parte de la empresa, del ejercicio de las labores de cuidado por el otro progenitor excedería del objeto del proceso, en ausencia de acreditación de circunstancias obstativas por parte de aquella.

Una vez determinada su postura sobre esta cuestión, el TSJCat manifiesta que, en cualquier caso, la Compañía no ha acreditado causas objetivas relacionadas con sus necesidades organizativas y productivas que pudieran justificar su negativa ante la solicitud de la trabajadora. A estos efectos, el Tribunal descarta que el correo electrónico enviado por Google tenga entidad suficiente como para justificar la negativa empresarial. Ello en base a las siguientes consideraciones: (i) del contenido literal del correo enviado por Google no se desprende de manera tan evidente la necesidad de que los programadores retornen a un modelo de trabajo híbrido, contrariamente a lo alegado por la Compañía; (ii) el correo enviado por Google data de una fecha posterior a la primera comunicación de la Compañía notificando a la demandante, y demás empleados, el retorno a las oficinas (en concreto, el correo de Google es de fecha 21 de junio y la comunicación inicial de la Compañía de fecha 13 de junio); y (iii) la facultad organizativa corresponde en todo caso a la Compañía, no así a sus clientes, por lo que el hecho de que un cliente de la demandada hubiera instado el regreso a la presencialidad de la plantilla adscrita a su contrato no puede considerarse una circunstancia objetiva obstativa al reconocimiento del derecho solicitado por la trabajadora.

Adicionalmente, el TSJCat razona que, a mayor abundamiento, no podría admitir esta causa, alegada por parte de la Compañía en vía judicial, cuando en ningún momento previo, esto es, en ninguna de las comunicaciones y/o reuniones que han tenido lugar entre la Compañía y la demandante, se ha aludido a ninguna causa organizativa o productiva.

Al margen de lo anterior, el TSJCat entra también a valorar la trascendencia constitucional de los derechos de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar. En este sentido, manifiesta que, sin perjuicio de que las necesidades de cuidado, a que se refiere el artículo 34.8 del ET, se infieren de la corta edad del menor, exigir a la trabajadora que acredite la imposibilidad material de cuidar al menor por parte de su marido no tiene ningún amparo legal e incluso *“podría tener un impacto adverso de género ante el ejercicio mayoritario de aquellos derechos por las mujeres, además de reducir el enjuiciamiento a cánones de legalidad ordinaria”*. Así, continúa señalando el Tribunal, *“partiendo de la trascendencia constitucional de los derechos de conciliación, no sólo la prueba de las circunstancias afectantes al círculo familiar o próximo de la trabajadora podría exceder del objeto del debate, sino que, en el concreto supuesto que nos ocupa, la exigencia de acreditación de prueba negativa (imposibilidad de ejercer las labores de cuidado) incidiría en la configuración legal del propio derecho, derivando su naturaleza, de carácter individual, a una suerte de titularidad familiar y/o colectiva.”*

Este planteamiento del Tribunal resulta cuanto menos debatible pues la propia noción de *“corresponsabilidad”*, definida como **responsabilidad compartida** de una situación determinada o **reparto equilibrado** de las tareas domésticas y responsabilidades familiares **entre dos o más personas**, implica necesariamente conocer e incluso analizar y ponderar las circunstancias personales, familiares y laborales de cada una de las partes constitutivas del núcleo familiar. En este sentido, aferrarse a la titularidad individual del derecho a la adaptación de jornada, excluyendo con ello del debate el disfrute del mismo derecho por la otra parte en liza, y defendiendo que esa es la manera de garantizar y salvaguardar la corresponsabilidad, no nos resulta especialmente coherente e, incluso, en nuestra opinión, podría resultar del todo contraproducente en la lucha por la equidad en el ámbito de la conciliación.

Volviendo a la sentencia, una vez concluida su fundamentación sobre el derecho a la adaptación de jornada, el TSJCat confirma, en línea con lo señalado por el JS, la vulneración del derecho fundamental de la trabajadora a la no discriminación por razón de sexo sobre la premisa de que mientras ella sí ha acreditado la necesidad de cuidado de su hijo, ninguna circunstancia de naturaleza organizativa

o productiva ha sido debidamente probada por la empresa para justificar su negativa al reconocimiento de derechos solicitado. A este respecto, rescata una Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante, “TC”), núm. 153/2021, de 13 de septiembre, en la que el TC determina que, en tanto cualquier menoscabo de los derechos de conciliación perjudica en su mayoría y fundamentalmente a las mujeres, y en tanto en cuanto no se alcance en nuestra sociedad un reparto equilibrado entre mujeres y hombres de las tareas de cuidado familiar, *“incurre en discriminación indirecta por razón de sexo el tratamiento que implique una restricción o la asignación de consecuencias laborales negativas al ejercicio por las mujeres trabajadoras de estos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, siempre que no pueda probarse que responden a razones o factores objetivos, ajenos a toda discriminación por razón de sexo, susceptibles de legitimar la medida en cuestión”*.

Finalmente, y en lo que a la indemnización por daños morales se refiere, el TSJCat vuelve a coincidir con el pronunciamiento del JS manifestando que una vez determinada la lesión del derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo *“resulta notorio el impacto moral de la medida vulneradora de los derechos conciliatorios de la trabajadora, que se vio compelida a ejercitar su derecho ante los tribunales para hacer valer aquéllos ante la negativa empresarial”*. Refuerza esta postura trayendo a colación jurisprudencia del Tribunal Supremo e incluso doctrina de suplicación de su misma sala en las que se ha descrito el daño moral como la *“pérdida en el nivel de bienestar de la víctima, de su equilibrio psicológico que se plasma en la necesidad de tener que acudir ante los tribunales para reparar su lesión, con las consiguientes molestias e inconvenientes”*.

Asimismo, y en atención a la cuantía concreta impuesta por el JS, el TSJCat concluye que no aprecia la desproporción imputada pues el JS recurre a la hora de cuantificar, como criterio orientativo, a las sanciones definidas el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, siendo que la doctrina jurisprudencial ha validado dicho criterio y que, además, el JS aplica incluso una sanción económica inferior a la determinada actualmente respecto de las infracciones por faltas muy graves (7.501 euros).

4. Conclusión

La sentencia del TSJCat abre un apremiante debate en torno a dónde están los límites en el reconocimiento de las peticiones de adaptación de jornada por conciliación, realizadas por los trabajadores al amparo del artículo 34.8 del ET, y también respecto del margen de maniobra y del papel restrictivo que pueden desempeñar las empresas frente a las mismas.

Sin perjuicio de que la regla general es que no cabe una denegación genérica por parte de la empresa y no existe un derecho absoluto por parte del trabajador, la casuística puede llegar a ser amplísima y, en consonancia, los pronunciamientos muy dispares.

Precisamente por el protagonismo indiscutible que juega la casuística en estos supuestos, quizás la lectura más razonable y coherente que podemos extraer de esta sentencia es que en este ámbito del derecho laboral la ponderación de los intereses de las partes y de los derechos en conflicto resulta esencial. Asimismo, del tenor de esta sentencia y de otras similares, podemos concluir igualmente que, por lo general, esa balanza suele partir de una cierta inclinación a favor del trabajador, sencillamente por el trasfondo constitucional que existe detrás de los derechos de conciliación y no discriminación por razón de sexo y, a su vez, de los derechos laborales a la adaptación de jornada.

Esta especie de predisposición judicial a proteger de una manera especialmente escrupulosa el ejercicio por parte de los trabajadores de sus derechos a la conciliación y, en particular, a la adaptación de sus jornadas, al amparo del artículo 34.8 del ET, obliga a las empresas a invertir en un mayor esfuerzo probatorio a la hora de acreditar las causas objetivas organizativas y/o productivas que las han llevado a denegar las peticiones realizadas en este sentido.

En cualquier caso, y con el objeto de mitigar el sobresalto que esta sentencia puede generar para las empresas, nuestra opinión es que, en este escenario concreto, la defensa de la Compañía no estaba sólidamente construida pues la

única causa organizativa que alegaban era la presunta petición de un cliente de retorno de los empleados asignados a su contrato a un modelo híbrido, siendo destacable que, además, tal petición, como bien resalta el Tribunal, fue realizada con posterioridad a la comunicación inicial de la Compañía notificando a sus empleados el regreso gradual a las oficinas.

Las comunicaciones al trabajador fuera de su horario laboral: el impacto sobre el derecho a la desconexión digital y la protección de los datos personales

María Olabarría | Abogada

- › Sentencia nº 1158/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 4 de marzo de 2024; Rec.núm 5647/2023 (Roj: STSJ GAL 1944/2024 - ECLI:ES:TSJGAL:2024:1944)

1. Supuesto de hecho

La sentencia que nos ocupa entra a analizar si se ha vulnerado el derecho de desconexión digital y a la protección de los datos personales de un trabajador al que tanto la empresa como otras empresas externas con las que la empresa tenía externalizados servicios han enviado comunicaciones electrónicas fuera de su jornada laboral.

En este caso nos encontramos ante un trabajador que llevaba prestando servicios para una empresa de seguridad como vigilante de seguridad desde el 4 de junio de 1991, siéndole de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada.

Pues bien, el trabajador presenta demanda en materia de reconocimiento de derecho y tutela de derechos fundamentales (i.e., intimidad y protección de datos personales) frente a la empresa ante el Juzgado de lo Social nº 4 de Vigo. Concretamente, el trabajador defiende que se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital al recibir varios correos electrónicos y mensajes de WhatsApp fuera de su jornada laboral en relación con cuestiones de trabajo (temas de formación, recomendaciones sobre el refuerzo de medidas de seguridad, etc.), especialmente teniendo en cuenta que el mismo había remitido varios correos electrónicos a la empresa donde le solicitaba que se hiciese efectivo su derecho a la desconexión digital y no se le hiciese ningún comunicado fuera de su jornada laboral, ni tampoco a su teléfono móvil y correo electrónico particular, comunicados que entiende que deben hacerse dentro de su jornada laboral cuando el mismo esté en su puesto de trabajo.

Asimismo, entiende que se ha vulnerado su derecho a la protección de datos personales ya que algunos de los mensajes que recibió fuera de su jornada laboral procedían de terceras empresas una academia de formación y de Quirón Prevención y manifiesta que él nunca dio su consentimiento a la empresa para que cediese sus datos personales a estas terceras empresas.

Como consecuencia de lo anterior, el trabajador solicita que se condene a la empresa a abonarle una indemnización en concepto de daños y perjuicios derivados de la vulneración de sus derechos por importe de 7.551 euros.

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Vigo desestima la demanda y absuelve a la empresa. En este sentido, el Juzgado entiende que:

- i) no se ha vulnerado su derecho a la desconexión digital porque considera que de los correos electrónicos/WhatsApp enviados por la empresa no se desprende que exista obligación de lectura ni de respuesta fuera del horario laboral; y
- ii) no se ha vulnerado su derecho a la protección de los datos personales porque los correos electrónicos/WhatsApp que fueron enviados al actor y a otras direcciones lo fueron en copia oculta por lo que no se desveló su dirección de correo electrónico a los demás destinatarios.

Con base a lo anterior concluye que, no existiendo vulneración de derechos fundamentales, no cabe indemnización alguna.

Disconforme con la decisión del Juzgado de lo Social nº 4 de Vigo, el trabajador interpone recurso de suplicación.

En este sentido, el trabajador insiste en el recurso de suplicación en que: (a) comunicó a la empresa su deseo de hacer efectiva la desconexión digital y la empresa hizo caso omiso, (b) la empresa le envió comunicaciones a herramientas y dispositivos no facilitados por la misma (i.e., a su correo electrónico y teléfono móvil personal), y (c) las comunicaciones se realizaron fuera de su horario laboral y tanto por la empresa como por terceras empresas (para las cuales no dio su consentimiento a la cesión de sus datos personales). A estos efectos, el trabajador entiende que el derecho a la desconexión digital tiene una doble vertiente: (a) el deber de abstención de la empresa a no ponerse en contacto con el trabajador y (b) el derecho del trabajador a no responder a las comunicaciones del empresario o de terceros.

2. Fundamentación jurídica

Pues bien, sobre estas premisas fácticas, a continuación pasamos a detallar los argumentos esgrimidos por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia que resuelve el recurso de suplicación.

Derecho a la desconexión digital

El primer motivo esgrimido por el trabajador en su recurso de suplicación es la vulneración de su derecho a la desconexión digital con base en los siguientes fundamentos jurídicos: (i) infracción del artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho a la desconexión digital y a la intimidad de los trabajadores, (ii) infracción del artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (Ley Orgánica 3/2018), y (iii) artículo 57 bis del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada sobre el derecho a la desconexión digital.

A este respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia:

- i) Aprovecha la ocasión para hacer una exposición previa sobre lo que la doctrina viene entendiendo como **buenas prácticas en relación con el derecho a la desconexión digital**, enumerando las siguientes: (a) la prohibición de enviar correos electrónicos y realizar llamadas fuera del horario laboral; (b) la prohibición de organizar reuniones en periodos de descanso (comidas, pausas de café, etc.); (c) la prohibición de contactar con compañeros de trabajo en fines de semana o festivos salvo casos necesarios o urgentes; (d) la prohibición de contactar a los empleados a través de teléfonos privados de los empleados, aunque hayan dado su consentimiento, salvo situaciones de emergencia o necesidad; (e) la necesidad de que se regulen aquellas situaciones que se entienden excepcionales y donde no se aplicarían las prohibiciones anteriores, pudiendo contactarse con el trabajador.
- ii) Destaca la particularidad del caso, indicando que el trabajador no sólo busca un reconocimiento de su derecho a la desconexión digital sino también una declaración de vulneración de este, solicitando como consecuencia una indemnización por dicha vulneración (i.e., demanda de reconocimiento de derecho y tutela de derechos fundamentales).
- iii) Pone de manifiesto que el trabajador había expresado a la empresa su deseo de hacer efectivo el derecho a la desconexión digital.
- iv) Indica que para ver si se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital el trabajador debe aportar un indicio para que luego opere la inversión de la carga de la prueba. Pues bien, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia considera que el trabajador aportó indicios de violación de su derecho a la desconexión digital y por el contrario, la empresa no aportó una justificación objetiva y razonable de su conducta.
- v) Manifiesta que el derecho a la desconexión digital incluye no sólo el derecho a no recibir comunicaciones fuera del horario laboral por parte del trabajador, sino también el deber de la empresa de abstenerse de realizar comunicaciones al trabajador fuera de su horario laboral.
- vi) Concluye que se ha vulnerado el derecho a la desconexión digital (la empresa no ha dado razón justificativa del envío de correos fuera de la jornada laboral) con el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral, con excepción del correo electrónico donde se indicaba el reforzamiento de la

seguridad (respuesta antiterrorista) con las recomendaciones emitidas por la Secretaría de Estado de la Seguridad, que entiende que entra dentro del supuesto excepcional de situación de urgencia donde se permite contactar al trabajador fuera de la jornada laboral.

Derecho a la protección de los datos personales

El segundo motivo esgrimido por el trabajador en su recurso de suplicación es la vulneración de su derecho a la protección de los datos personales con base en los siguientes fundamentos jurídicos: (i) infracción del artículo 18 de la Constitución Española sobre el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, (ii) el artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el artículo 16.1 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea sobre el derecho a la protección de los datos personales y la necesidad del consentimiento para el tratamiento, y (iii) el artículo 4.11 del Reglamento de Protección de Datos Personales de la Unión Europea sobre los requisitos del consentimiento.

A este respecto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia:

- i) Distingue entre el derecho a la intimidad y el derecho a la protección de los datos personales, indicando que, mientras que **el derecho a la intimidad permite excluir ciertos datos de una persona del conocimiento ajeno, el derecho a la protección de los datos personales garantiza a los individuos un poder de disposición sobre esos datos**. En otras palabras, mientras que **el derecho a la intimidad confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse** de toda intromisión en la esfera íntima de la persona y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, el derecho a la protección de datos atribuye a su titular un poder de control sobre sus datos personales.
- ii) Asimismo, enfatiza que **el consentimiento del afectado es clave en el deber de protección de datos personales** (i.e., es una de las bases legitimadoras para el tratamiento de datos personales), consentimiento que debe ser una **manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca por la cual el interesado acepta**, ya sea mediante una declaración o una clara acción afirmativa, el tratamiento de datos personales que le conciernen.
- iii) Aprovecha para recalcar los requisitos que se exigen para que el consentimiento sea válido como base legitimadora del tratamiento de los datos personales: (a) se requiere un acto afirmativo que refleje una manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca del interesado, puede ser escrita (también por medios electrónicos o rellenar una casilla de un sitio web de internet) o verbal; (b) la inacción no constituye consentimiento ni es válido el utilizar el dado para unos fines para otros distintos; (c) no se admite el consentimiento tácito (la inacción, las casillas ya marcadas, el silencio...); (d) el consentimiento debe ser libre, sin que exista vicio alguno de la voluntad; (e) el consentimiento debe ser específico, i.e. referido a un determinado tratamiento o serie de tratamientos concretos y en el ámbito de determinadas finalidades; (f) el consentimiento debe ser informado, es decir, el interesado ha de conocer con anterioridad al tratamiento la existencia del mismo y las finalidades para las que se produce (el art. 5 LOPD establece deber de información); (g) el consentimiento debe ser inequívoco, es decir, no cabe deducirlo de meros actos realizados por el afectado (consentimiento presunto).
- iv) Asimismo, destaca que **no es necesario el consentimiento si los datos son necesarios para la ejecución del contrato/medidas contractuales, si se trata de una obligación legal o si es necesario el tratamiento para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos**.
- v) Concluye que **se ha vulnerado el derecho a la protección de los datos personales** del trabajador porque el mismo recibió correos electrónicos y mensajes de WhatsApp de terceras empresas (i.e., una academia de formación y Quirón Prevención) y no consta aportado por la empresa el modelo de protección de datos firmado por el trabajador por lo que **no consta consentimiento expreso para facilitar datos a organizaciones y/o personas o empresas externas, ni para usar medios particulares, para fines laborales ni para realizar esas comunicaciones fuera del horario laboral del trabajador**. Y si bien alega la empresa frente a lo anterior que estos correos por empresas externas son citaciones a revisiones médicas y no sería necesario el consentimiento, el tribunal entiende que **se ha vulnerado el derecho a la protección de los datos**

personales porque no se ha cumplido con el deber de información recogido en los artículos 13 y 14 del Reglamento General de Protección de Datos.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia concluye que, dado que ambos derechos han sido vulnerados, procede una indemnización por el daño sufrido. En este sentido, el tribunal considera como adecuada una indemnización de 300 euros por la vulneración del derecho a la desconexión digital (ello a la vista del escaso número de correos electrónicos recibidos fuera de la jornada laboral) y una indemnización de 700 euros por la vulneración del derecho a la protección de los datos personales (al no haber consentimiento expreso ni información respecto de la cesión de datos a terceros).

Conclusión

Esta sentencia resulta especialmente relevante por los siguientes motivos:

- A diferencia de la sentencia de este mismo tribunal de fecha 23 de noviembre de 2022 (Sentencia 5288/2022, Rec. 4175/2022), que concluía que no se vulneraba el derecho a la desconexión digital con las comunicaciones efectuadas fuera del horario laboral al no exigirse respuesta de la trabajadora, no ser sancionada por no contestar, ni tener que dar contestación inmediata a los mensajes, la presente sentencia sí entiende vulnerado el derecho a la desconexión digital cuando la empresa no se abstiene de mandar estas comunicaciones fuera del horario laboral, no bastando con que el trabajador no tenga obligación de respuesta. En otras palabras, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia da un paso más, no quedándose sólo con el derecho a no responder del trabajador, sino exigiendo a la empresa un deber de abstención.
- Lo anterior es especialmente relevante pues supondrá para las empresas un deber adicional, debiendo ser las mismas especialmente diligentes en este contexto, en el sentido de abstenerse de enviar comunicaciones fuera del horario laboral, debiendo regular con detalle cuáles serán las situaciones excepcionales donde este contacto con el empleado sí estará permitido.
- Establece unas pautas genéricas de cómo se debe cumplir en la práctica con el derecho a la desconexión digital, las cuales servirán como guía a las empresas para hacer efectivo este derecho.
- Parece abrir la puerta a que se entienda vulnerado por la empresa el derecho a la desconexión digital no sólo cuando es la propia empresa la que envía las comunicaciones, sino también cuando las mismas son efectuadas por terceras empresas a las que la empresa subcontrata servicios tales como prevención de riesgos o formación en general.
- Esto puede resultar especialmente gravoso para las empresas, pues les exigiría una suerte de deber de vigilancia sobre las terceras empresas en lo que respecta al envío de comunicaciones por parte de las mismas a sus trabajadores.
- Es un ejemplo de que cómo los tribunales pueden, además de declarar el reconocimiento al derecho de desconexión digital del trabajador, pronunciarse sobre su vulneración, y por ende, establecer una indemnización compensatoria para el trabajador. Así pues, las empresas deberán ser especialmente cautelosas y disponer de una justificación razonable de porqué envían las comunicaciones fuera de la jornada laboral si las mismas quieren evitar verse obligadas al pago de una potencial indemnización por vulneración del derecho a la desconexión digital.

Prueba ilícita y despido improcedente: la necesidad de un testigo en el registro de efectos personales

Paula Gaitán | Abogada

› Sentencia nº 874/2024 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5 de junio del 2024; Rec.núm 5761/2022 (RO): STS 3062/2024 - ECLI:ES:TS:2024:3062

La Sentencia 3062/2024 es relevante en la medida en que, producido un incumplimiento contractual de la empleada despedida, la forma de acreditar el incumplimiento invalida la decisión empresarial. En efecto, declara la improcedencia

de un despido disciplinario de una trabajadora que, a pesar de que hurtó en el lugar de trabajo, fue registrada sin seguir las garantías del artículo 18 Estatuto de los Trabajadores.

Sobre los antecedentes del caso, el Juzgado de lo Social número 3 de Huelva desestimó la demanda interpuesta por Doña Tamara contra El Corte Inglés S.A., declarando que el cese de la relación laboral operado el 10 de enero de 2020 debía calificarse como despido procedente. No obstante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en fecha 26 de octubre de 2022, en el recurso de suplicación nº 272/2021, revocó dicha resolución, declarando la nulidad del despido y condenando a El Corte Inglés S.A. a la readmisión inmediata de la trabajadora, con el abono de los salarios dejados de percibir.

Posteriormente, en fecha 5 de junio de 2024, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, con el Excmo. Sr. D. Juan Molin García-Atance como ponente, resolvió el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por El Corte Inglés, confirmando la sentencia recurrida.

Tampoco es ocioso señalar que el supuesto enjuiciado afecta a una trabajadora de El Corte Inglés que disfrutaba de una reducción de jornada por guarda de un hijo menor.

Los hechos se producen en fecha 7 de enero de 2020, cuando, al finalizar su jornada laboral a las 21:17 horas, la empleada se disponía a abandonar el centro comercial, momento en el que comienza a sonar la alarma anti-hurtos. En consecuencia, fue requerida por el vigilante de seguridad, personal externo a la empresa, para la verificación de los tiques de compra y la inspección de su bolso, a todo lo cual aquella accedió voluntariamente.

En la comprobación, el vigilante identificó cuatro artículos que no habían sido abonados (consta de un importe de 8,72 euros). A raíz de este incidente, la empresa procedió a revisar las cintas grabadas por las cámaras de video vigilancia instaladas en el centro comercial, donde se aprecia que la trabajadora cogía con su mano derecha uno de los productos incautados (los otros tres artículos ya los llevaba en la mano).

La controversia litigiosa busca determinar si el registro del bolso de la actora, como consecuencia de haber hecho sonar la alarma del sensor anti-hurtos, sin la presencia de un representante legal de los trabajadores ni de otro trabajador, es ilícito, al no ser acorde a lo dispuesto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores que, como se sabe, determina una serie de garantías para proceder de forma legítima al registro por parte de la empresa del trabajador o de sus pertenencias, como manifestación de los poderes directivos y del control del empleador.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia que revocó la resolución y declaró la nulidad del despido, considerando que el registro del bolso se realizó sin la presencia de otro trabajador ni de un representante de los trabajadores, lo que le resta valor probatorio.

La Empresa, disconforme con la decisión, formuló un recurso de casación aportando como sentencia de contraste la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6486/2018, de fecha 11 de diciembre de 2018. En dicha sentencia se argumenta que la voluntariedad en la exhibición del bolso y las manifestaciones muestran que el hecho de que no existan representantes legales (u otro trabajador) durante la práctica del registro consentido no invalida la prueba, y se declara la procedencia del despido.

En segundo lugar y siguiendo lo mencionado anteriormente, la sentencia a partir de la literalidad del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores expresa:

“No había ningún impedimento para que el registro se realizase en presencia de un representante legal de los trabajadores o de otro trabajador de la empresa, lo que le hubiera dotado de mayores garantías de objetividad y eficacia. No se ha alegado razón alguna que justifique el incumplimiento de lo dispuesto en el art. 18 del ET.

Dicho incumplimiento conlleva que esa prueba no puede desplegar efectos probatorios en orden a la calificación como procedente del despido

disciplinario. Por consiguiente, la ineficacia probatoria del registro del bolso llevado a cabo vulnerando el art. 18 del ET hubiera conllevado la calificación del despido como improcedente. Al tratarse de una trabajadora con reducción de jornada por cuidado de hijo menor, por aplicación del art. 55.5.b) del ET procede ratificar la sentencia recurrida, que confirmó la declaración de nulidad del despido.”

En este sentido, la Sala recuerda que el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece una garantía para la objetividad y eficacia de la prueba, que consiste en la presencia de un tercero distinto del perpetuador del registro (en este caso el vigilante externo) y del trabajador afectado.

Por ello, la presencia de terceras personas mencionada en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no debe considerarse un requisito cuya finalidad sea preservar la intimidad de la persona registrada, sino que debe considerarse un requisito instrumental, una garantía de la objetividad de la prueba. Dicho esto, es importante considerar la literalidad del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores:

“Solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible”.

Por consiguiente, la Sala concluye que, aunque no se vea comprometida la intimidad, el incumplimiento de esta obligación instrumental conlleva la ilicitud de la prueba practicada y la insuficiencia de la causa resolutoria alegada por la empresa para justificar el despido. En consecuencia, dado que la trabajadora tenía una reducción de jornada por cuidado de un hijo menor, el carácter injustificado del despido acarrea su nulidad conforme al artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores; de lo contrario, el despido habría sido considerado únicamente improcedente.

Así, a la vista de la defensa empleada por la empresa demandada, observamos que la misma alega como elemento fundamental que el consentimiento y la voluntariedad a la hora de permitir el registro opacan la necesidad de que se cumpla con la garantía mencionada en el artículo 18 sobre la necesidad de que haya algún trabajador más presente.

La consecuencia declarada supera el concreto supuesto enjuiciado, para permitir deducir, nuevamente, que el ‘consentimiento’ otorgado por un trabajador en el contexto de una relación laboral no puede considerarse libre de coacción y vicios, por lo que no se aceptará por sí mismo en un procedimiento judicial. Lo que conecta con la subordinación y dependencia propio de la relación de trabajo susceptible de extenderse a muchos otros supuestos.

Por lo demás, resulta fundamental a su vez subrayar que la última parte del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores establece que el registro se llevará a cabo *“siempre que ello fuera posible.”* Esta precisión podría permitir una interpretación alternativa, en el sentido de que, siempre y cuando la empresa pueda acreditar que no ha sido factible realizar dicho registro en presencia de una persona ajena, la prueba podría no ser considerada ilícita. De ahí la importancia de insistir en la demostración de la imposibilidad de haberse observado las garantías omitidas en el registro.

El correo electrónico certificado puede no ser una vía adecuada para comunicar un despido.

Carlos Miró Leon | Abogado

- › Sentencia nº 2096/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 10 de abril de 2024; Rec. núm. 5516/2023 (Roj: STSJ CAT 3690/2024 ECLI:ES:TSJCAT:2024:3690)

La legislación laboral es inequívoca en cuanto a la necesidad de notificar al trabajador por escrito en caso de extinción de contrato. El artículo 53.1.a) del Estatuto de los Trabajadores (el “ET”) establece claramente que la empresa debe

comunicar por escrito al trabajador la extinción del contrato por causas objetivas, detallando la causa o hechos que la motivan. No obstante, la normativa no especifica los medios exactos para realizar esta comunicación, dejando un vacío que ha sido llenado por la interpretación de los tribunales.

Ante la ausencia de una directriz clara en la ley sobre los medios de comunicación, los tribunales han tenido que intervenir para determinar cuáles son válidos. A través de diversas resoluciones, se ha establecido que los medios aceptables incluyen la entrega personal de la carta al trabajador, el correo certificado con acuse de recibo, el telegrama, el burofax e incluso el acta notarial, siempre y cuando se pueda acreditar la recepción de la notificación.

Es crucial señalar que la lista de medios aceptados por los tribunales no constituye un *numerus clausus*, es decir, no es cerrada ni definitiva. No obstante, de esta lista se pueden deducir los requisitos esenciales que un medio debe cumplir para ser considerado adecuado, esto es, debe permitir acreditar de manera indubitada la recepción y lectura por parte del trabajador. Esto significa que cualquier medio utilizado debe ofrecer una prueba concluyente de que el trabajador ha recibido y leído la notificación, asegurando así la transparencia y la seguridad jurídica en el proceso de extinción del contrato laboral. Esta flexibilidad no impide, desde luego, adaptarse a las nuevas tecnologías y sistemas de comunicación, siempre y cuando se cumplan estos requisitos fundamentales.

En este sentido, mientras que existe un consenso jurisprudencial sobre qué medios tradicionales pueden ser considerados válidos, no sucede lo mismo con los medios telemáticos. A pesar de llevar décadas completamente integrados en la sociedad, nuestros tribunales actúan con suma cautela, a menudo excesiva, a la hora de valorar su normalización en actos jurídicos. Esta reticencia se debe a la preocupación por garantizar que la comunicación telemática cumpla con los mismos estándares de fiabilidad y prueba fehaciente que los medios tradicionales, lo que ha generado un debate continuo sobre su aceptación y validez en el ámbito laboral.

Pues bien, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 2096/2024, analizada para el presente comentario, tiene ocasión de valorar los requisitos necesarios para que el correo electrónico certificado (que no ordinario) sea considerado un medio válido y adecuado a través del cual cumplir las exigencias del artículo 53.1.a) ET.

1. Los Hechos

En el caso estudiado, nos encontramos con una trabajadora de una cadena de supermercados que, tras agotar el periodo máximo de incapacidad temporal, y una resolución denegatoria de su petición de incapacidad permanente es nuevamente dada de alta en la empresa. La mencionada resolución determina que, a pesar de subsistir las dolencias que motivaron la situación de incapacidad temporal, la magnitud de las mismas es de carácter no invalidante.

La trabajadora no se reincorporó automáticamente a su puesto de trabajo, al hacer uso del periodo vacacional devengado durante el periodo de incapacidad temporal. Durante ese periodo el servicio de prevención de la empresa realizó una revisión del estado de salud de la trabajadora, con un resultado de *no apto*.

Como consecuencia, la empresa procede a la extinción del contrato de trabajo de la trabajadora en fecha 11 de enero de 2022, procediendo a comunicar dicha circunstancia mediante correo electrónico certificado mediante el servicio de *Signaturit Solutions*. Mediante dicho servicio, se pudo acreditar que el correo electrónico remitido a la trabajadora fue enviado, recibido y abierto el mismo día 11 de enero de 2022.

La procedencia del despido fue impugnada por la trabajadora, interponiéndose papeleta de conciliación el siguiente día 7 de febrero de 2022, cumpliendo a rajatabla el plazo de 20 días hábiles otorgado para ello en virtud del artículo 59.3 ET. La sentencia de instancia declaró la procedencia del despido y dio paso al recurso de suplicación que resuelve la sentencia analizada.

2. El razonamiento jurídico

Entre los motivos de recurso señalados por la trabajadora, se alega una infracción de los artículos 53.1 y 55.1 ET, por considerar que no había quedado acreditada la correcta recepción y lectura de la comunicación por parte de la Trabajadora.

En este sentido, se menciona que, aunque el servicio de *Signaturit Solutions* permite acreditar la recepción y lectura de la comunicación, no permite acreditar la titularidad de la dirección de correo electrónico a la que se envía dicha comunicación. Por lo tanto, no queda constancia indubitada de que quien abrió el correo electrónico fuera efectivamente la trabajadora.

Por su parte, el Tribunal fundamenta su decisión con base en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias nº 741/2022. En dicha resolución, se discute la posible caducidad de una acción de despido. Se considera que el envío de la comunicación mediante correo electrónico ordinario (no certificado) es válido, dado que, al tratarse del medio de comunicación habitual entre las partes, se puede presuponer su recepción.

Asimismo, se menciona la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia con número de recurso 47/2021, en la que se determina que la notificación de despido efectuada mediante WhatsApp no cumple los requisitos para considerar que acredita de forma fehaciente su recepción por parte del trabajador.

En base a dichas sentencias, el Tribunal determina que, en el presente caso, para considerar que el uso del correo electrónico certificado es un medio adecuado, dado que el servicio de *Signaturit Solutions* no acredita el titular de la dirección de correo electrónico, la empresa debía haber acreditado lo siguiente: (i) que la trabajadora había aceptado recibir correspondencia de la empresa por correo electrónico, específicamente en la dirección a la que se mandó la carta de despido y; (ii) que todos los trabajadores están debidamente informados de que todas las comunicaciones se harían por esta vía.

Por ello, el Tribunal establece que, al no haber acreditado dichos extremos, la notificación no fue realizada mediante un medio válido y adecuado.

3. Conclusiones y consecuencias

La interpretación seguida por el Tribunal establece requisitos altamente restrictivos para el uso de correo electrónico certificado como vía para comunicar una extinción de la relación laboral. Si bien la decisión del Tribunal se basa en resoluciones anteriores, es importante destacar que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, en la cual se fundamenta la presente resolución, únicamente determina que el uso del correo electrónico ordinario es válido si se puede acreditar que este era un medio de comunicación habitual. No obstante, dicha sentencia no indica que la falta de acreditación de este extremo invalide automáticamente el medio de comunicación utilizado, ya que existen formas alternativas de acreditar la validez de la comunicación.

En este caso, el supuesto de hecho enjuiciado difiere sustancialmente, ya que la comunicación se realizó mediante correo electrónico certificado, un medio que cuenta con un nivel de rigor superior al correo electrónico ordinario o WhatsApp. Aunque la empresa no pudo acreditar la recepción del correo electrónico basándose en los datos ofrecidos por el servicio de *Signaturit Solutions*, existían indicios razonables de que la trabajadora fue notificada de manera efectiva. Así, el hecho de que la preceptiva papeleta de conciliación se presentara el último día habilitado para ello parece una clara muestra de que la demandante conocía perfectamente el contenido y la fecha de la carta de despido, que es exactamente lo que trata de asegurar este requisito formal.

Por otro lado, cabe señalar igualmente que otros medios de comunicación tradicionales, sobre los cuales existe un importante consenso jurisprudencial en cuanto a su adecuación, presentan problemas similares en cuanto a acreditar de forma fehaciente la recepción de la notificación por su destinatario. En este sentido, por ejemplo, no se discute la validez de la comunicación entregada vía burofax, incluso cuando esta es recibida por una tercera persona en el domicilio de la persona trabajadora.

Si bien no nos corresponde valorar el acierto de la sentencia analizada, esta recalca la importancia de actuar con suma prudencia en materias no reguladas de forma específica en la ley. En consecuencia, es importante que las empresas actúen con suma cautela a la hora de determinar el medio de comunicación seleccionado para aquellas notificaciones sobre las cuales debe constar fehacientemente acreditada su recepción y lectura por parte de las personas trabajadoras.



Novedades jurisprudenciales

En definitiva, en la actualidad, los medios tradicionales, a pesar de ser más ineficientes, siguen presentándose como la opción más segura hasta que un futuro cambio legislativo pueda despejar la falta de seguridad jurídica provocada por el existente vacío normativo en cuanto a la regulación de los que actualmente son los medios de comunicación más extendidos. Como es habitual, el derecho, y la doctrina judicial, avanza más lentamente que la realidad social.

Coordinadora de la Newsletter

Copyright © 2024 Pérez-Llorca.
Todos los derechos reservados.
Esta comunicación es una selección de doctrina y normativa que se ha considerado relevante sobre los temas de referencia durante el período especificado. La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca



DISPONIBLE EN
App Store



DISPONIBLE EN
Google Play

Pérez-Llorca

Diagonal 640, 8^ºA
08017 – Barcelona

—

Rue Belliard 9
1040 – Brussels

—

Rua Barata Salgueiro, 21
1250-141 – Lisbon

—

17 Hill Street
W1J 5LJ – London

—

Castellana 50
28006 – Madrid

—

Castellana 259 A
28046 – Madrid

—

375 Park Avenue 38th floor
10152 – New York

—

8 Marina Blvd
018981 – Singapore
www.perezllorca.com

