

## RELEVANCIA JURÍDICA DE LAS COMUNICACIONES VÍA WHATSAPP ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR

El auge de las comunicaciones por *WhatsApp* –mensajes o audios-, sumado a la ausencia de formalidades exigidas por la ley y la amplitud probatoria consagrada en nuestro ordenamiento, son factores que han incidido en la jurisprudencia laboral a la hora de determinar si ciertos actos pueden –o no- comunicarse por dicha vía. En la actualidad, apreciamos que los Tribunales laborales han empezado a mostrarse proclives a admitir la procedencia de esta fuente probatoria; por lo que no podemos soslayar su incidencia en la resolución de contiendas laborales. En especial en aquellas en donde es esencial demostrar la existencia de cierta comunicación –ya sea del empleador o del trabajador- a los efectos de determinar: la causal de la finalización de la relación laboral –despido, renuncia y abandono del lugar de trabajo, entre otras- u otras circunstancias relevantes (v.gr.: estado de gravidez de la mujer trabajadora).

### ● INTIMACIÓN DEL EMPLEADOR AL REINTEGRO DE UN TRABAJADOR.

Para determinar que se ha configurado el **abandono de trabajo** –voluntad del trabajador de culminar la relación laboral, pero sin comunicarlo a su empleador- la justicia laboral exige al empleador: (i) *la intimación del reintegro al trabajador* o; (ii) *aportar prueba que determine la voluntad de recisión unilateral del trabajador*. Respecto a la intimación, si bien nuestra legislación no exige formalidad alguna, en la práctica es recurrente el uso del telegrama colacionado con acuse de recibo. Ahora bien, nada obstaría la utilización de otros medios.

Así, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1 ° Turno en **Sentencia N ° 222/2020** de fecha 7 de octubre de 2020, admitió como prueba de la intimación al reintegro del puesto de trabajo, el *acta de constatación notarial* de las comunicaciones entre el empleador y el trabajador vía WhatsApp<sup>1</sup> (*mensajes y audios* por los cuales se intimaba el reintegro a la actividad laboral del trabajador).

---

<sup>1</sup> En este caso, el acta de constatación notarial consistió en capturas de pantalla de las conversaciones entre ambas partes en la aplicación WhatsApp. De ella surge la identificación de los números de teléfono involucrados, la fecha de los mensajes.

- **RENUNCIA POR PARTE DEL TRABAJADOR.**

La **renuncia** implica un acto de voluntad del trabajador de culminar la relación de trabajo, de carácter libre y no condicionado. Nuestro ordenamiento jurídico no exige requisito de solemnidad alguno, sin perjuicio de que se recomienda su manifestación por escrito.

En un caso relativamente reciente, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo 2º Turno en **Sentencia N° 270/2019** de fecha 11/09/2019, entendió que se configuró la renuncia de una trabajadora al enviar un mensaje de WhatsApp a su empleador afirmando: "(...) *quería avisarle que no voy a poder seguir trabajando porque se complica con los nenes*".

En el caso el Tribunal entiende que estamos ante una *carta de renuncia*, y el hecho de que se haya materializado por un medio tecnológico no impide la acreditación de la misma..

- **COMUNICACIÓN DEL ESTADO DE GRAVIDEZ DE UNA TRABAJADORA.**

Las trabajadoras mujeres en *estado de gravidez* tienen derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable según prescripción médica, debiendo conservarse su empleo si retorna en condiciones normales. Así, se consagra una prohibición de despedir por parte del empleador y en caso de que ello no se cumpla, éste deberá abonar *un importe equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda*<sup>2</sup> (*indemnización especial*).

La jurisprudencia –de forma casi unánime– entiende que para que proceda la *indemnización especial* -6 meses de sueldo-, es necesario que la mujer en estado de gravidez despedida pruebe el conocimiento por parte del empleador de tal situación (gravidez). En caso de no encontrarnos ante un caso de notoria gravidez que pueda percibir el empleador, es imprescindible la comunicación de la trabajadora a su empleador sobre su embarazo. Recomendamos la comunicación, aún ante casos en donde tal situación sea notoria, si la trabajadora desarrolla sus tareas de manera telemática o a distancia (v.gr.: teletrabajo), en donde el empleador no tenga oportunidad de tener noticia del embarazo.

En cuanto a los medios para realizar la comunicación, en la medida en que no se ha exigido solemnidad alguna, entendemos que la misma perfectamente podría llevarse a cabo vía mensaje de WhatsApp, mail u otra forma que permita constatar que el empleador ha recibido la noticia.

---

<sup>2</sup> Arts. 16 y 17 de la Ley N° 11.577.

## •REFLEXIONES

- La apertura jurisprudencial hacia la flexibilización de los medios idóneos para comunicar ciertos actos, supone un aggiornamento que va en perfecta sintonía con los cambios tecnológicos que imperan en nuestra sociedad. El uso de *WhatsApp* puede ser perfectamente probado por el empleador en un proceso laboral mediante su incorporación en soporte papel -para que dicha incorporación sea totalmente efectiva debe llevarse a cabo por cualquiera de los siguientes supuestos: a través de la protocolización de un Escribano, a través de una inspección judicial o por medio de un peritaje-, y/o en soporte electrónico a través de un pendrive.
- El *WhatsApp* es un medio utilizado con alta frecuencia en las relaciones laborales y de ello han empezado a dar cuenta nuestros Tribunales. Es que es imposible soslayar su relevancia jurídica ante la admisibilidad probatoria para efectuar ciertas comunicaciones.
- Por esto es que también recomendamos el hecho de comenzar a incluir en los contratos de trabajo, no solo la dirección física del trabajador, sino también su dirección de e-mail y el número de *WhatsApp*.