

Para el TSJ de Galicia dimitir a través de un mensaje de WhatsApp constituye una baja voluntaria, aunque se borre inmediatamente después

26/05/2025

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Sala de lo Social

SENTENCIA

A CORUÑA, A VEINTINUEVE DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0003666/2024, formalizado por la LETRADA DOÑA ISABEL VILA QUINTÁNS, en nombre y representación de DOÑA Susana, contra la sentencia dictada por XDO. DO SOCIAL N. 4 de ACORUÑA en el procedimiento DESPIDOS/CESES EN GENERAL 0000076/2024, siendo Magistrado-Ponente la ILMA. SRA. D.ª. M.ª ANTONIA REY EIBE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D.ª Susana presentó demanda contra la empresa SG SILVA CAFE S.L, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha nueve de abril de dos mil veinticuatro.

SEGUNDO.-Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

"Primero: D.ª Susana viene prestando servicios para la empresa SG SILVA CAFÉ, S.L., con antigüedad de 12 de junio de 2023, categoría de JEFE DE COCINA, percibiendo un salario mensual de 1.83615 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Segundo: Tal relación aparece fundada en contrato de trabajo indefinido, a jornada completa, para prestar sus servicios como JEFE COCINA, suscrito el 12 de junio de 2023 con la misma fecha de inicio. Tercero: El 5 de diciembre de 2023, en el turno de la mañana, la trabajadora corrigió a la administradora sobre el número de gyozas que habría de contener un plato. Cuarto: Ese mismo día remitió un mensaje de WhatsApp al grupo de trabajadores de la empresa diciendo que se iba a marchar tras quince días de preaviso y que había sido un placer trabajar con ellos, borrando posteriormente tal mensaje. Quinto: También ese día, por la noche, la trabajadora se cambió, entregó las llaves y se marchó, pidiendo a su compañero D. Jesús Manuel que recogiese sus efectos personales. Sexto: La trabajadora es dada de baja

en la TGSS el 11 de diciembre de 2023 con fecha de efectos de 5 de diciembre de 2023. Séptimo: El 6 de diciembre de 2023 la trabajadora inicia baja por IT por enfermedad común. Octavo: El 7 de diciembre de 2023 la representante de la empresa remite correo electrónico a su gestoría diciendo que " Susana el martes a las 16,36 me envió un mensaje de wasap con su renuncia, que luego eliminó, a sus compañeros en un grupo privado de ellos igual, le tocaba volver por la noche, volvió, dijo que no volvería más, no se muy bien porque" señalando que era para informar que le diesen de baja. Noveno: El 11 de diciembre de 2023 la empresa remite correo electrónico a la demandante cuyo asunto se titula "Ausencia Laboral finiquito Susana sg silva", acompañando carta de renuncia, documento de liquidación y nómina Décimo: El anterior es respondido por la actora por otro de la misma fecha poniendo en conocimiento de la empresa que no ha presentado en ningún momento la renuncia y que se encuentra en situación de baja por IT, dándose su contenido por íntegramente reproducido. Undécimo: A través de correo electrónico de 12 de diciembre de 2023 la trabajadora solicita a la empresa las nóminas correspondientes y contrato, así como el día en que puede acudir a recuperar sus pertenencias. Duodécimo: El anterior es contestado por otro de la empresa solicitando remita la ausencia firmada o que vaya a recoger sus pertenencias afirmado que "Todo el equipo hemos sido testigo de tu renuncia. No hace falta que te lo recordemos." Décimo tercero: No consta que la trabajadora se o haya sido representante de los trabajadores de la empresa. Décimo cuarto: El 19 de enero de 2024 se celebra ante el SMAC de La Coruña acto de conciliación que finaliza sin acuerdo".

TERCERO.-Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

"Se desestima la demanda formulada por D.^a Susana frente a la empresa SG SILVA CAFÉ, S.L. por inexistencia de despido y en consecuencia se absuelve a esta última de las pretensiones de condena frente ella dirigidas".

CUARTO.-Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Frente a la sentencia de instancia que desestima la demanda interpuesta por la actora por inexistencia de despido y absuelve a la demandada de los pedimentos contenidos en la demanda, recurre en suplicación dicha demandante, denunciando con amparo procesal en el art 193,c) de la LRJS infracción del art 49,1d) del ET y jurisprudencia en relación a la dimisión del trabajador, y arts 55 1 y 4 y art 56 ET. Sostiene el recurrente aun partiendo del relato fáctico de la sentencia de instancia de que existía una manifestación de aja voluntaria por parte de la trabajadora y que luego a concretar que la baja se haría efectiva tras un período de preaviso. No obstante lo cual existen una serie de actos posteriores que revelan la intención de mantener el contrato, pues procedió al borrado de los WhatsApp donde anunciaba su próxima marcha, inicia una baja por IT con la que justificar la ausencia en el trabajo y niega el 11 de diciembre la renuncia, por lo que no puede concluirse que exista una manifestación firme y clara que revelase su intención de seguir con su propósito, debiendo interpretarse esa conducta posterior como un comportamiento contrario la ruptura de la relación laboral y por tanto una retracción de la baja, lo que resulta admitido jurisprudencialmente.

SEGUNDO.-Así las cosas, artículo 49.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, que denuncia como infringido menciona la dimisión del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo, siendo reiterada la distinción entre la dimisión del trabajador y el abandono del puesto de trabajo; ambas figuras tiene en común que supone la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador siendo necesario que dicha voluntad exista y que sea clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora del propósito del trabajador.

El Tribunal Supremo ha conceptualizado la dimisión del puesto de trabajo entre otras, en su sentencia de 19 de octubre de 2.006, declarando que: "1.º) la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, bastando que "la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral"(sentencias del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2.000, que cita la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de octubre de 1.990 (RJ 1990, 7512)); 2.º) así, pues, la dimisión exige como necesaria una voluntad del trabajador "clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito", si bien en tal caso la manifestación se ha de hacer por "hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención o alcance"(sentencia del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1.990 (RJ 1990, 9762)); y 3.º) en concreto, las conductas de "abandono de trabajo" pueden ser unas veces simple falta de asistencia al trabajo y pueden tener otras un significado extintivo, dependiendo la inclinación por una u otra calificación del "contexto", de la "continuidad" de la ausencia, de las "motivación ese impulsos que le animan" y de "otras circunstancias"(sentencia del Tribunal Supremo de 21 de noviembre de 2000, con cita de sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 1.988)".

En este sentido declara la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2.001 " La dimisión del trabajador, como todo acto negocial, en este caso con finalidad de extinguir otro negocio más amplio, y de carácter sucesivo o prolongado, que es el propio contrato de trabajo, requiere una voluntad incontestable en tal sentido; la cual puede manifestarse al exterior, para que la conozca el empresario, de manera expresa: signos escritos o verbales que directamente explicitan la intención del interesado; o de manera tácita: comportamiento de otra clase, del cual cabe deducir clara y terminantemente que el empleado quiere terminar su vinculación laboral. De ahí que el llamado abandono (mencionado en la vieja Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (RCL 1944, 274), artículo 81; y tangencialmente en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), artículo 21.4 a propósito de los pactos de permanencia), materializado en una inasistencia más o menos prolongada del trabajador al centro o lugar de trabajo, no sea algo que mecánicamente equivalga a una extinción por dimisión; sino que, y éste sería el significado unificador de la presente resolución, se necesita que esas ausencias puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato".

TERCERO.-En el supuesto examinado, como a tal efecto se acredita del inalterado relato fáctico de la sentencia de instancia, en lo que ahora interesa resulta que: 1.º) "La actora trabajaba para la demandada como jefe de cocina desde el 12 de junio de 2023. El 5 de diciembre de diciembre de 2023, en el turno de la mañana, la trabajadora corrigió a la administradora sobre el número de gyozas que habría de contener un plato. Ese mismo día remitió un mensaje de WhatsApp al grupo de trabajadores de la empresa diciendo que se iba a marchar tras quince días de preaviso y que había sido un placer trabajar con ellos, borrando posteriormente tal mensaje." 2.º) "También ese día, por la noche, la trabajadora se cambió, entregó las llaves y se marchó, pidiendo a su compañero D. Jesús Manuel que recogiese sus efectos personales". 3.º) "La trabajadora es dada de baja en la TGSS el 11 de diciembre de 2023 con fecha de efectos de 5 de diciembre de 2023. El 6 de diciembre de 2023 la trabajadora inicia baja por IT por enfermedad común". 3.º) "El 7 de diciembre de 2023 la representante de la empresa remite correo electrónico a su gestoría diciendo que " Susana el martes a las 16,36 me envió un mensaje de wasap con su renuncia, que luego eliminó, a sus compañeros en un grupo privado de ellos igual, le tocaba volver por la noche, volvió, dijo que no volvería más, no sé muy bien porque" señalando que era para informar que le diesen de baja. Noveno: El 11 de diciembre de 2023 la empresa remite correo electrónico a la demandante cuyo asunto se titula "Ausencia Laboral finiquito Susana sg silva", acompañando carta de renuncia, documento de liquidación y nómina" 4.º) El anterior es respondido por la actora por otro de la misma fecha poniendo en conocimiento de la empresa que no ha presentado en ningún momento la renuncia y que se encuentra en situación de baja por IT, dándose su contenido por íntegramente reproducido.

A través de correo electrónico de 12 de diciembre de 2023 la trabajadora solicita a la empresa las nóminas correspondientes y contrato, así como el día en que puede acudir a recuperar sus pertenencias. El anteriores contestado por otro de la empresa solicitando remita la ausencia firmada o que vaya a recoger sus pertenencias afirmado que "Todo el equipo hemos sido testigo de tu renuncia. No hace falta que te lo recordemos."

Y a la vista de dicho relato fáctico, el magistrado de instancia concluye la voluntad de la trabajadora de dimitir, esto es, de extinguir la relación laboral por propia voluntad y lo ha hecho no solo por escrito a través de un mensaje de WhatsApp, sino a través de los actos que demuestran de forma concluyente su voluntad de extinguir la relación laboral.

Y tal conclusión la comparte la sala, pues de lo actuado resulta que la actora libremente comunicó a sus compañeros a través del mensaje al grupo de WhatsApp que compartían todos los trabajadores su intención de abandonar el trabajo en diciembre de 2023, estableciendo en dicha comunicación su agradecimiento por el tiempo que habían trabajado juntos, así resulta de la documental aportada y de la testifical practicada en el acto del juicio y si bien es cierto que luego fue borrado, ello por si solo no desvirtúa su intención de abandonar el puesto de trabajo extremo que corrobora el testigo en el que ese mismo día por la noche se cambió de ropa, entregó las llaves y se marchó pidiéndole que le llevara sus efectos personales.

Y el hecho de que al día siguiente cause baja por IT, no justifica los hechos pues ni desvirtúa la idea de dejar el puesto de trabajo, no constando que a raíz de ahí se pusiese en contacto con otros compañeros o con la empresa para comentar lo ocurrido y en su caso mostrar su arrepentimiento y el deseo de continuar en supuesto de trabajo, por lo que reiteramos se fue del puesto de forma voluntaria diciendo que no volvería, sin que rectificase su actitud en ningún momento cara a sus compañeros y sobre todo la empleadora hasta quela empresa en fecha 11 de diciembre de 2023 remite correo electrónico a la actora acompañando carta de denuncia liquidación y nómina y le contesta que no ha presentado en ningún momento la renuncia y que está de baja por IT

Por lo que discrepamos con la recurrente cuando sostiene en que no hay baja voluntaria por parte de la trabajadora, por los actos posteriores que inducen a su intención de mantener el contrato, cuando y en relación al caso nada notificó a la empleadora ni puso de manifiesto su intención de arrepentimiento, ni de reconsiderar su decisión quedando patente la intención clara de causar baja voluntaria como a tal efecto se constata del relato fáctico de la sentencia de instancia inalterado por no combatido, sin que pueda admitirse su comportamiento como contrario a la ruptura de la relación laboral y una retracción de la baja, en relación con el preaviso extremo este último que alega como admitido jurisprudencialmente, pero que no resulta del comportamiento de la actora y que además no aparece en el escrito de demanda ni argumentación alguna al respecto, invocándolo por primera vez en el recurso, abriendo ahora un debate no alegado y que en consecuencia no ha sido objeto de pronunciamiento en la resolución impugnada.

Por otro lado ha de recordarse a la recurrente que la valoración judicial de la prueba es la que debe prevalecer puesto que nuestro sistema procesal, atribuye al Juzgador de instancia la apreciación de los elementos de convicción- concepto más amplio que el de medios de prueba- para fijar una verdad procesal que sea lo más próxima posible a la real, para lo que ha de valorar, en conciencia y según las reglas de la sana crítica, la practicada en autos, conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 LRJS; así lo ha declarado de forma reiterada el Tribunal Supremo (entre otras sentencia de 17 de diciembre de 1990) y en la misma medida se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en sentencia 81/88 de 28 de abril señalando que el Juez de lo Social incardina unos hechos en las previsiones legales, reiterando que la carga de la prueba de los hechos corresponde a las partes, mientras que al Juez corresponde la determinación de los hechos probados, decidiendo "en conciencia y mediante una valoración conjunta". Ello implica, atendiendo a la especial naturaleza del Recurso de

Suplicación, que el Tribunal Superior no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba sino realizar un control de la legalidad de la Sentencia recurrida en la medida que le sea pedido y sólo de excepcional manera puede hacer uso de la facultad de revisar las conclusiones fácticas con base en concreto documento auténtico o prueba pericial que obrante en autos patentice de manera clara, evidente y directa, de forma contundente e incuestionable y sin necesidad de acudir a hipótesis, conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales o razonables, el error de aquel juzgador cuya facultad de apreciación no puede ser desvirtuada por valoraciones distintas o conclusiones diversas de parte interesada.

En consecuencia, el recurso ha de ser desestimado.

FALLAMOS

Que desestimando el Recurso de Suplicación interpuesto por D.ª Susana contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social Número Cuatro de A Coruña de fecha 9 de abril de 2024, debemos confirmar íntegramente la resolución recurrida.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de asación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el n.º 1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al n.º del recurso y dos dígitos del año del mismo.
- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos 0049 3569 92 0005001274 y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (1552 000080 ó 37**** ++).

Una vez firme, únase para su constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal, quedando incorporada informáticamente al procedimiento, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.