

LOS PLAZOS DE CADUCIDAD A OJOS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO*

*Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 995/2021, de 24 de octubre
ECLI:ES:TSJM:2021:9955*

FRANCISCO TRUJILLO PONS**

SUPUESTO DE HECHO: La trabajadora demandante se encontraba de baja desde el 5 de marzo de 2020 hasta el 29 de agosto de 2020. El 28 de abril de 2020 se logra un acuerdo de un ERTE entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, incluyendo reducciones salariales. El 14 de julio, estando la trabajadora todavía de baja, se le comunica por correo electrónico corporativo el nuevo régimen retributivo, solicitando que, por *e-mail*, devuelva las copias del acuerdo firmadas antes del 15 de julio. El 10 diciembre 2020 le remiten el siguiente correo electrónico: “Hola Eva , esta es la carta que te envíe y que ya necesito con urgencia firmada, la necesita ya. Si no vas a venir. La firmas y la haces una foto con el móvil y me la envías”. Posteriormente, el 15 diciembre 2020 contesta la actora: “Referente a este *e-mail* que me envías, en el que se señalan las nuevas condiciones para comisionar, y el resto de los asuntos en ello indicados, debo comunicar que no estoy conforme al suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Por ello, al no estar de acuerdo, no voy a firmarla y me reservo las acciones legales oportunas que me amparen llegado el momento”. La trabajadora presentó demanda por modificación sustancial de condiciones de trabajo contraria a derecho.

RESUMEN: En este proceso se discute si la acción judicial había caducado por haberse superado los 20 días legalmente previstos para interponer la demanda, dado que la empresa así lo defendía pues computaba el inicio del plazo desde el primer correo electrónico de 14 de julio, mientras que la trabajadora disenta por entender que no tenía obligación de leer el correo electrónico recibido durante la baja, en base a su derecho a la desconexión digital en el trabajo, sino hasta el momento de su reincorporación al trabajo, que es cuando abrió el correo electrónico que le fue remitido. La sentencia objeto de comentario atiende al argumento de la trabajadora rechazando que haya caducado la acción. Según la sentencia, los trabajadores no están obligados a abrir y leer las comunicaciones que, por correo electrónico, les puede dirigir sus empresas en determinadas situaciones: descansos, permisos, festivos, vacaciones o, como es aquí de interés, bajas laborales.

* El presente trabajo se enmarca en las líneas de actuación del Grupo de Investigación: “Desconexión digital en el trabajo”. DesC-Labor (GIUV2020-473) *Universitat de València* (España) www.desclabor.com.

** Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la *Universitat de València* (España).

ÍNDICE

1. LOS PLAZOS DE CADUCIDAD ANTE SITUACIONES DE BAJAS LABORALES
2. LAS NOTIFICACIONES EMPRESARIALES VIA CORREO ELECTRÓNICO FRENTE AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO
3. CONCLUSIONES

1. LOS PLAZOS DE CADUCIDAD ANTE SITUACIONES DE BAJAS LABORALES

Es habitual en la doctrina iuslaboralista hacer uso de locuciones latinas para referenciar diversos aspectos que afectan a las relaciones laborales. Por ejemplo: “*in dubio pro operario*” (ante la duda a favor del operario o trabajador), “*iuris tantum*” (existencia de algún hecho, salvo que se pruebe lo contrario) o, por la que aquí interesa “*dies a quo*” que, conforme a jurisprudencia consolidada (Sentencia del Tribunal Supremo –STS– de 21 de junio de 2011, rec. 1487/1996), hace referencia a la fecha a partir de la cual “(...) ha de empezarse a contar el plazo prescriptivo”.

En efecto, se va a tratar particularmente una controversia sobre este “*dies a quo*” para el cómputo del plazo de ejercicio de la acción de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a contar desde que la empresa realiza una notificación vía correo electrónico corporativo a la actora y ésta, en situación de baja laboral, alega el comienzo del plazo de forma diferente a la parte demandada de acuerdo a su derecho a la desconexión digital en el trabajo.

El plazo de caducidad se trata de una institución que goza de autonomía y deviene del principio de seguridad jurídica del artículo 9.3 de la Constitución Española (CE). Este término fijo que regula la normativa, emerge para evitar mantener de manera indefinida las situaciones de inseguridad derivadas de las acciones de despido, o como es aquí el caso particular, de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y del tráfico jurídico. En todo caso, el plazo de caducidad es sustantivo (previo al procedimiento) y no procesal. En este terreno, el plazo se traduce en un periodo determinado por el que el supuesto agraviado puede ejecutar una acción por la que se opone a la decisión sucedida en la esfera laboral. Y ello porque el despido y, así mismo, las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y de modificación sustancial de condiciones de trabajo, constituyen una declaración de voluntad “recepticia” por lo que para surtir efectos tiene que llegar a conocimiento del trabajador. En consecuencia, las acciones de oposición contra dichas decisiones empresariales, caducan a los veinte días hábiles siguientes a aquél en el que el trabajador tiene conocimiento de la comunicación empresarial.

Su marco jurídico tiene reflejo en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). De acuerdo con el ET, los plazos de prescripción y caducidad vienen regulados en su artículo 59, en particular

para el caso aquí enjuiciado, según su apartado cuarto, el ejercicio de la acción contra las decisiones empresariales en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, caduca (al igual que para el caso de despido o para el de resolución de contratos temporales) a los veinte días hábiles, computando el plazo desde el día siguiente a la fecha de notificación de dicha decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del periodo de consultas. Adherido al ET, la LRJS en su artículo 103 determina a todos los efectos que, para dicho plazo de caducidad, no se computan los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional (orden social). A propósito de estos días hábiles, conviene aclarar que, conforme a reiterada doctrina (STS de 29 de enero de 2020, rec. 2578/2017) no se incluyen, en efecto, sábados y domingos ni tampoco los días 24 y 31 de diciembre, los días de fiesta nacional y los festivos a efectos laborales en la respectiva comunidad autónoma o localidad.

2. LAS NOTIFICACIONES EMPRESARIALES VIA CORREO ELECTRÓNICO FRENTE AL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL TRABAJO

Con respecto a la concurrencia o no de caducidad y por tanto, para apreciar si se debe estimar la demanda de la actora en solicitud de la declaración de nulidad o, en su caso, de improcedencia de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, a continuación se analiza la doctrina básica que aplica al recurso de suplicación aquí estudiado.

Cada una de las partes se posiciona sobre el “*dies a quo*” para el cómputo de plazo de caducidad de veinte días (ex art. 59.3 ET) a contar desde una fecha determinada en la que, la primera parte (demandada) realizó un comunicación vía correo electrónico corporativo a la actora sobre un cambio en el sistema de retribución variable y, la segunda parte (demandante) a contar desde el preciso momento en que se hizo sabedora de dicha comunicación y de la modificación salarial al abrir su bandeja de entrada tras su reincorporación al trabajo tras su situación de baja laboral.

Así, desde el lado de la parte demandada que llevó a cabo esta comunicación a la actora, se entendió que una de las dos fechas siguientes: bien el 30 junio 2020 (fecha en que remitió por correo electrónico a todos los comerciales, incluida la actora, la información sobre la retribución variable) o el 14 julio 2020 (en que tal comunicación volvió a remitírsele a su correo electrónico), siendo que la demanda se presentó el 12 enero 2021, debió ser considerada para el cómputo de plazo de caducidad. Mientras que, desde el lado de la parte actora, en cambio, se consideró que el plazo de caducidad solamente pudo computarse desde el 15 diciembre 2020, que es cuando la actora abrió el correo electrónico que le fue remitido el 10 diciembre 2020 (en esta fecha además se añade un carácter de urgencia tal y como

se expuso en líneas precedentes de la siguiente forma: “Hola Eva , esta es la carta que te envíe y que ya necesito con urgencia firmada, la necesita ya. Si no vas a venir. La firmas y la haces una foto con el móvil y me la envías”).

Resulta clave un hecho concreto para apreciar el signo del plazo de inicio estimado, este es, la situación de baja por incapacidad temporal de la actora desde el 5 de marzo de 2020 al 29 de agosto de 2020. En esta situación, no resulta extraño que los trabajadores sigan recibiendo mensajes empresariales porque las tecnologías de la información y de la comunicación (como ahora, el *e-mail*) son de fácil accesibilidad y permiten estar disponibles en todo el momento. Efectivamente, el correo electrónico de empresa se trata de un medio de comunicación empresarial utilizado con asiduidad. El *e-mail*, se configura como un medio de comunicación asíncrono, a saber: permite que se utilice a cualquier hora sin esperar que el emisor esté en ese momento disponible para contestar al momento, en consecuencia, la comunicación se materializa sin importar la aceptación del emisor. Esto es importante aclararlo porque este “*dies a quo*” puede chocar con el derecho a la desconexión digital en el trabajo regulado en España desde finales de 2018. Desde este prisma, en los tiempos de descanso, reducciones de jornada, incapacidades temporales, vacaciones, permisos o incluso excedencias, esta serie de comunicaciones empresariales que siguen sucediendo pueden afectar a la esfera personal e íntima de los trabajadores así como, a su conciliación al quebrantar los descansos legales de los trabajadores. He aquí donde surge el señalado derecho de los trabajadores a su desconexión digital en el trabajo o a no estar disponible, regulado primero, por el artículo 88 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y, posteriormente, desde 2021 reforzando el derecho para la modalidad del trabajo a distancia tras la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD) de conformidad con su artículo 18.

Dicho derecho resulta básico y fundamental en el entorno laboral actual con amplia presencia de medios tecnológicos y telemáticos. Una limitación a la tecnología que supone una garantía del descanso de los empleados y que emerge para combatir el estrés y el agotamiento excesivo el trabajo. Su ejercicio, indudablemente, tiene un impacto positivo en su salud física y mental, una mayor concentración y mayores niveles de energía durante las horas de trabajo.

La recurrente, como motivos para la interposición del recurso de suplicación, procedió a examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia para el caso enjuiciado. Para ello, alegó por un lado, la infracción del artículo 59.4 del ET en relación con el artículo 138 de la LRJS (tramitación de demanda de trabajadores en el orden social) y, por otro, la vulneración del artículo 88 de la LOPDGDD. Que como ya se anticipó, regulan los plazos de caducidad y el derecho a la desconexión digital en el trabajo, respectivamente. Como otro motivo de recurso, la actora alegó infracción de lo dispuesto en los artículos 41 y 47 del ET: el primer precepto regula las modificaciones sustanciales de las condiciones

de trabajo, posibilitando a la empresa acordar las mismas en la materia del sistema de remuneración y cuantía salarial (dentro su primero punto, apartado d). En este sentido, la recurrente alegó que la empresa modificó su salario así como, el de todo el departamento de comerciales de forma unilateral y sin causa justificada y, unido a ello, consideró que no hubo el respectivo periodo de consultas. El segundo precepto del ET, por su parte, regula el ERTE.

En este contexto expuesto, la presente sentencia del TSJ de Madrid resulta pionera en el tratamiento de estos plazos para ejercer acciones, al relacionarlo directamente con el derecho a la desconexión digital en el trabajo. En efecto, en la sentencia se detalla claramente cómo durante este tiempo de baja laboral, la recurrente continuaba siendo receptora de comunicaciones empresariales. Así, encontrándose en dicha situación de baja (el 28 de abril de 2020), la empresa acordó un ERTE en el que además se acometieron otras medidas como reducciones salariales señalando lo siguiente: “el presente Acuerdo, se considerará acuerdo definitivo, desplegando plena eficacia, considerándose notificados los trabajadores destinatarios de las medidas desde la fecha de este documento, sin perjuicio de las notificaciones que la Empresa realizará a cada trabajador de la aplicación de la medida que le corresponda, en los términos establecidos en es este Acuerdo”. Poco después, el 30 de junio del mismo año, Recursos Humanos comunicó a todos los comerciales, incluida la actora, la retribución variable 2020 señalando que las dos copias del acuerdo debían ser firmadas y devueltas antes del 15 julio.

Para la ejecución de esta acción de oposición, es de indudable relevancia determinar el día en que se inicia el cómputo del indicado plazo de caducidad por medio de los canales de comunicación que las empresas suelen utilizar. En este terreno, las empresas pueden notificar la carta de despido o la modificación sustanciales de las condiciones de trabajo, por el medio comunicativo que estimen oportuno, ya sea entrega en mano al trabajador, correo certificado con acuse de recibo, burofax, o como sucede en la controversia aquí estudiada, por medio del correo electrónico corporativo. Si bien es cierto que las normas convencionales pueden regular las formalidades de estas notificaciones, en ausencia de ello se aceptan tales medios de notificación. Así por ejemplo, el alto Tribunal, asentando el burofax como medio de notificación, se manifestó en su sentencia de 29 de enero de 2020 aclarando que el “*dies a quo*” para el inicio del plazo de caducidad de la acción de despido se corresponde con el del día de recogida del burofax en la oficina postal.

Sobre el día inicial del plazo, el trabajador ha de tener un conocimiento exacto de la situación sucedida al igual que sucede para la empresa como establece el TS en su reciente sentencia de 13 de octubre de 2021 (núm. rec. 4141/2018) que, para el caso de un despido de un trabajador por transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, el día inicial del plazo de prescripción de las infracciones es aquel en que la empresa tiene un conocimiento cabal, pleno y exacto de los hechos.

Como quedo manifestado en el apartado precedente a través del recorrido cronológico de los envíos de estos correos electrónicos a la dirección corporativa de la recurrente, parte de ellos adquirieron una connotación más relevante al encontrarse ésta, en situación de baja médica (incapacidad temporal) e incluida en ERTE. Desde esta perspectiva, la actora señaló que no quedó acreditado que accediese a su correo corporativo, por lo que no cabe presumir que rehusase voluntariamente la notificación (según jurisprudencia, el rehúse de la comunicación debe equipararse a la notificación de ésta). Y como defendió la actora, se le vulneró su derecho a la desconexión digital en el trabajo dada la señalada circunstancia tan especial de se encontraba en situación de baja médica, por lo que no venía obligada a abrir y leer las comunicaciones que por correo electrónico le dirigió la empresa.

Así las cosas, “no concurre caducidad, pues la fecha de comunicación a la actora de la modificación afectante a su retribución variable debe entenderse que fue el 15 diciembre 2020 (fecha en que consta que, hallándose ya de alta médica, abrió el correo electrónico remitido el día 10 anterior). Y entre 15 diciembre 2020 y 12 enero 2021 (fecha de presentación de la demanda) transcurrieron solamente once días hábiles. Por tanto, se estima el motivo”. Con todo, se estimó parcialmente el recurso de suplicación formulado por la actora a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 9 de Madrid de fecha 11 de marzo de 2021, en autos nº 55/2021 de dicho juzgado, que se presentó frente a la parte demandada, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En consecuencia, se revocó en parte la sentencia recurrida. Y en su lugar, se estimó parcialmente la demanda y se declaró injustificada la modificación de los criterios de devengo de retribución variable de la actora a partir del año 2020; declarándose el derecho de ésta a que se le mantuvieran los criterios de devengo de retribución variable pactados el 18 de junio de 2015. Se desestimó en lo demás dicha demanda y no se impusieron costas.

3. CONCLUSIONES

Esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), de 24 de octubre de 2021, hay que ponerla de relieve por el valor que tiene y cómo relaciona los marcos que la norma aplica a los plazos de caducidad de la acción en derecho laboral, los cuales, deben interpretarse de acuerdo a los tiempos en que se aplican.

La desconexión digital y la obligación de respetar los tiempos de descanso de los trabajadores o, como se ha detallado, en los tiempos de recuperación durante bajas laboral, se convierte en un elemento determinante para decidir el momento en el que la trabajadora debe darse por notificada respecto de una comunicación de la empresa remitida a su dirección de correo electrónico corporativo.

Como se ha quedado patentizado, a espera de una manifestación por parte del Tribunal Supremo, nunca comenzará el plazo de caducidad de la acción

hasta que el trabajador abra dicho *e-mail*. En consecuencia, la fecha del envío de la comunicación empresarial deja de ser determinante para serlo la fecha de apertura del mismo por parte del receptor que, por aplicación del artículo 88 de la LOPDGDD, puede ser realizado en tiempo de trabajo al no estar el trabajador obligado a atender o responder a esas comunicaciones fuera de su jornada laboral, bien porque haya finalizado, bien porque se encuentre de permiso o vacaciones o bien porque se encuentre de baja médica independientemente de su origen. Con todo, el tiempo que coincida con aquel en el que puede invocarse el derecho a la desconexión digital debe considerarse inhábil a efectos del cómputo de los plazos de caducidad.

No debe desdeñarse que, en situaciones donde los trabajadores se encuentran en situación de incapacidad temporal (que por extensión se puede equiparar a situaciones de ERTE, desempleo, excedencias, reducciones de jornada, vacaciones, descansos diarios, semanales, vacaciones, permisos, festivos, etc.), obviamente, no tienen obligación de contestar correos electrónicos corporativos, ni cualquier otro mensaje o incluso llamadas, por vía diferente. Máxime cuando según el caso analizado, se entiende que la empresa era concedora de esta situación y se le imponía una “urgencia” en la respuesta.

De forma sensata con la normativa actual se valida la posibilidad del trabajador de contestar estos mensajes una vez reincorporado de la baja y, encontrándose en su puesto de trabajo, accede a su cuenta de correo electrónico de la empresa para apreciar los mensajes en su bandeja de entrada.

En síntesis, la sentencia determina que, estando la trabajadora en situación de baja por incapacidad temporal y de acuerdo con el derecho a la desconexión digital en el trabajo el plazo de caducidad frente a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (con afectación al sistema de retribución variable) comunicada a través de un *e-mail* comienza desde el instante que se ha producido la reincorporación una vez finalizada la baja (no hay constancia de que la trabajadora haya abierto el correo corporativo). Y ello porque no quedó acreditado que la recurrente accediese a su correo corporativo estando de baja laboral por lo que no se pudo presumir que rehusase voluntariamente la notificación. El caso es especialmente interesante, ya que se alega la vulneración del derecho a la desconexión digital en el trabajo, según el cual, los trabajadores no están obligados a abrir y leer las comunicaciones que, por correo electrónico les puede dirigir sus empresas en determinadas situaciones: descansos, permisos, festivos, vacaciones o, como es aquí de interés, bajas laborales. Con todo, no se apreció concurrencia de caducidad y se estimó el recurso en suplicación de la actora, dado que la fecha de comunicación de la circunstancia laboral enjuiciada debió entenderse desde el día en que ésta alegó la apertura del correo; transcurrieron de este modo, solamente once días hábiles frente a los señalados veinte que establece el ET.