

# USO-Madrid Jurídico

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO QUINCENAL DE

UNIÓN SINDICAL OBRERA  
DE MADRID

11 diciembre  
2015. Nº 48



## Despido. Cese voluntario comunicado verbalmente y por WhatsApp. Vicios del consentimiento: crisis de ansiedad que no es suficiente para viciar el consentimiento

*Estimados compañeros y afiliados/as, vamos a comentaros la Sentencia nº 455/2015, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 10 de junio de 2015, recurso nº 817/2014. Ponente: Ilmo. Sr. D. Fernando Muñoz Esteban. En dicha sentencia se hace referencia a una trabajadora que se despidió de sus compañeras de trabajo manifestando que no quería trabajar para la empresa por el trato dispensado por esta. Posteriormente, la encargada de zona se comunica con ella a través de la aplicación WhatsApp, y la trabajadora reitera que no va a volver al trabajo. Ese mismo día el centro de salud cursa baja médica por crisis de angustia y ansiedad, siendo dada de alta tres días después.*

Se plantea la cuestión de abandono o dimisión de la trabajadora, y de su extinción del contrato por dimisión, y la no existencia de despido. La trabajadora manifestó que no quería trabajar para la empresa, despidiéndose de las compañeras y abandonando el centro de trabajo, comunicando a la encargada de zona a través de la aplicación "WhatsApp", su intención de no volver al trabajo. Se revela de forma terminante, clara e inequívoca la voluntad de romper la relación laboral por parte de la trabajadora.

Como **ANTECEDENTES DE HECHO** más importantes tenemos los siguientes:

SÉPTIMO.- La demandante remite el parte de baja a la empresa demandada. El 15 de marzo de 2.014 la empresa remite a la trabajadora el siguiente burofax:

"El pasado 14 de marzo de 2014, comunicó a su encargada M del Carmen Garriga su decisión de causar baja voluntaria en la empresa, posteriormente envió un mensaje Whatsapp a su Directora de Zona, M del Val Díaz, indicándole lo mismo.

Tras ponerse en contacto esta última con usted, verbalmente le reiteró su intención de no continuar prestando servicios para nuestra empresa.

Por ese motivo le indicamos que se va a proceder a preparar su finiquito, así como su nómina hasta el día de su baja y que podrá retirar los mismos en las oficinas tan pronto sea posible su preparación y pago.

Como quiera que ha procedido a enviar por fax a las oficinas de nuestra empresa parte de baja por contingen-

**USO-MADRID**

**C/ VALLEHERMOSO, 78**

**3ª -6ª PLANTA**

**28015 MADRID**

**TLFNO.: 91 598 63 30**

**FAX: 91 534 62 41**

**¡Visita la web!**

[www.uso-madrid.es](http://www.uso-madrid.es)



cias comunes, le confirmamos la recepción del mismo, indicándole que en lo sucesivo y dado que ya no presta servicios para la misma, tras dar voluntariamente por finalizada la relación laboral que nos unía, no está en la obligación de volver a enviarnos ningún parte más.

**OCTAVO.-** El 18 de marzo de 2.014 la actora remite el siguiente burofax a la empresa: Muy Sres. Míos:

Con fecha 17 de Marzo del año en curso, he recibido en mi domicilio particular un burofax remitido por ustedes en el que después de comunicarme una serie de hechos totalmente inciertos, entiendo que dicha comunicación escrita fechada a 15 de Marzo y recibida por mí el 17 de Marzo constituye un "**DESPIDO IMPROCEDENTE**", ya que la supuesta decisión de causar baja voluntaria en esa empresa por mi parte es totalmente incierta y no se corresponde en absoluto con la realidad.

**NOVENO.-** La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 05 de Madrid en el Procedimiento sobre Despidos/Ceses en general 397/2014 dicta sentencia en cuyo fallo se establece "Que desestimando la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Adoracion contra GESTIÓN EMPRESARIAL DE BELLEZA SL y PELUQUEROS ASIEL SA, con citación del MINISTERIO FISCAL debo declarar INEXISTENTE el despido de la actora absolviendo al a empresa de sus pedimentos. "

**DECIMO:** Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D./Dña. Adoración, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

Como **FUNDAMENTOS DE DERECHO** más importantes:

**SEGUNDO.-** 1ª) Constituyendo el despido la forma de extinción del contrato de trabajo

por voluntad unilateral del empresario, el art. 108.1 de la LRJS, al igual que el art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, determina que el Juez ha de calificar en el fallo de la sentencia el despido como procedente, improcedente o nulo, aun cuando bien puede suceder, como es evidente, que el despido sea en realidad inexistente, como puede ocurrir igualmente que se haya de declarar "no probado" el despido (STS de 13-2-1986, entre otras), en el bien entendido de que para que pueda estimarse la demanda ha de quedar acreditado el hecho constitutivo de la acción ejercitada por el demandante recayendo sobre éste la carga de la prueba de dicho hecho (art. 217 LEC) y que, como consecuencia de las normas que rigen para el "onus probandi", las exigencias sobre carga de la prueba imponen que, en los procesos por despido, el demandante haya de acreditar la existencia de relación laboral y el hecho mismo del despido, según tienen declarado, entre otras muchas, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 19 de abril de 1991 y la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 15-11-2006.

Y aquí se ha de tener en cuenta que, según tiene establecido el Tribunal Supremo, la dimisión, o voluntad unilateral del trabajador de extinguir el vínculo contractual que le une al empresario, puede manifestarse de forma expresa o de manera tácita, no siendo preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, pues basta que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutible su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral, si bien se exige una voluntad del trabajador "clara, concreta, consciente, firme y terminante, reveladora de su propósito", y en caso de que sea tácita "ha de manifestarse por hechos concluyentes, es decir, que no dejen margen alguno para la duda razonable sobre su intención y alcance".

**Todo ello revela una terminante, clara e inequívoca voluntad de la actora de romper la relación laboral, por más que la recurrente insista en lo contrario.**

2ª) En el supuesto de autos la recurrente aduce al efecto que en el presente caso no concurre una voluntad inequívoca, expresa e indubitada de romper el vínculo contractual, tras afirmar que la Magistrada de instancia incurre en un grave error al considerar inexistente el despido alegado.

Ahora bien, dado que en el supuesto ahora enjuiciado la demandante viene a criticar en definitiva la valoración de la prueba efectuada en la sentencia, hemos de señalar que corresponde al "iudex a quo" apreciar todos y cada uno de los elementos de convicción que se hayan aportado al proceso y, partiendo de ellos, declarar expresamente los hechos que estima probados ( art. 97.2 de la LRJS ), y eso es precisamente lo que se aprecia en la resolución recurrida, en que la Magistrada de instancia ha analizado las distintas pruebas aportadas, desestimando en definitiva la demanda a la vista de lo acreditado en autos, lo que se razona de forma adecuada en la Fundamentación Jurídica de la sentencia, sin que sean en consecuencia de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas, dado que el juzgador de instancia infiere de las pruebas practicadas los hechos de referencia, en el uso de las facultades valorativas que tiene conferidas por la ley, no pudiendo prevalecer sobre su criterio objetivo e imparcial, el criterio personal e interesado de la recurrente.

Debiendo subrayarse asimismo, respecto a la valoración de la prueba, que el Juez de instancia es soberano para la apreciación de la prueba, con tal de que esa libre apreciación sea razonada, exigencia que ha puesto de manifiesto la propia doctrina constitucional (Sª T.C. 24/1990, de 15 de febrero -RTC 1990/24-), de forma que el Tribunal "ad quem" sólo puede revisar la valoración de instancia si la misma aparece carente de

todo fundamento, o bien su motivación es incongruente, arbitraria o irrazonable ( SSTC 51/1985 , 149/1987 y 52/1989 , entre otras), habiendo establecido asimismo la jurisprudencia constitucional que la valoración libre de la prueba implica la realización de inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas (SSTC 44/1989 y 24/1990), lo que no ha ocurrido en el presente caso.

Así, **nos encontramos con que la actora manifestó el 13-3-2014 que no quería trabajar para la empresa y que se iba, despidiéndose de las compañeras y abandonando el centro de trabajo, y no sólo eso, sino que por la tarde la encargada de zona se comunicó con ella a través de la aplicación "WhatsApp", reiterando la ahora recurrente que no iba a volver al trabajo (Hecho Probado Quinto).**

**Todo ello revela una terminante, clara e inequívoca voluntad de la actora de romper la relación laboral, por más que la recurrente insista en lo contrario, lo que obliga a rechazar también este motivo.**

3ª) A su vez, la actora afirma que existió vicio en el consentimiento (con lo que no nos hallaríamos ante un supuesto de baja voluntaria sino ante un despido), es lo cierto que **del relato fáctico no aparece en absoluto que su consentimiento estuviera viciado por un estado de ansiedad, debiendo subrayarse que, según indica la sentencia de instancia, a cuyos argumentos nos remitimos, dicho estado sería ciertamente muy leve, a la vista del escaso período de baja, a lo que se añade que el mismo está objetivado con posterioridad a su cese, pudiendo obedecer perfectamente a que la trabajadora se arrepintiese de su decisión (lo que no empece a que decidiese irse con pleno**

conocimiento de lo que hacía). Y aquí hemos de señalar igualmente que la retractación posterior, con mayor o menor dilación, no implica que la decisión original de cese la adoptase con alguno de los vicios del consentimiento, pues, para examinar la intención, han de analizarse no sólo los actos posteriores, sino también los anteriores y los coetáneos ( artículo 1.282 del Código Civil ) y en este caso el análisis conjunto de ellos no permite llevar a la conclusión de que aquella decisión se debiera a una crisis de angustia o ansiedad.

De modo y manera que por más que la recurrente venga a sostener que en su caso la baja voluntaria estaría viciada, conforme a lo indicado, no cabría acoger su pretensión, con arreglo a la doctrina antes citada, habida cuenta que su actuación no puede ser interpretada como producto de la crisis de ansiedad, **no quedando, por tanto, invalidado el consentimiento con arreglo al artículo 1265 del Código Civil**, sin que sean de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas.

Por lo que, en consecuencia, **al no tratarse de un despido** (como afirmó la ahora recurrente sin acreditarlo en absoluto), **sino de un abandono o dimisión de la trabajadora**, causa de extinción del contrato de trabajo contemplada en el artículo 49.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, **procedía la desestimación de la demanda**. Y, por consiguiente, al no haber incurrido la sentencia recurrida en las infracciones que se denuncian, procede, con previa desestimación del recurso, la confirmación de dicha resolución.

**Francisco José  
Malfeito Natividad**

Director Asesoría  
Jurídica

USO-Madrid

