

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

La extinción del contrato de trabajo manifestada a través de WhatsApp*

Eduardo Enrique TALÉNS VISCONTI**

RESUMEN: En el presente artículo se analiza la extinción del contrato de trabajo manifestada a través de WhatsApp. Se hace desde la perspectiva de la extinción por voluntad de la persona trabajadora (dimisión o abandono), de la expiración del tiempo convenido y de la decisión unilateral del empresario (despido). El régimen jurídico y los requisitos formales de cada una de las modalidades extintivas permitirán que WhatsApp sea un instrumento más o menos idóneo para conseguir la validez de la ruptura contractual. En este trabajo se verá con más detenimiento esta cuestión.

Palabras clave: Contrato de trabajo, dimisión, despido, WhatsApp, requisitos exigidos.

SUMARIO: 1. Introducción: breve referencia al impacto de las redes sociales en el ámbito laboral. 2. La dimisión y el abandono del puesto de trabajo manifestados a través de WhatsApp: su generalizada aceptación por parte de la doctrina judicial. 3. La extinción por terminación de la duración pactada en el caso de la contratación temporal: su eficacia y aceptación por parte de la doctrina judicial. 4. La extinción por voluntad unilateral del empresario: dudas e inconsistencias sobre la admisibilidad del despido comunicado a través de WhatsApp. 5. Bibliografía.

* El presente trabajo ha sido elaborado en el marco del Proyecto de Investigación financiado por la Generalitat Valenciana (GVA) y que lleva por título *Teletrabajo y otras formas de prestaciones de servicios: la tecnología y el trabajo en la era post-covid19* (GV/2021/185).

** Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (España).

The Termination of the Employment Contract Manifested Through WhatsApp

ABSTRACT: In this article is analysed the termination of the employment contract manifested through WhatsApp. It is done from the perspective of termination by the will of the worker (resignation or abandonment), of the expiration of the agreed time and of the unilateral decision of the employer (dismissal). The legal regime and formal requirements of each of the extinctive modalities will allow WhatsApp to be a more or less suitable instrument to achieve the validity of the contractual breach. In the paper this issue will be discussed in more detail.

Key Words: Work contract, resignation, dismissal, WhatsApp, requirements demanded.

1. Introducción: breve referencia al impacto de las redes sociales en el ámbito laboral

A lo largo de los últimos años se ha producido una notable expansión en el uso de las distintas “redes sociales” como una forma de organización e interacción entre personas llevadas a cabo a través de la tecnología (ordenadores, tablets o smartphones)¹. La RAE recoge en su definición de “red social” a la «plataforma digital de comunicación global que pone en contacto a un gran número de usuarios». Estas plataformas brindan un nuevo escenario donde la inmediatez, la transparencia y el concepto de comunidad aportan nuevas oportunidades para las tradicionales formas de comunicación, expresión o divulgación².

El uso de las redes sociales – y en general de internet – se ha visto potenciado en los últimos tiempos por la expansión y difusión de los smartphones, es decir, de los teléfonos móviles que permiten un acceso a la red mediante tarifas de suministro de “datos” o bien a través del mecanismo de conexión Wi-Fi. En este sentido, se ha indicado que el smartphone es el elemento catalizador del incremento en el uso de las redes sociales en los últimos años³.

En lo que aquí me interesa, cabe destacar que los diversos problemas que se desprenden en la utilización de este tipo de plataformas virtuales afectan a los diferentes sectores del ordenamiento jurídico y, como no podría ser de otro modo, también plantean numerosas cuestiones en el mundo de las relaciones laborales⁴. En este sentido, se ha dicho que las redes sociales han permitido interactuar a los empleados de una manera colaborativa, compartiendo conocimientos y, todo ello, de una manera transparente,

¹ En este sentido, algún autor ha diferenciado entre redes sociales off-line, es decir, las clásicas o tradicionales. Son aquellas en las que las relaciones entre personas se efectúan sin mediación de aparatos o sistemas electrónicos. De otro lado están las redes on-line, que son las que se desarrollan a través de medios digitales. *Vid.* H. CAMPUZANO TOMÉ, *Las redes digitales: concepto, clases y problemática jurídica que plantean en los albores del siglo XXI*, en *Actualidad Civil*, 2011, n. 1, p. 2.

² En este sentido, P. ORTIZ LÓPEZ, *Redes sociales: funcionamiento y tratamiento de información personal*, en A. RALLO LOMBARTE, R. MARTÍNEZ MARTÍNEZ (coords.), *Derecho y redes sociales*, Civitas, 2013, p. 21.

³ Entre los usuarios que poseen un smartphone, el 20,4% se encuentra permanentemente conectado a redes sociales, frente al 3,6% de los que tienen un teléfono convencional. Estos datos han sido obtenidos del estudio de G. GONZÁLEZ SANZ, *El uso de las redes sociales en España*, en *Crítica*, 2013, n. 985, p. 25.

⁴ *Vid.* L.E. NORES TORRES, *Algunas cuestiones sobre la utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*, en *Actualidad Laboral*, 2014, n. 3, p. 1 del extracto.

abierta y directa⁵. Asimismo, sirven como un importante medio para la captación de futuros empleados⁶ y además constituyen una rápida y efectiva herramienta de marketing para que las empresas den a conocer sus actividades, novedades, productos o servicios.

No en vano, el manejo de las redes sociales – y de internet en general – también ha suscitado diversos problemas dentro de la esfera laboral, siendo uno de los más tradicionales el de su utilización durante la jornada de trabajo. También es un foco importante de obtención de la prueba que justifica cualquier tipo de infracción laboral que pueda conllevar una sanción. En este terreno el haz de posibilidades, a tenor del resultado obtenido en una búsqueda de resoluciones judiciales es muy amplio, siendo quizás sobre lo que más sentencias se pueden encontrar es en el tema de las opiniones y críticas proferidas por parte de los trabajadores a través de las redes sociales. Así, en líneas generales, actos que inicialmente vienen enmarcados en la esfera privada del trabajador, pueden llegar a tener incidencia en su vida profesional y ser utilizados como medida disciplinaria⁷. Por lo demás, la proliferación de estos nuevos instrumentos tecnológicos favorece una comunicación instantánea y en muchos casos espontánea. Comunicaciones que no son equivalentes, sin más, a las conversaciones mantenidas en el lugar de trabajo, puesto que, entre otras cosas, pueden ser archivadas, copiadas y trasladadas a otros foros⁸.

En concreto, de todas las cuestiones que se desprenden del uso de las redes sociales y sus implicaciones en el terreno del derecho laboral⁹, en este estudio me centraré exclusivamente en analizar la repercusión que puede tener sobre el contrato de trabajo la decisión de extinguirlo a través de la aplicación móvil denominada WhatsApp. Este medio de comunicación está muy extendido en la actualidad, siendo un mecanismo de interacción diaria

⁵ Vid. M.B. CARDONA RUBERT, *La utilización de las redes sociales en el ámbito de la empresa*, en *Revista de Derecho Social*, 2010, n. 52, p. 68.

⁶ Puede verse un reciente estudio sobre la captación de nuevos trabajadores a través de Facebook en J. LLORENS ESPADA, *El uso de facebook en los procesos de selección de personal y la protección de los derechos de los candidatos*, en *Revista de Derecho Social*, 2014, n. 68. También pueden consultarse algunas reflexiones sobre el particular en el estudio realizado por L.E. NORES TORRES, *Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales*, en *Revista de Información Laboral*, 2016, n. 7, pp. 4-8 del extracto.

⁷ Vid. C. GRANDE, C. GORDILLO, *El uso de las redes sociales en la jurisprudencia social*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2013, n. 855, p. 2 del extracto.

⁸ Vid. F.J. CALVO GALLEGO, *TIC y poder de control empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales*, en *Aranzadi Social*, 2012, n. 9, p. 14 del extracto.

⁹ Puede verse un estudio completo en esta materia en el libro de E.E. TALÉNS VISCONTI, *Incidencia de las Redes Sociales en el ámbito laboral y en la práctica procesal*, Lefebvre, 2020.

entre personas. No es propiamente una red social, aunque algunos elementos sí que lo acercan a este concepto (como es el caso de la posibilidad de subir estados temporales que pueden ser comentados). En cualquier caso, comoquiera que calificuemos esta aplicación, lo bien cierto es que es un medio de comunicación que también se está utilizando con total habitualidad y normalidad en el seno de las relaciones laborales, ya sea entre compañeros/as o entre la empresa y los trabajadores (principalmente en pequeñas y medianas empresas). La regularidad y naturalidad con la que se intercambian mensajes a través de WhatsApp supone, entre otras cuestiones, que puedan llegar transmitirse a través de este medio decisiones tan importantes como la terminación de la relación laboral. En este sentido, a lo largo de las siguientes páginas intentaré reflexionar y arrojar algo de luz sobre la eficacia y validez que pueden tener este tipo mensajes a la hora de anunciar y provocar la extinción del contrato de trabajo.

2. La dimisión y el abandono del puesto de trabajo manifestados a través de WhatsApp: su generalizada aceptación por parte de la doctrina judicial

El art. 49.1 ET, referido como sabemos a la extinción del contrato de trabajo, contempla en su letra *d* la posibilidad de que el mismo se produzca «por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar». Al contrario de lo que sucede con el despido, la dimisión o abandono no cuenta con una regulación específica, es decir, no aparece recogida en ningún otro precepto distinto del art. 49.1.*d* ET. Además, la parquedad con la que está redactado el indicado precepto nos sugiere dos diferencias sustanciales respecto del régimen jurídico del despido. Así las cosas, el esquema básico de toda decisión rupturista provocada por el empresario requiere, necesariamente, la presencia de dos elementos: de un lado, una causa que lo justifique; y, de otro lado, una forma determinada a hora de exteriorizarlo. Solamente con la presencia de estos dos ingredientes se llegará a la declaración de la procedencia del despido.

En sentido contrario, la dimisión carece de estas dos notas definitorias, pues legalmente no se le exige al trabajador que alegue ninguna causa. Es evidente que la decisión del trabajador siempre tendrá alguna razón o explicación que, si lo desea, podrá expresar a su empresario, sin que sea esta una cuestión que invalide la ruptura del vínculo laboral. Por su parte, tampoco es necesario que la dimisión siga alguna fórmula concreta, más allá de la necesidad de conceder un preaviso. Por este motivo, la voluntad

unilateral del trabajador puede manifestarse tanto de forma escrita como verbal, ya sea de manera expresa o incluso tácita. Ahora bien, en todo caso se trata de una decisión recepticia, por lo que el empresario debe de ser conocedor de la misma.

Como se podrá apreciar, la libertad con la que está configurada la extinción del contrato por voluntad del trabajador abre un campo de actuación bastante amplio que, en principio, permite albergar todos o casi todos los casos en los que esta decisión haya sido manifestada a través de WhatsApp. No es de extrañar, por ende, que podamos encontrar algunos ejemplos de sentencias en los que se ha admitido la extinción del contrato cuando la renuncia ha sido comunicada por la aplicación de mensajería de WhatsApp, aceptándose sin fisuras la validez de este medio a la hora de transmitir la ruptura de la relación laboral.

Así lo ha avalado la STSJ Madrid 10 junio 2015¹⁰ en un supuesto en el que una trabajadora que el día 13 de marzo de 2014 abandonó su puesto de trabajo y, ya por la tarde, se comunicó con su jefa de zona por WhatsApp expresándole que no iba a volver a trabajar. A la vista de ese mensaje la empresa procedió a preparar el finiquito de la trabajadora, así como su nómina hasta el día de su baja voluntaria. Por su parte, la trabajadora discutió este extremo, alegando que la baja voluntaria fue falsa y que, por ende, estábamos ante un despido improcedente. La Sala de lo Social del TSJ de Madrid admitió la prueba consistente en los mensajes enviados por WhatsApp, llegando al convencimiento de que los mismos revelaron una «terminante, clara e inequívoca voluntad de la actora de romper la relación laboral». En este sentido, cabe tener en cuenta que los mensajes enviados reflejaron su intención de no volver, siendo el WhatsApp un canal perfectamente válido para manifestar dicha decisión dimisionaria.

Respecto de la posibilidad de retractarse, cabe aseverar sobre el este punto que la única forma posible de que la revocación tenga efectos es a través de su aceptación por parte del empresario. En este sentido, cuando un trabajador expresa que se quiere marchar precisará de la aquiescencia empresarial para reavivar de nuevo el contrato de trabajo. En definitiva, la dimisión en un acto generador de derechos frente a terceros, en este caso el empresario, por lo que para retractarse de lo comunicado a través de WhatsApp la empresa debe de consentir dicha rectificación, pues si reacciona con prontitud ofreciendo el finiquito, dando por terminada la relación laboral y cursando la baja de la Seguridad Social, la relación laboral quedará extinguida por voluntad del propio trabajador, pese a que posteriormente pueda arrepentirse del WhatsApp que ha enviado

¹⁰ Rec. 817/2014.

previamente a su empresario. En estos casos es posible que, al poco tiempo de enviar el mensaje por el WhatsApp, el trabajador lo elimine, opción que permite esta aplicación y que supone que el contenido quede borrado para los dos comunicantes (tanto el emisor como el receptor del mensaje). En este escenario es posible que la empresa se quede sin prueba fehaciente ante una eventual demanda por despido improcedente, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo dando continuidad a la relación laboral. Para evitar este problema, la empresa debe de reaccionar rápidamente realizando una “captura de pantalla” de la conversación mantenida, con la finalidad de poder sostener a través de este medio de prueba la baja voluntaria cursada tras la recepción del mensaje. En definitiva, con independencia de a quien le interese el contenido del mensaje (empresa o trabajador), en todo caso, se recomienda actuar con cierta celeridad, dado el carácter fluido e instantáneo de las conversaciones mantenidas por WhatsApp. En este sentido, se aconseja que el eventual arrepentimiento por parte del trabajador sea rápido e igualmente rápida debe de ser la reacción de la empresa para contar un medio de prueba que justifique la tramitación de la baja voluntaria.

Este mismo tribunal (TSJ de Madrid) también aceptó la dimisión manifestada por WhatsApp en una sentencia dictada el día 8 de junio de 2017¹¹. En líneas generales, el asunto versó en la comunicación de una trabajadora que le deniegan un determinado grado de invalidez y, ante el mensaje de la empresa solicitando su reincorporación les contesta por WhatsApp lo siguiente: “no me puedo reincorporar”. Asimismo, les comunica mensajes del siguiente tenor: “haced lo que tengáis que hacer», «lo siento, no me voy a incorporar”, “estoy haciendo acupuntura, pero no puedo seguir de continuo, me agoto”. A través de estos mensajes el TSJ de Madrid validó la baja voluntaria manifestada por parte de la trabajadora, considerando que «estas expresiones por sí solas son lo suficientemente ilustrativas de que la actora no quería seguir en su actividad laboral». Además, la empresa se comunicó con la trabajadora indicándole que si no se reincorporaba había que entender que está dimitiendo y que renuncia a su puesto de trabajo, por lo que, en definitiva, a juicio de la Sala «no hay circunstancia alguna que permita entender que la actora quisiera mantener su relación laboral cuando se obstina en no acudir al trabajo, a pesar de que la demandada le advierte de que ese proceder lo entenderá como dimisión». La dimisión como mecanismo para romper con el contrato de trabajo también se ha admitido cuando el mensaje se escribe en un grupo de WhatsApp en el que también participa la empresa. Así lo resolvió la STSJ

¹¹ Rec. 273/2017.

Andalucía, Granada, 18 julio 2019¹², que conoció de la reclamación de un conductor de una empresa de transportes que escribió por el grupo de WhatsApp su intención de no seguir prestando servicios laborales y, a continuación, después de publicar el mensaje decidió abandonar el grupo. Dado que el siguiente día hábil no se personó en la empresa esta le dio de baja con efectos desde el día en el que manifestó su voluntad a través de WhatsApp. En este contexto, la doctrina judicial fue la siguiente: «el mensaje plasmado en el grupo de WhatsApp de la empresa constituye una voluntad inequívoca del actor de renunciar a prestar servicios para la empresa demandada sin que la existencia de un posible cambio de turno en el trabajo que no le venía bien constituya un hecho de suficiente entidad y gravedad como para anular el acto de consentimiento plasmado en su decisión de dimitir del puesto de trabajo, tal como determina la sentencia de instancia».

En resumidas cuentas, es perfectamente posible que una conversación de WhatsApp derive en la extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del trabajador. Además, en estos casos la voluntad del trabajador queda reflejada por escrito, por lo que si admite como prueba el contenido del mensaje enviado por WhatsApp, si este es suficientemente esclarecedor de la voluntad del trabajador, el resultado será la admisión de la dimisión manifestada por esta vía. Esta decisión también se puede verbalizar a través de una “nota de audio” o grabación que también quedará registrada en el contenido del mensaje, pudiéndose reproducir posteriormente en juicio.

Por lo tanto, una herramienta de uso cotidiano y utilizada generalmente con fines privados puede llegar a provocar la ruptura de la relación laboral. Además, teniendo en cuenta que lo que se transmite queda reflejado por escrito resulta bastante difícil distinguir si el mensaje se ha manifestado con seriedad o si se trata de una broma (puede ayudar a esta interpretación la utilización, en su caso, de “emojis”)¹³. En este sentido, será complicado que se acepte el arrepentimiento del trabajador, a no ser que el comentario en cuestión se elimine con prontitud, confiando en que durante ese lapso el empresario no ha sido conocedor de su contenido (o bien que no se le haya ocurrido realizar una captura de pantalla o “pantallazo”).

Abandonando el tema del WhatsApp – y de una manera muy esquemática –, podemos plantearnos si es posible que un comentario plasmado en una red social (en el “muro” o bien en “*stories*” o publicaciones temporales) puede llegar a provocar la extinción del contrato de trabajo por dimisión

¹² Rec. 257/2019.

¹³ Se trata de los emoticonos ampliamente utilizados en la aplicación de WhatsApp y que normalmente expresan estados de ánimo y ayudan en ocasiones a dar cierto tono a la conversación (pueden denotar enfado, alegría, etc.).

del trabajador que lo ha publicado. En principio, desde mi punto de vista, me inclino por considerar que no es posible que este tipo de comentarios y publicaciones puedan suponer la extinción del contrato de trabajo, por lo menos de una forma aislada, dado que la dimisión es un acto recepticio. En consecuencia, entiendo que el trabajador debe de comunicar su decisión directamente a su receptor, es decir, al empresario, sin que este lo pueda deducir de cualquier publicación dirigida a terceros (sea en un “muro” o comentario temporal) siempre que el trabajador acuda regularmente a su puesto de trabajo. Es más, opino que la dimisión no podrá surtir efecto cuando el trabajador ni siquiera tenga entre sus contactos a la/s persona/s con capacidad suficiente como para extinguir el contrato de trabajo. Tampoco cuando estas personas son contacto del trabajador en la concreta red social de que se trate, toda vez que esta publicación es una voluntad expresada indirectamente, por lo que entiendo tiene que ir acompañada de otra serie de actos más concluyentes, como por ejemplo dejar de acudir al puesto de trabajo sin causa justificada. Por lo tanto, si la empresa deparara en un mensaje de este tipo y el trabajador no acude a trabajar, es posible que pueda darse cierta validez a la decisión dimisionaria (véase a título de ejemplo el supuesto que he comentado anteriormente sobre un comentario vertido en el grupo de WhatsApp).

Probablemente sí que pueda otorgarse validez a la voluntad de dimitir expresada en el hilo de comentarios de una conversación pública (por ejemplo, en respuesta a un comentario o bien una fotografía) en la que el trabajador conteste directamente a su empresario. Normalmente, en las redes sociales es posible contestar personalmente a un comentario a través de la opción “responder”, lo que debe de ser entendido que se realiza a la persona que previamente a escrito algo e incluso en el comentario de un tercero siempre que se “etiquete” la cuenta de usuario de alguien. De esta manera, una manifestación clara sobre la voluntad de dimitir dirigida a la cuenta de usuario del empresario, si se acredita el necesario carácter recepticio, podría ser suficiente para entender extinguida la relación laboral. Considero que no lo sería, por el contrario, cuando el comentario del trabajador se lleva a cabo en el hilo de una conversación en la que no se responde directamente al empresario y ello pese a que este pueda estar presente en el desarrollo de la misma (probablemente por carecer dicha acción del necesario carácter recepticio). En definitiva, entiendo que por esta vía también podría ser válida una dimisión, siempre y cuando que el trabajador (usuario de la red social) lleve a cabo su comentario intentando que llegue al empresario de una manera directa, pues en caso contrario podríamos considerarlo un comentario aislado, sin validez o, incluso, en determinados casos que ha sido manifestado “*iocandi causa*”.

3. La extinción por terminación de la duración pactada en el caso de la contratación temporal: su eficacia y aceptación por parte de la doctrina judicial

El art. 49.1.c ET regula la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido. Del mismo modo que sucedía con la dimisión, esta causa extintiva tampoco cuenta con una regulación específica, es decir, no aparece recogida en otro precepto distinto del mencionado. El Estatuto de los Trabajadores no introduce unos requisitos demasiados rígidos a la hora de dar por terminado el contrato de naturaleza temporal. En este sentido, simplemente obliga a las partes a “denunciar” cuando se llegue al plazo pactado, pues de lo contrario la relación laboral persistirá. Esta denuncia es, en puridad, la voluntad de una de las partes (normalmente el empresario) consistente en extinguir el contrato de trabajo por cumplirse el periodo de tiempo pactado en el mismo. Dado que no estamos ante un despido, sino ante una finalización que es sabida de antemano, el legislador no ha revestido esta causa extintiva de las formalidades que veremos más adelante en el epígrafe siguiente.

Es por ello por lo que, dada la flexibilidad formal existente a la hora de extinguir la relación laboral en el caso de los contratos temporales, la posibilidad de hacerlo a través de WhatsApp es una opción generalmente válida. De hecho, algunas sentencias han aceptado que la comunicación o denuncia pueda hacerse a través de este medio tecnológico. Es el caso de la STSJ Castilla y León, Valladolid, 19 julio 2021¹⁴, que consideró ajustada a derecho la extinción del contrato temporal de un jugador de balonmano profesional comunicada por WhatsApp. La cuestión de fondo consistió en dirimir si la finalización de la temporada 2019/2020 de la Liga Asobal, que concluyó *ante tempus* el 4 de mayo de 2020, supuso la extinción de la relación que se había pactado con un deportista profesional hasta final de la temporada. El Club comunicó por WhatsApp la extinción del contrato del jugador (el 7 de mayo de 2020). En este supuesto la Sala consideró que la extinción del contrato fue ajustada a derecho, dado que la finalización de la temporada 2019/2020 no fue el 15 de junio como estaba previsto, sino que se produjo antes. Respecto de la forma de manifestar esta decisión consideró que ni el RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, ni el ET establecen formalidad alguna para la comunicación de la extinción del contrato

¹⁴ Rec. 1263/2021.

temporal, aceptándose, por ende, que la misma se comunicara por WhatsApp. En fin, en esta sentencia podemos leer lo siguiente: «entendemos, por ello, que no era precisa una comunicación formal para hacer saber al trabajador la finalización de su contrato».

Esta denuncia también puede transmitirse por WhatsApp de una forma anticipada, como ocurrió en el supuesto resuelto por parte de la STSJ Andalucía, Málaga, 20 junio 2018¹⁵. Se trataba de una trabajadora con un contrato temporal de interinidad por sustitución que escribió por WhatsApp a la empresa para comunicarle que iba iniciar una baja por riesgo durante el embarazo. A dicho WhatsApp la empresa le respondió por el mismo medio que no lo sabía y que le daría la carta de extinción del contrato a su marido (ambos trabajaban en la misma empresa). La trabajadora preguntó si le habían despedido y la empresa le contestó que no, que tenía contrato hasta una determinada fecha, pero que la carta ya estaba disponible. La extinción del contrato y consiguiente baja de la Seguridad Social se produjo el día en el que volvió la persona que estaba sustituyendo. La trabajadora interesó en el juicio el despido “fulminante” comunicado por WhatsApp, pero en realidad el contrato se extinguió a su vencimiento, es decir, cuando regresó la persona que estaba sustituyendo. En definitiva, se produjo una extinción del contrato de interinidad ajustada a derecho, pues esta se produjo en la fecha en la que volvió la trabajadora sustituida y no antes, admitiéndose que es algo bastante común el hecho de que las empresas preparen con cierta antelación la documentación y no existía dato alguno del que poder deducir que la empresa tuviese previsto que la demandante continuase su prestación de servicios más allá de la fecha de la terminación de su contrato de interinidad.

En definitiva, del mismo modo que sucede con el caso de la dimisión o abandono por parte del trabajador, la inexistencia de ciertas reglas formales para dar por terminada la relación laboral pactada mediante un contrato temporal supone que, en líneas generales, deba de admitirse que esta comunicación o denuncia pueda manifestarse por WhatsApp. Así las cosas, creo que no existen demasiados problemas a la hora de admitir que a través de WhatsApp se puede comunicar la extinción del contrato de trabajo, colmándose con ello el requisito legal de la necesaria denuncia antes de la finalización del plazo pactado que evite que la relación continúe.

¹⁵ Rec. 646/2018.

4. La extinción por voluntad unilateral del empresario: dudas e inconsistencias sobre la admisibilidad del despido comunicado a través de WhatsApp

Una de las características fundamentales del ordenamiento jurídico español en materia de protección frente al despido consiste en la especial atención que se presta a su forma, es decir, a la exteriorización de la causa que lo justifica. En efecto, el incumplimiento total o parcial de la forma legalmente establecida para llevar a cabo un despido conduce normalmente a la invalidez del acto extintivo.

En el caso particular del despido disciplinario, el art. 55.4 ET establece que el despido será improcedente cuando su forma no se ajuste a lo establecido en el apartado 1 del señalado precepto. Por lo que respecta al despido objetivo, el art. 53.4 ET determina la improcedencia de este cuando su forma no se acomode a las previsiones contenidas en su apartado 1. Por su parte, en los despidos colectivos y en las extinciones por fuerza mayor la cuestión es bastante más compleja, dado que en su tramitación se suceden dos fases, una colectiva y otra individual, profusamente reguladas legal y reglamentariamente, de suerte que determinados incumplimientos formales conllevan la nulidad de la decisión colectiva. Respecto de la comunicación individual expresada a cada trabajador incluido en el despido colectivo, la forma también se revela como un requisito inexorable para la validez del acto extintivo.

La importancia que se otorga al modo de exteriorización de la voluntad empresarial de dar por extinguida la relación laboral es, por tanto, innegable. Ciertamente, al Derecho del Trabajo no le interesa tanto la formación de la voluntad del empresario a la hora de despedir, sino que fija su atención sobre su exteriorización, rodeando de requisitos el “acto de despido”, en esencia, su forma¹⁶. Este canon resulta perfectamente explicable, en todos los casos, dado que los requisitos formales conectan, sin duda alguna, con el derecho de todo trabajador a conocer las razones concretas que aduce la empresa para despedirle, así como con el sistema de garantías legales que facilitan la preparación de una adecuada demanda contra la decisión extintiva impuesta unilateralmente por el empresario.

Desde una perspectiva constitucional, el art. 35.1 CE condiciona el régimen extintivo del contrato de trabajo, pues en su vertiente individual se concreta, entre otros aspectos, con el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido sin justa causa. De este modo, estas

¹⁶ Vid. M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, Civitas, 2002, p. 469.

exigencias constitucionales significan que en nuestro ordenamiento rige el principio general de la limitación legal del despido, que se somete para su licitud a unos requisitos de fondo, pero también de forma¹⁷. Con todo, en lo que aquí interesa, salvo en alguna relación laboral de carácter especial concreta, no se permite una absoluta libertad o posibilidad de despido *ad nutum*¹⁸. Por este motivo, la decisión empresarial de dar por finalizada la relación laboral tiene que obedecer a una causa concreta y proyectarse de una forma determinada, ambas, de acuerdo con la legalidad vigente (estos condicionantes se excepcionan en la ruptura de la relación laboral durante el periodo de prueba).

Ahora bien, el hecho de que un concreto despido no cumpla con los requisitos procedimentales que establecen las leyes no significa que no haya existido una finalización del contrato de trabajo. Dicho de otra manera, son despidos que en todo caso resuelven el contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario. Por lo tanto, un despido por WhatsApp provocará la extinción del contrato, ahora bien, si es impugnado por parte del trabajador puede que no sea procedente, precisamente, porque el ordenamiento jurídico antepone la regularidad procedimental del acto extintivo.

En líneas generales, para que un despido sea válido procedimentalmente se exige que la forma sea escrita y que, además, consten los hechos (o causas) que motivan la decisión empresarial, así como la fecha en que producirá sus efectos. Requisitos todos ellos que convierten al despido en un acto formal y recepticio. Estas tres exigencias, que se analizarán seguidamente de manera amplia, están al servicio de tres objetivos básicos, a saber:

- a. dar a conocer al trabajador los cargos que motivan su despido a fin de que pueda impugnarlos y proponer las pruebas que estime oportunas, evitando de este modo que se vea sorprendido en el juicio oral con unas imputaciones para cuya refutación no se haya preparado convenientemente¹⁹. Lo importante será, en definitiva, que el trabajador tenga un perfecto conocimiento de los hechos que se le imputan y que pueda defenderse adecuadamente contra los mismos²⁰;

¹⁷ Vid. Á BLASCO PELLICER, E.E. TALÉNS VISCONTI, *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 12.

¹⁸ Cfr. STC 22/1981, de 2 de julio, o STC 192/2003, de 27 de octubre.

¹⁹ Vid. M. ALEGRE NUENO, *Forma, calificación y efectos del despido*, en J.M. GOERLICH PESET (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch, 2016, p. 1077.

²⁰ Vid. A.M. BADIOLA SÁNCHEZ, *Artículo 55: Forma y efectos del despido disciplinario*, en J. CRUZ VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova, 2011, p. 574.

- b. delimitar los términos de la controversia judicial, no pudiendo el empresario aducir en el acto del juicio unos hechos distintos a los reflejados en la comunicación empresarial entregada por escrito;
- c. fijar el día a partir del cual comienza a computarse el plazo de caducidad de que dispone el trabajador para impugnar el despido (que como se sabe, de acuerdo con el art. 59.3 ET, será de veinte días).

Junto con ello, además, la carta de despido permitirá acreditar la situación legal de desempleo (art. 267.1a.3° TRLGSS y DT 2^a.a, Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad).

Conocer estas premisas es algo bastante importante a la hora de valorar la eventual cabida que puede tener en nuestro ordenamiento jurídico el despido manifestado por WhatsApp. En este sentido, la carta de despido entregada en soporte papel viene siendo el documento solemne a través del cual tradicionalmente se notifica y ejecuta la decisión extintiva del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario. Con todo, el avance de las nuevas tecnologías y, en concreto, los medios de comunicación escrita con los que interactuamos en la actualidad me llevan a pensar si es posible que puedan servir para notificar la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral de la empresa. Para dar respuesta a este interrogante cabe tener en cuenta, tal como he aseverado anteriormente, que el Estatuto de los Trabajadores consagra la forma escrita como mecanismo legal para trasladar a la persona afectada la decisión extintiva empresarial en la que, además, deberán de figurar con meridiana claridad los hechos imputados o causa que la sustenta, la fecha de efectos y, además, naturalmente, el receptor del mensaje tiene que darse por enterado de dicha notificación. Con todo, más allá de estas consideraciones formales, que no son pocas, el precepto estatutario deja plena libertad sobre el medio utilizado para poder notificar el despido, pues guarda absoluto silencio sobre el particular. Por este motivo, teóricamente, no existen demasiadas dificultades interpretativas a la hora de admitir la legalidad de los despidos comunicados a través de WhatsApp (o por otra serie de aplicaciones similares). Por lo tanto, desde mi punto de vista, como punto de partida, entiendo que no cabe descartarlos de raíz, puesto que los arts. 53 y 55 ET no se oponen a la comunicación del despido llevada a cabo a través de medios tecnológicos. En cualquier caso, resulta ciertamente más complicado que WhatsApp pueda admitirse, en líneas generales, como un mecanismo adecuado para comunicar el despido. Desde luego, el despido será improcedente (o nulo)²¹

²¹ En los casos legalmente establecidos en los que cuando el despido no puede declararse procedente el resultado sea la declaración de nulidad.

cuando la empresa envíe un mero mensaje escrito por WhatsApp comunicando al trabajador que está despedido. Podemos ver un ejemplo de lo anterior en la sentencia del Juzgado de lo Social n. 4 Palma de Mallorca 5 febrero 2018²², que declaró improcedente un despido comunicado por la empresa demandada a través de WhatsApp y dándole baja la Seguridad Social. En idéntico sentido se pronunció la sentencia del Juzgado de lo Social n. 5 Palma Mallorca 5 junio 2019²³, al considerar que no fue válida la decisión de la empresa que comunicó por WhatsApp el cese de la prestación de sus servicios del trabajador demandante. Efectivamente, una simple comunicación WhatsApp es demasiado breve y concisa, por lo que no se cumple con la exigencia consistente en dar a conocer al trabajador con el necesario detalle todos los hechos que han motivado la imposición de la sanción (o la causa que justifica la extinción por razones objetivas). Esta circunstancia deja al trabajador afectado en una situación de indefensión que, naturalmente, provocará la improcedencia (o nulidad) del despido. Por lo tanto, un mensaje de WhatsApp, sin ningún otro tipo de documento adjunto, no es un medio eficaz para concretar o motivar el despido.

Por el contrario, sí que se ha aceptado que el mensaje enviado por WhatsApp sirva para cumplir con otras finalidades del despido, por ejemplo, para fijar el *dies a quo* del cómputo del plazo de caducidad de la acción. Podemos ver un ejemplo del anterior aserto en la sentencia del Juzgado de lo Social n. 4 Palma de Mallorca 5 marzo 2018²⁴, en un supuesto

²² Proc. 381/2016. «En el supuesto enjuiciado, acreditado que la empresa demandada envió un WhatsApp al trabajador manifestándole que estaba despedido, dándole baja la Seguridad Social con fecha 15 de abril de 2016, conforme a las normas reguladoras de la carga de la prueba contenidas en los Arts. 217 LECv. y 105.2 LPL, correspondía a la misma acreditar que efectivamente el motivo del cese frente al que se acciona fue la dimisión del trabajador, y tal extremo, en modo alguno ha resultado acreditado. Así pues, no habiendo acreditado la demandada, como según las reglas sobre el *onus probandi* le competía, la concurrencia de causa que sirva de sustento causal al cese de la demandante, el mismo debe ser calificado como un despido improcedente».

²³ Proc. 72/2019. «En el presente caso, la empresa no entregó al trabajador carta de despido alguna poniendo en su conocimiento la rescisión unilateral del contrato de trabajo, así como las causas motivadoras de la decisión empresarial. La empresa comunicó al actor su cese mediante un mensaje de WhatsApp, sin respetar los requisitos que el Art. 55.1 ET) y la doctrina jurisprudencial que lo interpreta exigen para considerar cumplidos los requisitos formales del despido».

²⁴ Proc. 196/2017. «En el supuesto enjuiciado ninguna duda cabe de que, si bien la fecha de efectos de la extinción de la relación laboral tuvo lugar el día 18 de enero de 2017, tal y como se hace constar en la misma, y que es cuando la empresa demandada notificó el despido por burofax, sin embargo, no es hasta el 8 de febrero de 2017 cuando el trabajador tiene conocimiento de su despido, al enviarle la empresa un WhatsApp a su teléfono. Es fundamental para la determinación del día inicial del cómputo del plazo de caducidad la

en el que el despido fue notificado por Burofax al domicilio del trabajador el día 18 de enero de 2017. Sin embargo, no es hasta el 8 de febrero de 2017 cuando se acreditó que el trabajador tuvo conocimiento de su despido, al enviarle la empresa un WhatsApp a su teléfono indicándole esta situación. En este sentido, la fecha del mensaje de WhatsApp fue tomada en cuenta como inicio del cómputo del plazo de caducidad, por lo que se entendió que la acción no estaba caducada.

También se ha fijado el *dies a quo* de la acción en la comunicación del despido llevada a cabo por medio del correo electrónico. Es el caso de la reciente STSJ Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, 18 noviembre 2022²⁵, en el que la empresa envió al trabajador afectado por el despido un mensaje de correo electrónico en el que, como documento adjunto, se acompañaba la comunicación de fin de contrato. Se acreditó, asimismo, que ese correo electrónico era el medio habitual de comunicación entre las partes. No se discutió la validez de la comunicación o la suficiencia de la carta de despido, que se dio por buena, centrándose el asunto en que fue la fecha de envío del señalado correo electrónico, de acuerdo con la prueba practicada, la inició el *dies a quo* del plazo de caducidad de la acción, que en este caso se entendió caducada.

Algo más o menos similar fue lo que ocurrió en la reciente STSJ Madrid 19 septiembre 2022²⁶. El asunto consistió, básicamente, en el despido de un trabajador que no se reincorporó tras la finalización de su ERTE después de que la empresa le haya enviado sucesivas misivas por Burofax que, sin embargo, volvieron sin acuse de recibo. Superado el plazo para su reincorporación al puesto de trabajo, la empresa le envió un nuevo Burofax notificándole el despido por falta de asistencias justificadas. Con todo, el trabajador se enteró del mismo por mor del SMS enviado por parte de la TGSS comunicándole su baja en la empresa. Tras la recepción del citado SMS el trabajador decidió enviar un WhatsApp a la empresa y esta le contestó emplazándolo a las dependencias empresariales para recoger su carta de despido y el finiquito. El TSJ de Madrid concluyó que el despido es improcedente dado que no existía causa, pues la empresa debió de asegurarse que las comunicaciones llegaban al trabajador afectado, cosa que no se produjo:

fecha del conocimiento por el trabajador de su despido, de forma que la fecha en que este se produce prevalece para su cómputo y por tanto pese al envío del burofax a su domicilio, que no recibió al encontrarse ausente de su domicilio, no fue sino a partir de la recepción del WhatsApp cuando tuvo conocimiento del despido, siendo desde ese día cuando puede iniciarse el cómputo debiendo por tanto desestimar la excepción invocada».

²⁵ Rec. 388/2022.

²⁶ Rec. 318/2022.

la doctrina referida impone al empresario, ante la trascendencia de la medida sancionadora que se disponía a imponer, el deber de agotar diligentemente los mecanismos regulares de comunicación que obraban a su alcance, entre los que se encontraba el de WhatsApp. No se comprende que sólo acuda a esta vía para informar al trabajador de su cese, y no antes para requerirle para su reintegro a su puesto de trabajo. Si procedió a comunicar esta circunstancia vía telemática y postal, bien pudo también haber acudido al uso de dicha aplicación de mensajería, la cual tenía a su acceso como evidenció el hecho de haber sido dicho cauce para comunicar el despido.

En lo que interesa al presente estudio, se adujo expresamente que la empresa debió de comunicarse por WhatsApp, dado que era una práctica habitual entre empresa y trabajador, dando valor a este medio de comunicación a efectos de notificar actos tales como la reincorporación tras la finalización de un ERTE, extremo que supuso la declaración de improcedencia del despido.

Por lo tanto, enviar un simple mensaje de WhatsApp diciéndole al trabajador que está despedido no cumple con los requisitos formales para declarar la procedencia del mismo, pues no se puede explicar de una manera detallada los hechos que se le imputan o las causas que lo justifican. En resumidas cuentas, un mero mensaje de WhatsApp no permite superar el canon interpretativo de la “suficiencia” de la carta de despido. Ello no es óbice para que el WhatsApp pueda servir para otra serie de finalidades, señaladamente a los efectos de probar la notificación de esta decisión empresarial (pues hemos visto como existe alguna sentencia que lo ha tenido en cuenta para iniciar el cómputo del plazo de caducidad).

Respecto de la suficiencia de la carta de despido, ha quedado acreditado que un mensaje en el que sólo se diga que el trabajador está despedido no puede dar cumplimiento a la citada exigencia formal. Ahora bien, no cabe perder de vista que a través de WhatsApp se pueden enviar documentos en diversos formatos, ya sea en fotografía o incluso en PDF. Además, WhatsApp no sólo puede abrirse y utilizarse en un teléfono móvil, pues esta aplicación de mensajería puede utilizarse con un ordenador. También cabe tener presente que todos estos documentos recibidos por WhatsApp pueden reenviarse con facilidad a un correo electrónico y posteriormente imprimirse. En consecuencia, nada impide que se pueda enviar una carta de despido por WhatsApp y que esta pueda ser exactamente idéntica a la que entregada en mano. Dicho de otro modo, más simple, desde mi punto de vista esta carta de despido puede cumplir perfectamente con el requisito de la “suficiencia”, albergando todos elementos necesarios para considerar que el despido es procedente desde esta concreta perspectiva. Por lo tanto, pese

a que, hoy en día, por el momento, esta solución quizás no sea la más ortodoxa, por considerarse los canales habituales de comunicación del despido los más idóneos, no podemos desconocer que, enviándose de una determinada manera, la medida extintiva puede llegar a cumplir con los requisitos exigidos para declarar su procedencia.

En resumidas cuentas, considero que si se envía un documento en archivo adjunto dentro del mensaje de WhatsApp es posible cumplir con el requisito de la “suficiencia” de la carta de despido, pero el problema lo podemos encontrar a la hora de acreditar de la recepción del mensaje, es decir, si la notificación ha llegado a conocimiento de su destinatario. Aquí podemos encontrarnos con algunas dificultades y, en determinados casos, pienso que podría a un panorama de presunciones en función del propio funcionamiento operativo de la aplicación de WhatsApp.

Así, en primer lugar, si el mensaje de WhatsApp ha sido contestado por parte del trabajador debemos de reconocer que se ha producido la recepción del mismo, por lo tanto, en principio, debemos de considerarlo como notificado y enterado del contenido de la carta de despido que, una vez abierta, puede contener con todo detalle los requisitos fijados por la jurisprudencia. Con todo, es posible que el trabajador pueda eliminar el contenido de su respuesta en un momento posterior, por lo que quizás sea recomendable realizar una “captura” o copia del mensaje que acredite dicha recepción.

Más problemas podemos encontrarnos en los casos en los que el trabajador receptor del mensaje opta por no contestar al mensaje de WhatsApp que contiene la carta de despido. En estos casos, desde mi punto de vista, si la persona se ha quitado la opción de ofrecer el *feedback* o retroalimentación sobre el carácter leído o no leído de los mensajes recibidos, parece muy complicado demostrar este extremo (por no decir imposible). Se trata de una opción que presenta WhatsApp mediante la cual una persona decide no dar señal a sus contactos sobre si un mensaje que le ha llegado lo ha leído o no. Cuando se utiliza esta preferencia, los mensajes aparecen con dos “*checks*” o “*ticks*” de color gris. De este modo, cuando se activa esta posibilidad no se puede acreditar que el mensaje ha sido abierto. Por lo tanto, a los efectos de acreditar la notificación del despido considero que no servirá con el envío de la carta de despido por WhatsApp, a mayores cuando sabemos que la doctrina judicial exige que la empresa tiene que agotar todos los medios posibles para hacérsela llegar al trabajador afectado. Es por ello por lo que, en estos casos, no podrá declararse la procedencia del despido si solamente se aporta esta prueba, pues no cabe presumir que la notificación ha llegado a su destinatario de forma correcta. Por lo demás, cuando una persona elige limitar el conocimiento sobre si los mensajes que

le llegan los ha leídos o no, tampoco podrá ver si sus mensajes les llegan a otros usuarios, es decir, que se trata de una opción que opera tanto para enviar como para recibir comunicaciones por WhatsApp. Por lo tanto, si la persona que representa a la empresa tiene habilitada esta herramienta, recomiendo que quite dicha opción a la hora de enviar el mensaje que incluye la indicada carta de despido, pues de lo contrario no podrá saber si le ha llegado correctamente a menos que el trabajador conteste a dicho WhatsApp o se comunique por cualquier otro medio.

Tampoco podremos acreditar que la carta de despido ha llegado a su destinatario cuando en la pantalla nos aparece un único *check* o *tick*, ya sea de color azul o gris. Cuando solamente aparece un símbolo, del color que sea, el mensaje no ha llegado al destinatario, ya sea por no tener cobertura, buena conexión a la red o estar el dispositivo apagado (o bien por cualquier otro problema interno de la aplicación). En suma, el mensaje no ha llegado al destinatario, por lo que la empresa no puede conformarse con ello, debiendo de agotar la comunicación del despido a través de otras vías seguramente más convencionales, ya que solo cumple con su obligación de notificación cuanto apure todas las garantías y formalidades para que su decisión llegue a conocimiento de la persona despedida²⁷.

Cuando ambos interlocutores tienen habilitada la confirmación de la recepción de los mensajes de WhatsApp, el *check* varía de color en función de una serie de vicisitudes. En este sentido, cuando el mensaje se ha enviado y ha llegado al dispositivo del receptor aparecen dos *ticks* de color gris. Por su parte, cuando el receptor abre la aplicación de WhatsApp y entra directamente a la conversación estos símbolos se tornan de color azul. Esto significa que el receptor ha visto el mensaje y ha entrado en la concreta conversación. Por este motivo, desde el asesoramiento al trabajador quizás sea más interesante recomendarle que no entre en la conversación. De esta manera parece que obliga a la empresa a utilizar otros medios de comunicación distintos, pues de no hacerlo así será más sencillo invocar la improcedencia (o nulidad) del despido por una errónea notificación. Volviendo a la aparición de los dos *checks* de color azul, técnicamente, esto puede llegar a acreditar que, como mínimo, el receptor del mensaje ha recibido el WhatsApp y que, incluso, todo apunta que lo ha podido leer. Es posible que haya opiniones discrepantes que consideren que esto no es suficiente y que hace falta algo más para acreditar que el trabajador ha recibido la carta de despido. Desde luego, es posible que el mensaje de WhatsApp lo haya abierto otra persona (siempre que tenga acceso al dispositivo del destinatario o este se haya dejado abierta la aplicación sin

²⁷ Vid. STSJ Cataluña 11 mayo 2010, rec. 1214/2010.

clave alguna). Con todo, desde mi punto de vista, pienso que puede ser suficiente con acreditar que la carta de despido ha sido notificada cuando aparecen dos *checks* de color azul, no así cuando son de color gris. De tal modo que el doble *check* azul podría actuar a modo de presunción de *iuris tantum* de que la carta de despido ha sido notificada de una manera efectiva. Sin embargo, entiendo las reservas que puede suponer esta teoría, por lo que seguramente, si tuviera que asesorar en esta materia, a falta de jurisprudencia específica sobre el particular, en los casos en los que el trabajador no ha contestado al mensaje de WhatsApp, recomendaría que se llevara a cabo la notificación por otras vías más convencionales, por lo menos hasta que exista algún criterio judicial más o menos uniforme en esta materia.

5. Bibliografía

ALEGRE NUENO M. (2016), *Forma, calificación y efectos del despido*, en J.M. GOERLICH PESET (coord.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch

ALONSO OLEA M., CASAS BAAMONDE M.E. (2002), *Derecho del Trabajo*, Civitas

BADIOLA SÁNCHEZ A.M. (2011), *Artículo 55: Forma y efectos del despido disciplinario*, en J. CRUZ VILLALÓN, I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, J.M. GOERLICH PESET, J.R. MERCADER UGUINA (dirs.), *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, Lex Nova

BLASCO PELLICER Á, TALÉNS VISCONTI E.E. (2018), *La forma y el procedimiento del despido*, Tirant lo Blanch

CALVO GALLEGRO F.J. (2012), *TIC y poder de control empresarial: reglas internas de utilización y otras cuestiones relativas al uso de Facebook y redes sociales*, en *Aranzadi Social*, n. 9, pp. 125-151

CAMPUZANO TOMÉ H. (2011), *Las redes digitales: concepto, clases y problemática jurídica que plantean en los albores del siglo XXI*, en *Actualidad Civil*, n. 1

CARDONA RUBERT M.B. (2010), *La utilización de las redes sociales en el ámbito de la empresa*, en *Revista de Derecho Social*, n. 52, pp. 67-77

GONZÁLEZ SANZ G. (2013), *El uso de las redes sociales en España*, en *Crítica*, n. 985, pp. 22-25

GRANDE C., GORDILLO C. (2013), *El uso de las redes sociales en la jurisprudencia social*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, n. 855

LLORENS ESPADA J. (2014), *El uso de facebook en los procesos de selección de personal y la protección de los derechos de los candidatos*, en *Revista de Derecho Social*, n. 68, pp. 53-66

NORES TORRES L.E. (2016), *Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales*, en *Revista de Información Laboral*, n. 7, pp. 21-52

NORES TORRES L.E. (2014), *Algunas cuestiones sobre la utilización de las redes sociales como medio de prueba en el proceso laboral*, en *Actualidad Laboral*, n. 3, pp. 314-320

ORTIZ LÓPEZ P. (2013), *Redes sociales: funcionamiento y tratamiento de información personal*, en A. RALLO LOMBARTE, R. MARTÍNEZ MARTÍNEZ (coords.), *Derecho y redes sociales*, Civitas

TALÉNS VISCONTI E.E. (2020), *Incidencia de las Redes Sociales en el ámbito laboral y en la práctica procesal*, Lefebvre

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

