

## ¿Es valida la comunicación del despido por correo electrónico o Whatsapp?<sup>1</sup>

Artículo extraído de Diario La Ley y que desde Honos difundimos a clientes.

### Resumen

En las últimas semanas, el ámbito de las relaciones laborales ha sido testigo de un sorprendente fallo judicial del **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictado el 10 de abril de 2024 (rec. 5516/2023)**. La sentencia, que ha captado la atención por su implicación en la validez de las comunicaciones de despido, **concluye que es improcedente un despido comunicado mediante correo electrónico certificado con la aplicación Signaturit.**

**¿Qué consecuencias tiene este pronunciamiento para las empresas teniendo en cuenta el auge de la digitalización de las comunicaciones laborales?**

En primer lugar, debemos hacer un breve paréntesis para explicar en qué consiste esta aplicación, cada vez más utilizada por las empresas debido a su gratuidad en comparación con el burofax y por las características del acuse de recibo, ya que una vez enviada la comunicación vía correo electrónico se detecta e informa a la empresa de la fecha y hora, tanto del envío, como de la entrega y la apertura del correo por el destinatario.

Adicionalmente, es de suma importancia recalcar que la referida aplicación está incluida en la **«Lista de confianza de prestadores cualificados de servicios electrónicos de confianza»** elaborada por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, siendo por lo tanto un prestador que proporciona servicios electrónicos cualificados y que están establecidos y supervisados en España.

Recientemente, **el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de fecha 5 de julio de 2024, rec. 180/2024 (LA LEY 168292/2024), declaraba la procedencia de un despido notificado por Signaturit.** En este caso, la empresa justificó el envío de la carta a través de Signaturit hasta en 16 ocasiones, constando como recibida y abierta por el trabajador, por lo que a juicio del Tribunal *«no cabía exigir a la empresa mayor diligencia que la que llevó a cabo a la hora de notificar la carta de despido, debiendo imputarse únicamente al trabajador la decisión de no atender a la notificación realizada, no acudiendo a recoger la carta en la dirección indicada»*.

---

<sup>1</sup> Javier Matallanos Abogado Labor

Diario LA LEY, Nº 10559, Sección Tribuna, 3 de septiembre de 2024, LA LEY SOCIAL

*Es criterio jurisprudencial y doctrinal que la negativa acreditada del trabajador a recibir la carta de despido, cualquiera que sea la forma de manifestarla exime de cualquier responsabilidad a la empresa*

Además, recuerda que es criterio jurisprudencial y doctrinal que la negativa acreditada del trabajador a recibir la carta de despido, cualquiera que sea la forma de manifestarla (rehúse expreso de la comunicación, situación en paradero desconocido, desatención al acuse de recibo) exime de cualquier responsabilidad a la empresa que haya actuado con razonable diligencia en el intento de notificación de aquella.

Sin embargo, **el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña rechaza la notificación del despido vía Signaturit** por diversos motivos que han de ser analizados pormenorizadamente.

En este caso, el tribunal **se basa en los requisitos formales del despido** por causas objetivas del artículo 53.1.a) del ET (LA LEY 16117/2015). Dicho precepto establece como requisito formal del despido por causas objetivas la comunicación escrita al trabajador expresando el motivo, pero no especifica qué medio es el idóneo para realizar la comunicación.

En concreto, en el supuesto ahora analizado, se detectan tres **errores clave** en el *modus operandi* de la empresa que conducen a la improcedencia del despido:

- no queda constancia de que los trabajadores hubiesen consentido recibir comunicaciones a través de su correo electrónico;
- no se acredita que la dirección de correo electrónico perteneciera a la trabajadora, incidiendo en el hecho de que la mercantil no se había comunicado nunca con la trabajadora escribiéndola al referido email;
- y consta acreditado que la empresa anteriormente había realizado comunicaciones a la trabajadora a una dirección de correo distinta.

Lo razonado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña lleva a preguntarnos **cuál hubiera sido el resultado si la trabajadora hubiera consentido el envío de comunicaciones a través de un correo electrónico** facilitado al efecto.

Pues bien, en ese caso, parece que **para el Tribunal Superior de Justicia de Canarias sí sería válida la comunicación efectuada, pues en su sentencia de 19 de noviembre de 2022, rec. 388/2022,** admite la comunicación del despido vía correo electrónico al constar acreditado que **el correo electrónico era el medio habitual de comunicación entre las partes.** Principalmente, por el hecho de que las nóminas se remitían por ese medio.

En base a lo comentado, teniendo en cuenta la, cada vez mayor, digitalización del mercado de trabajo y las relaciones laborales, podemos anticipar una doctrina judicial para la cual **la validez de la comunicación del despido por correo electrónico va a depender de la posibilidad de acreditar que el trabajador haya prestado su consentimiento a recibir comunicaciones por esta vía y que la dirección de email pertenece al trabajador.**

Asimismo, la aplicación Signaturit servirá para acreditar por parte de la empresa la entrega de la carta del despido pese a que el trabajador se niegue a reconocer este extremo.

### ¿Y Whatsapp? ¿Es un canal válido de comunicación?

Otro medio de comunicación frecuentemente utilizado en el seno de las relaciones laborales es la aplicación de mensajería instantánea Whatsapp. Aunque es menos formal, es extremadamente operativa debido a su rapidez, aunque también es fácilmente manipulable.

En este caso, **la STSJ de Galicia, de 20 de mayo de 2021, rec. 47/2021 (LA LEY 93461/2021)**, es clara al **negar la validez de la comunicación del despido vía Whatsapp**, rechazando de manera rotunda la misma por cuatro cuestiones:

- **a)** No todo lo enviado por esta vía puede ser considerado como una comunicación válida.
- **b)** Esta manera de comunicar puede entrar en conflicto con derechos fundamentales, tales como el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones o el derecho a la protección de datos.
- **c)** No puede exigirse al trabajador que, fuera del horario, tenga la obligación de tener encendido el móvil.
- **d)** Las comunicaciones por Whatsapp no cumplen con las condiciones exigidas por la LEC para considerarse fehacientes, pues no dejan constancia de la comunicación y por tanto no se puede demostrar que el destinatario la haya recibido.

Lejos de ser una sentencia aislada, **la STSJ de Extremadura, de 18 de septiembre de 2018, rec. 472/2018 (LA LEY 155487/2018)** ya rechazó dicho medio de comunicación entre empresa y trabajador.

Sin embargo, desde hace tiempo nuestros tribunales sí vienen otorgando **validez a la comunicación del «no superación de período de prueba» vía Whatsapp o correo electrónico**, siendo de referencia la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 5 de junio de 2015, rec. 1300/2015 (LA LEY 77868/2015).

La diferencia entre la comunicación del despido y la comunicación de no superación de período de prueba es que el propio Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 14.2 (LA LEY 16117/2015) (a diferencia del despido), **no somete la resolución del contrato durante el período de prueba a ninguna formalidad**. De ahí que estamos ante una excepción que no debemos extrapolar a ningún otro tipo de comunicación a los trabajadores.

En definitiva, a la espera de nuevos pronunciamientos judiciales sobre la validez del correo electrónico o el Whatsapp como canal de comunicación del despido, por el momento, el burofax seguiría siendo el medio de comunicación más fiable.

Entendiendo que el burofax posee algunos inconvenientes —trabajadores que no lo recogen de manera voluntaria o el desconocimiento del domicilio exacto del afectado— que dificultan la inmediatez de la comunicación formal, de optar por otra alternativa, y sin olvidar la problemática a la que se enfrentan las empresas cuyo canal de comunicación habitual no es el correo electrónico, **la mejor fórmula sería utilizar esta vía con el certificado Signaturit, siguiendo cautelosamente las exigencias judiciales mencionadas. Es decir, verificando que la**

**Oficinas Centrales:**

**Calle Langreo nº 2, 1º d**

**33206 Gijón**

**984182679**

**[www.honosabogados.es](http://www.honosabogados.es)**

**dirección de correo electrónico a la que se envía la comunicación pertenece al trabajador; y comprobando que el trabajador haya consentido el correo electrónico como medio de comunicación con la empresa.**

Además, en el caso de optar por esta alternativa, sería recomendable agotar todas las vías posibles de comunicación (burofax, Whatsapp, mensaje de texto o llamada telefónica), pues ello reforzará la voluntad inequívoca de la empresa de comunicar la decisión extintiva al trabajador.

Esperando sea de su interés,

Un saludo

Martin López Escartín  
Abogado ICAM 103516



De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos personales han sido facilitados únicamente en la relación de prestación de servicios y tratamiento de datos como abogados de la empresa reclamante y están incorporados. El responsable de tratamiento es HONOS ABOGADOS S.L.P., Por último, se le informa de que le asisten los derechos que la ley le otorga puede consultarlo en [www.honosabogados.es](http://www.honosabogados.es) que podrá ejercitar mediante petición escrita dirigida a HONOS ABOGADOS, [martin.lopez@honosabogados.es](mailto:martin.lopez@honosabogados.es)