

EL DESPIDO POR CORREO ELECTRÓNICO Y LA VALIDEZ DEL MEDIO DIGITAL COMO PRUEBA EN EL PROCESO SOCIAL: Comentario a la STSJ de las Islas Canarias/Tenerife de 18/11/2022, rec. nº. 388/2022

DISMISSAL BY EMAIL AND THE VALIDITY OF DIGITAL MEDIA AS EVIDENCE IN THE SOCIAL PROCESS: Comment to the Court Ruling of the Canary Islands/Tenerife 11/18/2022, rec. nº. 388/2022

Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Valencia

Of Counsel de Alentta Abogados

daniel.toscani@uv.es ORCID [0000-0003-1460-4801](https://orcid.org/0000-0003-1460-4801)

Recepción de trabajo: 11-02-2023 - Aceptación: 13-03-2023 - Publicado: 22-03-2023

Páginas: 318-325

■ 1. INTRODUCCIÓN. ANTECEDENTES DE HECHO. ■ 2. LA FORMA DEL DESPIDO. LA COMUNICACIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO. ■ 3. LA VALIDEZ DE LA PRUEBA DIGITAL EN EL PROCESO LABORAL. ■ 4. CONCLUSIONES. ■ 5. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

RESUMEN

Debido a las nuevas tecnologías cada vez es más frecuente en el entorno del trabajo la aportación de pruebas de origen digital o electrónico con la finalidad de acreditar determinados hechos o incumplimientos laborales cometidos tanto por los empleados como por las propias empresas (prueba digital).

Sin embargo, se suscita la pregunta o incógnita acerca de la base legal suficiente para considerar estas pruebas como válidas o eficaces como medio de prueba en un juicio laboral, y en caso afirmativo, cuál será la forma correcta de aportar judicialmente estos documentos electrónicos para que adquieran pleno valor probatorio en el proceso judicial. La STSJ de las Islas Canarias de 11/18/2022 plantea la posibilidad de comunicar la finalización del contrato al trabajador a través de un correo electrónico y por lo tanto, en la práctica, plantea la validez de dicho medio como prueba en el juicio social.

PALABRAS CLAVE: prueba digital, correo electrónico, despido, fin de contrato.

ABSTRACT

Due to new technologies, it is increasingly common in the work environment to provide evidence of digital or electronic origin in order to prove certain acts or labour breaches committed by both employees and the companies themselves (digital evidence). However, the question arises about the sufficient legal basis to consider this evidence as valid or effective as a means of proof in a labour trial, and if so, what will be the correct way to judicially provide these electronic documents so that they acquire full evidential value in the judicial process. The Court Ruling of the Canary Islands 11/18/2022 raises the possibility of communicating the termination of the contract to the employee through an email and therefore, in practice, raises the validity of these means as evidence in the social trial.

KEYWORDS: digital evidence, email, dismissal, termination of the contract.

1. INTRODUCCIÓN. ANTECEDENTES DE HECHO

De acuerdo con la versión del trabajador, presentó el día 10 de septiembre de 2020 demanda frente al despido de la empresa, ya que el día 25 de julio de 2020 recibió un mensaje de texto de la Tesorería General de la Seguridad Social informándole que había sido dado de baja, sin recibir comunicación alguna de la empresa, estimando ante ello que se había producido un despido improcedente, reclamando aparte de ello cantidades que consideraba pendientes en concepto de salarios, parte proporcional de pagas extras, y liquidación de vacaciones. Solicita que se dicte sentencia por la que se declarase improcedente el despido y se condenara además a la empresa al pago de 1.864,49 euros, con el 10% de interés por mora, más las costas. Por su parte, la empresa, se defiende planteando en primer lugar caducidad de la acción, porque alega que al trabajador se le había comunicado por medio de correo electrónico, el medio por el que también se le entregaban las nóminas, el 9 de julio de 2020 la finalización de su contrato por fin del servicio, causando baja en esa misma fecha, no presentándose la papeleta de conciliación hasta el 20 de agosto, y la comunicación de la Tesorería General de la Seguridad Social debió haberse remitido el mismo día 9 de julio, no el 25 de julio como se afirmaba en la demanda. También se opuso a la reclamación de cantidad, indicando que al actor se le abonaba una mejora voluntaria, y con ese concepto se le había pagado al actor mayor importe que el reclamado en la demanda; también alegó que el preaviso no se había reclamado en la papeleta de conciliación.

De este modo del relato de las antecedentes de hecho queda demostrado que la empresa demandada se comunicaba con sus trabajadores a través de correo electrónico de forma habitual.

El 9 de julio de 2020 a las 14:40 horas la empresa demandante envía a través del correo electrónico del trabajador, comunicación de extinción de la relación laboral por finalización de la obra a la que estaba adscrito con efectos del día 9 de julio de 2020. En la misma fecha 09/07/2020, la Tesorería General de la Seguridad Social procedió a reconocer la baja del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social, por causa de fin de contrato.

2. LA FORMA DEL DESPIDO. LA COMUNICACIÓN DE LA CARTA DE DESPIDO

Los arts. 55 del ET y 108 de la LRJS, configuran “Ad solemnitatem” la forma escrita del despido o más bien de la comunicación del despido al trabajador para que tenga validez con referencia explícita a los hechos concretos en que se basa el despido y la fecha de efectividad del mismo. Sin embargo, acto seguido, la doctrina jurisprudencial ha establecido que, pese a incumplir las formalidades exigidas por el Estatuto de los Trabajadores, la comunicación verbal es eficaz, habida cuenta que

los requisitos formales no constituyen impedimento alguno para que se haga efectiva la extinción contractual, sino que únicamente influyen en la posterior calificación judicial del acto extintivo. Lo mismo ocurre con los despidos tácitos. Por lo tanto, se admite que a pesar de incumplir los requisitos formales del art. 55, el despido, no obstante, tenga eficacia a efectos de extinguir la relación laboral si el trabajador no actúa contra el mismo, demandando en el plazo de los 20 días hábiles siguientes, la acción del despido caducaría y el despido se convertiría en firme¹. Por lo tanto, lo mismo ocurriría con un despido realizado por correo electrónico o cualquier otro medio digital. Como mínimo el trabajador tendría que demandar el despido efectuado por correo para que no caducara la acción de despido y se extinguiera definitivamente la relación laboral.

Es cierto que el caso del supuesto de hecho de la sentencia se trata de una comunicación de la finalización de un contrato temporal, donde no existen la exigencia de los requisitos formales que requiere el despido como figura extintiva distinta. Así la sentencia estima que, en todo caso, consta probado que el 9 de julio de 2020 se envió por la empresa un mensaje de correo electrónico en el que, como documento adjunto, se acompañaba la comunicación de fin de contrato; que ese correo electrónico era el medio habitual de comunicación entre las partes y que el 9 de julio fue cuando se tramitó la baja del trabajador en la Tesorería General de la Seguridad Social. No constando en cambio ni que el trabajador siguiera prestando servicios hasta el 25 de julio (esa continuidad en la prestación de servicios podría indicar desconocimiento efectivo de la extinción del contrato), ni que no fuera hasta el 25 de julio cuando el demandante recibió notificación de la Tesorería General de la Seguridad Social informándole de su baja, cuando este tipo de notificaciones suelen hacerse al siguiente día hábil de la fecha de baja. Ante todo lo cual, la juzgadora ha podido concluir que el demandante sí que sabía desde el 9 de julio de 2020 que su contrato se había extinguido, conclusión que es razonable a la vista de las pruebas y demás elementos de convicción, porque la acreditación de tal conocimiento por parte del trabajador puede hacerse por la empresa a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho, y legalmente no se establece forma específica alguna de acreditar la recepción, no pudiendo limitarse tal acreditación, como pretende el recurrente, a recibos firmados por el actor o medios de prueba que cuenten con análoga fehaciencia entendida como “prueba plena”, sino que puede acudir a otros medios de prueba como testificales e incluso prueba indiciaria. Lo que exige la jurisprudencia es claridad y certeza sobre los hechos constitutivos de la caducidad, que los mismos se hayan considerado acreditados y no sean dudosos, pero no impone que la certeza del órgano de instancia se alcance solo a través de determinados medios probatorios.

De este modo, habiéndose considerado probado que la extinción del contrato se produjo el 9 de julio de 2020, y que el demandante a esa fecha era conocedor de tal extinción, la acción de despido estaría, como se ha concluido en instancia, caducada, pues el primer acto con efecto de suspensión del plazo de caducidad que consta probado es la presentación de la papeleta de conciliación el 20 de agosto de 2020, al trigésimo día hábil siguiente de haber finalizado el contrato, habiéndose cumplido con creces a esa fecha el plazo marcado en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores. El recurso, por todo lo expuesto, ha de ser desestimado.

¹ STS de 6 de mayo de 2012, nº. rec. 562/2013.

Bien, como ya se ha dicho, aun cuando el supuesto de hecho trata de una finalización del contrato de trabajo temporal, forma extintiva al despido, que no requiere de los requisitos formales del art. 55 del ET, no obstante, la falta de dichos requisitos en todo caso se debe constatar en sede judicial. Por lo tanto el trabajador no se puede limitar a ignorar un despido verbal o realizado a través de un correo electrónico, sino que si le consta lo debe demandar en el plazo de 20 días hábiles y para que le conste, como dice la sentencia, porque la acreditación de tal conocimiento por parte del trabajador puede hacerse por la empresa a través de cualquier medio de prueba admitido en Derecho, y legalmente no se establece forma específica alguna de acreditar la recepción, no pudiendo limitarse tal acreditación, como pretende el recurrente, a recibos firmados por el actor o medios de prueba que cuenten con análoga fehaciencia entendida como “prueba plena”, sino que puede acudir a otros medios de prueba como testificales e incluso prueba indiciaria. Lo que exige la jurisprudencia es claridad y certeza sobre los hechos constitutivos de la caducidad, que los mismos se hayan considerado acreditados y no sean dudosos, pero no impone que la certeza del órgano de instancia se alcance solo a través de determinados medios probatorios.

3. LA VALIDEZ DE LA PRUEBA DIGITAL EN EL PROCESO LABORAL

Lo que nos lleva al punto de que una vez demandado por el trabajador el despido realizado por la empresa a través de un correo electrónico o cualquier otro medio digital, si este medio digital tiene validez como prueba en el juicio.

Efectivamente, debido a las nuevas tecnologías cada vez es más frecuente en el entorno del trabajo la aportación de pruebas de origen digital o electrónico con la finalidad de acreditar determinados hechos o incumplimientos laborales cometidos tanto por los empleados como por las propias empresas (prueba digital).

Sin embargo, se suscita la pregunta o incógnita acerca de la base legal suficiente para considerar estas pruebas como válidas o eficaces como medio de prueba en un juicio laboral, y en caso afirmativo, cuál será la forma correcta de aportar judicialmente estos documentos electrónicos para que adquieran pleno valor probatorio en el proceso judicial.

En la práctica es cada vez más frecuente la aportación de capturas de pantalla, también denominados “pantallazos”, de distintas páginas web de Internet de Redes Sociales o de comunicaciones electrónicas, como correos electrónico, con la intención de probar determinados hechos en el acto de juicio. Así como la aportación a juicio de grabaciones de hechos llevados a cabo por los trabajadores como base para posibles sanciones o despidos.

Algunos autores² señalan que la mayor parte de la información digital que se utiliza como prueba en los procesos judiciales carecen del rigor suficiente para ser calificados legalmente como documento digital.

2 Puyol Capilla, P., *La nueva prueba documental en la era digital*, Sepin, Madrid, 2014.

Tanto la ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social como subsidiariamente la ley 1/2000 De Enjuiciamiento Civil (LEC), si bien no regulan expresamente el concepto de documento o prueba electrónica, sí contemplan su aportación a través de medios, procedimientos o instrumentos que permitan archivar conocer y reproducir la información digital (arts. 299.2 y 384.3 LEC). Por su parte y concretamente en el ámbito procesal laboral, la ley reguladora de la jurisdicción social admite que las partes en el proceso, previa justificación de la utilidad y pertinencia de las diligencias propuestas, puedan servirse de cuantos medios de prueba se encuentren regulados en la ley para acreditar los hechos controvertidos o necesidades de prueba incluido los procedimientos de reproducción de la palabra, de la imagen, del sonido o de archivo y reproducción de datos, que deberán ser aportados por medio de soporte adecuado y poniendo a disposición del órgano judicial los medios necesarios para su reproducción y posterior constancia en autos artículo 90³.

Esta normativa procesal nos lleva a concluir que estamos ante medios de prueba autónomos y aunque se aporten en formato papel, pantallazos, transcripciones, no tienen valor de prueba documental en sentido estricto siguiendo así el camino marcado por la famosa sentencia del Tribunal Supremo de 16 de junio de 2011 que negó tal carácter a las transcripciones de las pruebas vídeográficas⁴.

Efectivamente como medida de prueba distinto en el artículo 94 de la ley reguladora de la jurisdicción social, se regula la prueba documental que, asimismo, aparece bajo el titular "documentos privados" en el artículo 291.1.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, lo que es un hecho esencial pues solo la prueba documental junto a la pericial es susceptible de revisión por el tribunal "a quo" y poseen virtualidad para revisar los hechos probados en un eventual recurso de suplicación de acuerdo con el artículo 193. B) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Recordemos que los medios de prueba admitidos son los listados en los artículos 90 y siguientes de la LRJS: documentos públicos, documentos privados, pericial, testifical, interrogatorios o incluso el reconocimiento judicial. Por lo tanto, en puridad, se podría considerar que un correo electrónico, una conversación de WhatsApp, un pantallazo, encuentran su encaje en la prueba de soportes o instrumentos artículo 90.1 de la LRJS y 384 de la Ley de Enjuiciamiento civil.

Aunque en algunos casos se ha llegado a calificar como documento privado, Sentencia Tribunal Superior de justicia de Cataluña de 11 de noviembre de 2013 o Sentencia Tribunal Superior de justicia de Aragón de 17 de noviembre de 2010, con carácter general los correos electrónicos, a pesar de que se aporten en formato papel o incluso incorporados a un acta notarial, no por ello se convierten en un documento salvo en casos excepcionales: Sentencia Tribunal Superior justicia de Cataluña de 16 de octubre de 2015 y 18 de julio de 2016 atendiendo a la dificultad probatoria del demandante⁵.

3 Rojas, R., "La prueba digital en el ámbito laboral", *Blog Laboral 3.0, Blog de Derecho Laboral y nuevas tecnologías* y Nores Torres, L.E., "Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales", *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2016, págs. 17 a 18.

4 Vidal López, P., "La prueba digital en el procedimiento laboral", *Legal Today*, 2019.

5 Vidal López, P., "La prueba digital en el procedimiento laboral", *Legal Today*, 2019; y Nores Torres, L.E., "Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales", *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2016, págs. 17 a 18.

Siguiendo las consideraciones efectuadas por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 28 de enero de 2016, para que se puedan aceptar como documento los pantallazos o correos electrónicos se establecen cuatro supuestos:

- a. cuando la parte interlocutora de la conversación no impugna la misma.
- b. cuando reconoce expresamente dicha conversación y su contenido.
- c. cuando se compruebe su autenticidad mediante el cotejo con otro terminal implicado.
- d. Finalmente, cuando se practique prueba pericial que acredite la autenticidad y envío de la conversación para un supuesto diferente de los anteriores.

Por su parte, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 19 de mayo de 2015, indicó que *“la prueba de una comunicación bidireccional mediante cualquiera de los múltiples sistemas de mensajería instantánea debe ser abordada con todas las cautelas. La posibilidad de una manipulación de los archivos digitales mediante los que se materializa ese intercambio de ideas forma parte de la realidad de las cosas. El anonimato que autorizan tales sistemas y la libre creación de cuentas con una identidad fingida, hacen perfectamente posible aparentar una comunicación en la que un único usuario se relaciona consigo mismo”*.

4. CONCLUSIONES

Por lo tanto, a mi modo de ver, la sentencia que analizamos presenta dos puntos destacables, siendo el segundo especialmente novedoso. Primero, como no podía ser de otro modo, admite la validez de la comunicación de la extinción de la finalización del contrato por correo electrónico al trabajador. Hecho que como hemos visto, a mi modo de ver, se debe hacer extensible también al despido. En efecto, el despido puede ser comunicado al trabajador por cualquier medio válido en Derecho, siempre que permita al trabajador tener constancia del hecho que se le está despidiendo, las causas y la fecha del despido. Lo cual se puede hacer perfectamente a través de un correo electrónico. En segundo lugar y aquí estriba la novedad en mi opinión de la sentencia analizada, admite la validez del correo electrónico como medio legítimo de prueba en el juicio, en este caso para probar que el trabajador tuvo constancia de que se le había comunicado la finalización del contrato temporal, aunque no hubiera constancia de acuse de recibo por parte del trabajador, porque este era el medio habitual de comunicarse entre la empresa y el trabajador y también era el medio por el cual se le entregaban las nóminas. Por lo tanto, aunque no conste acuse de recibo del correo electrónico por parte del trabajador comunicándole a la finalización del contrato no hay que poner en duda la recepción del mismo por ser el medio habitual de comunicación. Esto es no hace falta acuse de recibo del trabajador. Por lo tanto, entiendo que contradice lo expuesto en pronunciamientos anteriores donde se exige que el trabajador no haya puesto en entredicho la recepción del correo o incluso lo niegue. Si no, que debe ser el trabajador que pruebe que no haya recibido dicho correo.

De lo contrario, por el sólo hecho de aportarse por la empresa y constar que se ha enviado por parte de la empresa el correo al trabajador, se considera válida la prueba y la notificación. Esta misma argumentación a mi modo de ver se puede hacer extensible a los despidos. Si partimos del hecho de que el despido se puede comunicar al trabajador por cualquier medio válido en Derecho y por lo tanto también a través de un correo electrónico, cuando se haya probado que esta sea la forma habitual de comunicarse entre empresa y trabajador y se aporte el correo como prueba por parte de la empresa, aunque no conste acuse de recibo por parte del trabajador. De tal modo que si el correo contiene los hechos que se le imputan el trabajador y la fecha de despido, tal correo debe ser admitido como prueba válida en el juicio y no se puede declarar la improcedencia del despido por el sólo hecho de que se haya comunicado al trabajador por medio de correo electrónico.

5. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Nores Torres, L.E., "Algunos puntos críticos sobre la repercusión de las redes sociales en el ámbito de las relaciones laborales: aspectos individuales, colectivos y procesales", *Revista de Información Laboral*, núm. 7, 2016.

Puyol Capilla, P., *La nueva prueba documental en la era digital*, Sepín, Madrid, 2014.

Rojas, R., "La prueba digital en el ámbito laboral", *Blog Laboral 3.0, Blog de Derecho Laboral y nuevas tecnologías*.

Vidal López, P., "La prueba digital en el procedimiento laboral", *Legal Today*, 2019.