

# Análisis jurisprudencial de los efectos de la comunicación de baja voluntaria por medio de Whatsapp<sup>1</sup>

Especial referencia a la STSJ Galicia 4870/2024, de 29 de octubre

## JURISPRUDENTIAL ANALYSIS OF THE EFFECTS OF COMMUNICATION OF VOLUNTARY RESIGNATION VIA WHATSAPP

Special reference to the STSJ Galicia 4870/2024, of October 29

**José Enrique Ruiz Saura**

Investigador Posdoctoral-FPU de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad de Murcia

[jsaura.ruiz@gmail.com](mailto:jsaura.ruiz@gmail.com)

ORCID: 0000-0002-9284-1004

**Resumen.** El presente estudio comienza haciendo un repaso de las consecuencias jurídicas que tiene en algunos supuestos concretos la comunicación del fin de la relación laboral a través de canales de chat. Seguidamente, prosigue centrándose en el caso concreto de la baja voluntaria cuando es manifestada por la persona trabajadora a través de la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp. Asimismo, se abordan cuestiones particulares que gravitan en torno a la principal, como son la posibilidad de retractarse de la decisión inicial de finalizar la relación laboral, las consecuencias de borrar un mensaje tras haber dejado patente la voluntad de no continuar prestando servicios en la empresa o que lo expresado haya tenido lugar en un grupo privado en el cual no se encuentra la empleadora.

**Palabras Clave:** WhatsApp, baja voluntaria, comunicación digital, chats, extinción de la relación laboral.

1 Este trabajo ha sido realizado en el marco del proyecto PID2020-117554RB-100: «Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I + D + i orientada a los Retos de la Sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

**Abstract.** This study begins by reviewing the legal consequences that communication of the end of the employment relationship through chat channels has in some specific cases. It then goes on to focus on the specific case of voluntary resignation when it is expressed by the employee through the instant messaging application WhatsApp, emphasizing the most recent judicial doctrine. Likewise, particular issues that revolve around the main one are addressed, such as the possibility of retracting the initial decision to end the employment relationship, the consequences of deleting a message after having made clear the will not to continue providing services in the company or that what was expressed has taken place in a private group in which the employer is not present

**Keywords:** WhatsApp, voluntary resignation, digital communication, chats, termination of employment.

## I. Introducción

La emisión de mensajes a través de *chats* se ha constituido en una de las herramientas de comunicación instantánea más importantes que las nuevas tecnologías ponen a nuestra disposición. Cuestiones como la gratuidad, la inmediatez y la capacidad para dejar constancia de los mensajes son algunas de sus ventajas.

Por su parte, su utilización en el seno de las relaciones laborales y, particularmente, el recurso a la aplicación WhatsApp, es una realidad presente en cuestiones cada vez más cotidianas. Tanto es así que la Agencia Española de Protección de Datos viene considerando lícito que la empresa incluya el teléfono de sus empleados en grupos de *chat* destinados a organizar el trabajo. Y más recientemente, lo ha hecho incluso a pesar de no constar el previo consentimiento de la persona trabajadora afectada<sup>2</sup>.

También sirve como ejemplo de esta tendencia el hecho de que la SAN de 5 de diciembre de 2022<sup>3</sup> haya admitido que por medio de la negociación colectiva pueda fijarse un sistema de llamamientos a personas trabajadoras fijas discontinuas basado en esta herramienta<sup>4</sup>. De hecho, esta posibilidad ya viene recogida en acuerdos como, *v.gr.*, el Convenio colectivo

---

2 *Vid.*, Resolución AEPD núm. EXP202105690 de 9 de enero de 2023, que fundamentó su decisión que «los datos objeto de tratamiento son los mínimos necesarios para la organización del trabajo particular llevado a cabo por la parte reclamada, que ha informado a los trabajadores de la finalidad del tratamiento en los grupos de WhatsApp creados con la finalidad de utilizar esta vía de comunicación en asuntos relacionados con el contrato de trabajo, condiciones laborales, organización y desarrollo de tareas de trabajo y reparto y manteniendo la confidencialidad sobre ellos».

3 Rec. 287/2022.

4 *V.gr.*, Art. 22.3 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU. (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022): «El llamamiento debe realizarse siempre por escrito, ya sea por WhatsApp, mensaje de texto o bien mediante comunicación por escrito entregada en mano, por email o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación».

para las industrias de turrones y mazapanes<sup>5</sup>, el XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia<sup>6</sup> o el Convenio colectivo provincial de las industrias panificadoras de Córdoba y su provincia para los años 2023-2025<sup>7</sup>.

La frecuencia y naturalidad con la que se dan conversaciones a través de *chats* dentro del contexto laboral ha dado pie a diferentes controversias que han sido objeto de análisis por la doctrina judicial y científica a fin de dar respuesta a la problemática más común surgida del uso de este canal de comunicación<sup>8</sup>.

Una de las cuestiones más importantes a tratar son aquellas manifestaciones que pueden tener implicaciones directas en la continuidad de la relación laboral. Consecuentemente, es de enorme relevancia dilucidar los efectos que las mismas puedan tener a nivel jurídico-laboral en función de las circunstancias en que se hayan producido.

Por ello, el presente estudio aborda el debate jurídico resuelto por la STSJ Galicia 4870/2024, de 29 de octubre<sup>9</sup>, referente a si lo manifestado por una trabajadora en un grupo de *chat* que compartía con otros compañeros de trabajo puede ser un elemento tenido en cuenta *a posteriori* por la empresa para considerar que la relación laboral ha quedado extinguida por baja voluntaria<sup>10</sup>.

## II. Análisis del supuesto de hecho

Los hechos analizados en la resolución señalada dan comienzo la mañana del 5 de diciembre de diciembre de 2023, cuando la trabajadora demandante tuvo una conversación con la administradora de la empresa en relación con el contenido de un plato que debía servirse en el establecimiento hostelero en el cual la primera desempeñaba funciones de jefa de cocina.

5 *Vid.* Art. 4.3.f): «El llamamiento se hará mediante comunicación fehaciente por los nuevos procedimientos tecnológicos siempre que la persona trabajadora disponga de ellos, eligiendo la persona trabajadora dos medios para la comunicación (correo electrónico, SMS, Whatsapp, telegram, etc.) y con un preaviso de 5 días naturales a la fecha de incorporación» (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).

6 *Vid.* Art. 12.2.b): «El llamamiento deberá realizarse por escrito u otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada (email, sus Whatsapp o el medio que se acuerde entre ambas partes)».

Este convenio también está publicado en el BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022.

7 *Vid.* Art. 32.3: «El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con al menos 72 horas de antelación, se hará mediante correo electrónico, sms o whatsapp al número móvil facilitado y autorizado por escrito por el trabajador (...)» (Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba núm. 81, de 2 de mayo de 2023).

8 Véase un primer repaso del estado de la cuestión en CUADROS GARRIDO, María Elisa, «El uso del WhatsApp en las relaciones laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 171, 2014, págs. 91-112.

9 Rec. 3666/2024.

10 Sobre esta cuestión, véase también RUIZ SAURA, José Enrique, «La comunicación de baja voluntaria por Whatsapp borrada poco después, ¿surte efectos? Comentario de la STSJ Galicia de 29 de octubre de 2024 y de otras anteriores», *Briefs AEDTSS*, núm. 12, 2025.

Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-comunicacion-de-baja-voluntaria-por-whatsapp-borrada-poco-despues-surte-efectos-comentario-de-la-stsj-galicia-de-29-de-octubre-de-2024-y-de-otras-anteriores/>

Más tarde, la actora envió un mensaje a un grupo privado de *chat* que compartía con otras personas trabajadoras de la empresa indicando, en un contexto de despedida, que procedería a dejar ese trabajo tras quince días de preaviso. Aunque más tarde eliminó este mensaje.

Además, esa misma noche al terminar de cambiarse en el vestuario, entregó a un compañero las llaves que tenía para acceder diariamente al centro de trabajo para cumplir con su jornada laboral. Asimismo, le pidió que recogiese sus efectos personales.

No obstante, la trabajadora inició un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común el día 6 de diciembre de 2023. Sin embargo, el día siguiente la representante de la empresa remitió correo electrónico a su gestoría pidiendo que tramitasen su baja en Seguridad Social. Finalmente, esto se produjo el 11 de diciembre de 2023, aunque con fecha de efectos de 5 de diciembre del mismo año 2023.

El mismo día 11 de diciembre, la empresa envió un email a la demandante adjuntando su carta de renuncia, su finiquito y su nómina del mes en curso. Ante ello, la actora respondió señalando que no había presentado su renuncia y que, en ese momento, se encontraba en situación de incapacidad temporal.

Al día siguiente, tras un nuevo intercambio de correos electrónicos, la empresa zanjó la conversación afirmando que «Todo el equipo hemos sido testigo de tu renuncia. No hace falta que te lo recordemos». A raíz de ello, la trabajadora interpuso demanda de despido que fue desestimada por la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. Cuatro de A Coruña de 9 de abril de 2024<sup>11</sup>, el cual entendió que no había existido despido alguno por parte de la empresa.

Consecuentemente, la actora interpuso recurso de suplicación ante el TSJ de Galicia, el cual lo resolvió por medio de la sentencia mencionada en el apartado anterior.

## III. Marco doctrinal previo

### 3.1. Los efectos de algunos supuestos de extinción comunicados por WhatsApp

En la actualidad, la extinción de la relación laboral comunicada por medio de WhatsApp y otros medios análogos puede ser acogida como lícita para determinados supuestos al tiempo que mayoritariamente rechazada para otros. Aunque casi siempre hay matices a tener en cuenta para aplicar la correspondiente consecuencia jurídica a cada supuesto de hecho.

De un lado, la doctrina de suplicación no considera ajustada a Derecho la comunicación de despido a través de la emisión de meros mensajes de *chat* o SMS a la persona trabajadora, y ello por entender que actuar así contraviene los requisitos de forma y contenido previstos en el art. 55.1 ET. No en vano, una comunicación de este tipo es entendida como excesivamente breve y concisa para cumplir con la exigencia de hacer partícipe detalladamente a la persona despedida de todos los hechos motivadores de la imposición de esta sanción máxima.

---

11 Proc. 76/2024.

Y menos admisible sería aún si se tratara de comunicar las causas motivadoras de un despido objetivo en los términos previstos en el art. 53.1.a) ET. A título ilustrativo, cabe mencionar que este criterio viene recogido, entre otras, en la STSJ Extremadura 526/2018, de 18 de septiembre<sup>12</sup>; STSJ Galicia 2070/2021, de 20 de mayo<sup>13</sup>; o en la STSJ Castilla-La Mancha 1334/2022, de 14 de julio<sup>14</sup>, resoluciones que vienen a establecer que la comunicación de despido a través de mensajes en los medios señalados no surte los efectos propios de una notificación clásica<sup>15</sup>.

Al margen de lo anterior, hay doctrina que recuerda que actualmente es perfectamente posible enviar una carta de despido por WhatsApp en formato PDF o JPG, de manera que su contenido podría ser exactamente coincidente al de la carta enviada por burofax o entregada directamente a la persona trabajadora. En ese caso, esta doctrina considera que el envío de la comunicación de despido como documento adjunto dentro del mensaje de *chat* sí permitiría cumplir con el requisito de «suficiencia» de dicha comunicación, sin perjuicio de los problemas que esta opción entraña para acreditar el momento de la recepción de dicha comunicación<sup>16</sup>.

De hecho, también hay otros supuestos de extinción de la relación laboral a instancias de la empresa cuya comunicación por medio de WhatsApp sí ha sido expresamente validada por los tribunales. Es el caso de la notificación de no superación del periodo de prueba ex art. 14.2 ET, precepto que no exige formalidad para su comunicación ni obligación de especificar la causa en la que se asienta<sup>17</sup>. En esta línea, la STSJ Galicia 3124/2015, de 5 de junio señaló que «la comunicación a través del llamado “whatsapp” alegada por el actor y admitida por la empresa tanto en su contestación a la demanda como en la impugnación, es válida como medio de comunicar el cese del trabajador»<sup>18</sup>. Posteriormente, este criterio fue refrendado por la STSJ Galicia 625/2017, de 30 de enero<sup>19</sup>, así como por la STSJ Cantabria 502/2020, de 14 de julio<sup>20</sup>.

Algo similar ocurre con respecto a la finalización de los contratos temporales, para lo cual también hay doctrina de suplicación que acepta la validez de hacerlo a través de WhatsApp. Es reseñable en este sentido la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 19 de julio de 2021<sup>21</sup>, que permite lo anterior basándose en «que no era precisa una comunicación formal para hacer saber al trabajador la finalización de su contrato». Incluso, hay doctrina que plantea que, para este tipo de extinciones y cualquier otra carente de exigencia formal para su comunicación,

---

12 Rec. 472/2018.

13 Rec. 47/2021.

14 Rec. 884/2022.

15 MONTESDEOCA SUÁREZ, Arturo, «WhatsApp como medio de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras: los conflictos que plantea esta herramienta», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, pág. 328.

16 TALENS VISCONTI, Eduardo Enrique, «La extinción del contrato manifestada a través de WhatsApp», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023, págs. 486-487.

17 PONCE ÁVILA, María Constanza y RUIZ CABEZÓN, María Higinia, «El uso del whatsapp en las relaciones laborales», *Servicio de Estudios UGT*, núm. 28, 2023, pág. 22.

18 Rec. 1300/2015.

19 Rec. 4532/2016.

20 Rec. 231/2020.

21 Rec. 1263/2021.

podría llevarse a cabo a través del envío al *chat* de una «nota de voz» o grabación que igualmente quedará registrada en el contenido del mensaje<sup>22</sup>.

### 3.2. El caso concreto de la baja voluntaria comunicada por WhatsApp

La transmisión de mensajes a través de *chats* es un medio plenamente admitido por los tribunales para la comunicación de una baja voluntaria por parte de la persona trabajadora a su empresa. Para ello, se ha concluido que la informalidad de este tipo de comunicaciones no es óbice para que su contenido sea tenido en cuenta a todos los efectos, ya que la jurisprudencia establece que «la dimisión del trabajador no es preciso que se ajuste a una declaración de voluntad formal, bastando que la conducta seguida por el mismo manifieste de modo indiscutido su opción por la ruptura o extinción de la relación laboral»<sup>23</sup>.

En consecuencia, ya son numerosas las resoluciones que han dado validez a este tipo de mensajes para declarar extinguida una relación laboral por baja voluntaria. Siguiendo un orden cronológico, a modo ejemplificativo, puede destacarse en primer lugar STSJ Madrid 455/2015, de 10 de junio<sup>24</sup>, que declaró extinguida la relación laboral a raíz de que la trabajadora le comunicara por WhatsApp a su encargada «que no iba a volver al trabajo», considerando este acto una manifestación voluntaria, clara e inequívoca de dimitir.

En la línea, la STSJ Castilla-La Mancha 492/2016, de 15 de abril<sup>25</sup>, tras analizar la transcripción de varias conversaciones llevadas a cabo mediante *chat* y en las cuales la persona trabajadora le comunica a la demandada su decisión de dejar el trabajo<sup>26</sup>, resolvió que «la voluntad de la trabajadora accionante de extinguir su vinculación laboral se presentó de forma efectivamente clara y cierta, desvirtuándose con ello también la pretendida existencia de un despido verbal o tácito».

Nuevamente, el TSJ de Madrid en su sentencia 421/2017 de 8 de junio de 2017<sup>27</sup> adopta en su FJ2 un criterio muy similar a la mencionada en el párrafo anterior. Concretamente, expone lo siguiente:

«la empleadora le requirió para que se reincorporara siendo respondido tal requerimiento por la actora con “no puede reincorporarme”, “hacer lo que tengáis que hacer”, “lo siento, no me voy a reincorporar”. Estas expresiones por sí solas son lo suficientemente ilustrativas de que la actora no quería seguir en su actividad laboral».

---

22 TALENS VISCONTI, Eduardo Enrique, «La extinción del contrato manifestada a través de WhatsApp», *cit.*, pág. 477.

23 Entre otras, SSTs de 17 de mayo de 2005 (rec. 2219/2004) y de 19 de octubre de 2006 (rec. 3491/2005).

24 Rec. 817/2014.

25 Rec. 31/2016.

26 «Buenos días neni... Solo quería decirte, que cuando pase el puente dejo de trabajar en el bar. Hay cosas q no me parecen bien (y no lo digo por q haya entrao gente nueva) y antes de ver afectada la relacion personal (porque siempre serás la tita Isidora) prefiero acabar con la relacion laboral. Lo siento Besos (sic)».

27 Rec. 273/2017.

Del mismo modo, la STSJ Andalucía (Granada) 1904/2019, de 18 de julio<sup>28</sup>, resolvió que «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». En este caso, dicho mensaje expresó la siguiente literalidad en un grupo de miembros de la plantilla «Compañeros k sepais k me alegro de averos conocio aki me teneis pa la k kerais pero pa trabaja kon piratas prefiero tar cobrando el paro (emoticonos riendo) nos vemos en la karretera (sic)», y acto seguido, abandonó el referido grupo de *chat* y no se presentó al día siguiente en su puesto de trabajo.

En la misma línea, la STSJ País Vasco 279/2022, de 8 de febrero<sup>29</sup> ha considerado de enorme relevancia que uno de los mensajes enviados por la trabajadora empleada de hogar dijera: «he conseguido para ti una chica nueva para que se encargue de las niñas», lo cual se ha entendido que «equivale a un abandono voluntario, unilateral y terminante de su puesto de trabajo».

Y de nuevo el TSJ del País Vasco, en su sentencia 1784/2023, de 11 de julio<sup>30</sup>, consideró acreditada la baja voluntaria de una trabajadora que, tras abandonar un grupo de *chat* denominado «cuadrantes» y ser requerida por la empresa para que volviera a entrar al mismo, envió un WhatsApp a su jefa de equipo indicándole que no volvería a trabajar más para la empleadora.

Por otra parte, ha de recordarse que cuando una baja voluntaria ha sido comunicada, generalmente, cabe la opción de anularla si aún no ha surtido efectos, es decir, mientras no se haya agotado el plazo de preaviso dado para dicha extinción contractual. Consecuentemente, solo desaparecería esta posibilidad de retractación para la persona trabajadora cuando se alcance la fecha fijada para la materialización de la referida baja, puesto que en ese caso se trataría de una relación laboral ya finalizada. Por tanto, si una persona trabajadora notifica su dimisión con efectos inmediatos, no podrá retractarse después porque se trataría de un «(...) acto generador de derechos a terceros, por lo que la misma no puede redundar en perjuicio de estos, salvo que se pruebe la existencia de alguna deficiencia en el consentimiento que conduzca a la anulación del negocio jurídico»<sup>31</sup>.

En realidad, como indica la STS de 28 de octubre de 2014<sup>32</sup>, esta reversibilidad de la decisión de dimitir sería asimismo una consecuencia de la aplicación analógica del principio de conservación del puesto de trabajo invocado por el Tribunal Supremo en sentencias como la de 7 de diciembre de 2009<sup>33</sup> y, más recientemente, por doctrina de suplicación como la contenida en la STSJ Castilla y León (Valladolid) de 20 de mayo de 2024<sup>34</sup>, donde se admite la retractación del despido por parte de la empresa durante el período de preaviso.

Y a mayor abundamiento, también es posible que la retractación de la extinción preavisada pueda llevarse a cabo incluso de forma tácita, esto es, puede derivar estrictamente de la propia conducta de la persona trabajadora cuando esta ponga de manifiesto que su voluntad

---

28 Rec. 257/2019.

29 Rec. 2393/2021.

30 Rec. 1145/2023.

31 Por todas, *vid.* STS de 20 de enero de 2021 (rec. 2093/2018).

32 Rec. 2268/2013.

33 Rec. 210/2009.

34 Rec. 1001/2024.

ya no es la de marcharse de la empresa, aunque no lo haga expresamente por escrito o verbalmente. Muestra de ello es la STSJ Galicia 4029/2021, de 22 de octubre<sup>35</sup>, que analiza el caso de una trabajadora que, si bien avisó el 15 de enero de 2019 a través de WhatsApp su voluntad de finalizar la relación laboral diciendo «te aviso con tiempo porque dejo la empresa para que prepares los papeles y encuentres a alguien», transcurridos seis meses de ello aún seguía trabajando para la empleadora, pese a lo cual fue dada de baja en Seguridad Social sin entregársele previamente carta de despido. En vista de ello, el Tribunal consideró que, dado que la continuidad de la prestación de servicios de la trabajadora «excede con mucho periodo de preaviso», cabía entender que la dimisión anunciada en su día «no reúne los requisitos exigidos jurisprudencialmente para que pueda ser calificada como baja voluntaria», estando en consecuencia ante un despido improcedente.

## IV. La doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en su sentencia de 29 de octubre de 2024

Tras repasar todo lo recogido en los párrafos anteriores, se pone ahora el foco de manera específica en la STSJ Galicia 4870/2024, de 29 de octubre<sup>36</sup>, que aborda el procedimiento por despido iniciado por una trabajadora que, como se ha señalado anteriormente, fue dada de baja en Seguridad Social por la empleadora tras remitir «un mensaje de WhatsApp al grupo de trabajadores de la empresa diciendo que se iba a marchar tras quince días de preaviso y que había sido un placer trabajar con ellos, borrando posteriormente tal mensaje». En síntesis, la argumentación de la trabajadora se basa en que

«existen una serie de actos posteriores que revelan la intención de mantener el contrato, pues procedió al borrado de los WhatsApp donde anunciada su próxima marcha, inicia una baja por IT con la que justificar la ausencia en el trabajo y niega el 11 de diciembre la renuncia».

No obstante, tanto en fase de instancia como de recurso, los órganos juzgadores rechazan el planteamiento anterior. Y para ello, se apoyan en una serie de actos que a su juicio sí demuestran de forma concluyente que la voluntad de la trabajadora ha sido la de extinguir su contrato. Concretamente, se destaca que en la misma fecha en que la trabajadora envió el WhatsApp, por la noche, hizo entrega de las llaves de la empresa que tenía permanentemente a su disposición para acceder diariamente al lugar de trabajo y que, además, pidió a su compañero que se ocupara de recoger sus efectos personales allí guardados hasta ese momento. De estos dos actos, se extrae la conclusión de una intencionalidad de no retomar la prestación de servicios en el establecimiento de la empleadora.

Además, coincidiendo con lo ya apuntado en la STSJ Cantabria 541/2021, de 16 de julio<sup>37</sup>, el Tribunal establece en este caso que la materialización de la dimisión comunicada vía *chat*

---

35 Rec. 3380/2021.

36 Rec. 3666/2024.

37 Rec. 465/2021.

por la trabajadora no se ve en modo alguno desvirtuada o condicionada por «el hecho de que al día siguiente cause baja por IT (...), no constando que a raíz de ahí se pusiese en contacto con otros compañeros o con la empresa para comentar lo ocurrido y en su caso mostrar su arrepentimiento».

## V. Valoración personal y conclusiones

Teniendo en cuenta toda la doctrina estudiada a lo largo del texto, considero un matiz importante que el hecho de que el mensaje de la trabajadora no expresaba su voluntad de abandonar la empresa con carácter inminente, sino «tras quince días de preaviso». Esto haría que, a mi juicio, sea discutible que la empleadora haya cursado su baja en Seguridad Social con tanta celeridad, ya que la entrega de llaves y recogida de enseres personales por parte de la dimisionaria podría entenderse comprendido en el contexto de que esta preveía seguidamente el inicio de una IT que mantendría su relación laboral suspendida hasta que el final de ese periodo de preaviso.

También merece un análisis particular el hecho de que la trabajadora hubiera comunicado su intención de finalizar su contrato de trabajo en un grupo privado en el cual no figura la empleadora como uno de sus destinatarios, en lugar de dirigir ese mensaje al teléfono de la empresa o de su superior jerárquico en la misma. No en vano, por razones obvias, no sería lógico que la dimisionaria esperase que esa manifestación, al menos en un plazo inmediato, sirviera para que la empleadora conociera su decisión de poner fin a la relación laboral que les vinculaba.

A mayor abundamiento, cabe referir que hay doctrina científica con la que yo me alinee que, partiendo de que la dimisión es un acto recepticio, entiende que es necesario que la persona se la comunique directamente al empleador para que pueda surtir efectos. Bajo esta premisa, cualquier manifestación de causar baja voluntaria que llegase a la empresa de manera indirecta podría ser interpretado como «un comentario aislado, sin validez o, incluso, en determinados casos que ha sido manifestado *iocandi causa*»<sup>38</sup>.

Sin embargo, la STSJ Cataluña 119/2024, de 12 de enero<sup>39</sup>, ante un supuesto comparable al resuelto por la antedicha STSJ Galicia 4870/2024, de 29 de octubre, se aparta de esta doctrina científica al considerar que, de un WhatsApp que el trabajador envía a otro compañero para manifestarle que es su último día de trabajo y despedirse de él, sí puede desprenderse una intencionalidad inequívoca de causar baja voluntaria. Y todo ello, aunque en el posterior recurso se incidiese en que ese mensaje llegó a la empresa «de forma inconsciente por el actor». No obstante, este último planteamiento no parece muy sólido si se tiene en cuenta que la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la revelación de una conversación privada de *chat* por parte de uno de sus interlocutores al empresario establece que esta conducta no vulnera el derecho al secreto de las comunicaciones<sup>40</sup>. Además, la

---

38 TALENS VISCONTI, Eduardo Enrique, «La extinción del contrato manifestada a través de WhatsApp», *cit.*, pág. 478.

39 Rec. 3772/2023.

40 VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés, «Las aplicaciones de mensajería instantánea como medio de prueba en el proceso laboral», *Lex Social*, vol. 13, núm. 1, 2023, pág. 10.

doctrina judicial viene siguiendo este criterio de forma reiterada, entre otras, en la STSJ Canarias 1464/2013, de 30 de septiembre<sup>41</sup>; la STSJ Cataluña 5098/2014, de 11 de julio<sup>42</sup>; la STSJ Aragón 350/2016, de 18 de mayo<sup>43</sup>; y la STSJ Comunidad Valenciana 216/2022, de 25 de enero<sup>44</sup>.

Sin embargo, mi posicionamiento discrepa del criterio de la señalada resolución del TSJ de Cataluña por entender que, hasta tanto la persona trabajadora no tuviera como destinataria directa de su comunicación a la otra parte del contrato de trabajo, no podría entenderse válidamente expresada la opción por extinguir el mismo unilateralmente, ya que existe la posibilidad de que esa decisión personal fuera reconsiderada en su ámbito privado y, por ende, no habría de surtir ningún tipo de efecto.

A modo de recapitulación, de todo lo expuesto puede extraerse que es ajustada a Derecho la baja voluntaria comunicada por la persona trabajadora a la empresa a través de un *chat*. De la misma forma que esa dimisión puede ser igualmente reversible por ese u otro medio si aún no ha llegado la fecha en que deba materializarse. Con todo, en este caso, el simple acto de borrar el mensaje no implica necesariamente dejar sin efecto la comunicación de la baja voluntaria, ni siquiera, aunque se haga en un plazo de tiempo relativamente corto después de su envío. Lo relevante para ello será que el cambio de postura de la persona dimisionaria deberá ir acompañada de una voluntad inequívoca, ya sea expresa o tácita, de continuar con la relación laboral.

Otra cuestión sería qué vías de actuación tendría la empresa en caso de que la retractación de una baja voluntaria le generase algún perjuicio, pero esto daría lugar a un análisis separado de este.

## Bibliografía

**CERVILLA GAZÓN, María José**, «Efectos del uso de la aplicación “whatsapp” en el marco de las relaciones laborales», *Temas Laborales*, núm. 136, 2017, págs. 73-98.

**CUADROS GARRIDO, María Elisa**, «El uso del WhatsApp en las relaciones laborales», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 171, 2014, págs. 91-112.

---

41 Rec. 620/2013.

42 Rec. 2817/2014.

43 Rec. 300/2016.

44 Rec. 2649/2021. Esta última resolución, en sintonía con las precedentes, fundamentó su decisión en los términos siguientes:

«No existe pues, intromisión del empresario en las comunicaciones efectuadas por medio de su móvil por el trabajador, sino conocimiento a través de tercero, legítimo destinatario de las mismas, de los mensajes que el propio trabajador había querido publicitar al colectivo laboral que figura en la aplicación, dirigida a su difusión. Esta circunstancia, impide que apreciemos vulneración de los derechos fundamentales aludidos en los motivos primero y segundo del recurso pues ni la empresa accede de manera irregular a los mensajes; ni su autor advierte a los destinatarios a quienes los dirige y publicita, de su naturaleza confidencial que por las explicaciones que se dan en el motivo, no lo era, sino todo lo contrario (...)».

**MONTESDEOCA SUÁREZ, Arturo**, «WhatsApp como medio de comunicación entre la empresa y las personas trabajadoras: los conflictos que plantea esta herramienta», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 12, núm. 1, 2024, págs. 318-339.

**PONCE ÁVILA, María Constanza y RUIZ CABEZÓN, María Higinia**, «El uso del whatsapp en las relaciones laborales», *Servicio de Estudios UGT*, núm. 28, 2023, págs. 1-36.

**RUIZ SAURA, José Enrique**, «La comunicación de baja voluntaria por Whatsapp borrada poco después, ¿surte efectos? Comentario de la STSJ Galicia de 29 de octubre de 2024 y de otras anteriores», *Briefs AEDTSS*, núm. 12, 2025. Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-comunicacion-de-baja-voluntaria-por-whatsapp-borrada-poco-despues-surte-efectos-comentario-de-la-stsj-galicia-de-29-de-octubre-de-2024-y-de-otras-anteriores/>

**TALENS VISCONTI, Eduardo Enrique**, «La extinción del contrato manifestada a través de WhatsApp», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 1, 2023, Págs. 470-490.

**VALLE MUÑOZ, Francisco Andrés**, «Las aplicaciones de mensajería instantánea como medio de prueba en el proceso laboral», *Lex Social*, vol. 13, núm. 1, 2023, págs. 1-31.