

La prohibición de la forma electrónica del despido en Alemania. Una norma protectora del trabajador en tiempos de digitalización del mercado de trabajo¹

The prohibition of the electronic form of dismissal in Germany. A protective standard for workers in times of digitalisation of the labour market

ALBERTO ARUFE VARELA *Catedrático de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho
Universidad de A Coruña*
© <https://orcid.org/0000-0002-1954-9971>

Cita sugerida: ARUFE VARELA, A., "La prohibición de la forma electrónica del despido en Alemania. Una norma protectora del trabajador en tiempos de digitalización del mercado de trabajo". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 2 (2022): 163-168.

Resumen

Este escrito aborda la prohibición del despido electrónico, impuesta en Alemania en plena era digital. Según una reciente sentencia del Tribunal Federal de Trabajo, se trata de una prohibición también aplicable al despido de los trabajadores al servicio de plataformas digitales. Esta prohibición alemana contrasta con la total permisividad española de los despidos electrónicos, la cual incide sobre el cómputo del plazo de caducidad de la acción de despido, planteando problemas que nunca podrían llegar a suscitarse en Alemania.

Abstract

This brief addresses the ban on electronic dismissal imposed in Germany in the digital age. According to a recent ruling by the Federal Labour Court, this is also a ban on the dismissal of digital platform workers. This German prohibition contrasts with the total Spanish permissiveness of electronic dismissals, which affects the calculation of the expiry date of the dismissal action, posing problems that could never arise in Germany.

Palabras clave

Alemania, despido electrónico, forma, nuevas tecnologías, protección del trabajador

Keywords

Germany, electronic dismissal, form, new technologies, worker protection

1. LA DELIBERADA MODIFICACIÓN EN PLENA ERA DIGITAL DEL PARÁGRAFO 623 DEL CÓDIGO CIVIL ALEMÁN

Sobre la base de que en Alemania el Código Civil de 1896 contiene el grueso de la regulación —por lo demás, extraordinariamente vital, pro-europeísta y totalmente puesta al día, desde el punto de vista de la terminología jurídico-laboral contemporánea²— aplicable al contrato de trabajo, la extinción de este último queda sujeta a lo dispuesto en su párrafo 623, cuyo tenor literal afirma lo siguiente: «la terminación de la relación laboral a través de despido o por mutuo acuerdo extintivo necesita de forma escrita para su eficacia; la forma electrónica está excluida»³.

¹ Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal PID2019-108189GB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

² Sobre sus párrafos 611 y ss. (donde se habla expresamente, además de «contrato de trabajo», también de «convenio colectivo»), comparándolos con la anacrónica regulación del arrendamiento de servicios contenida en nuestro Código Civil, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, A Coruña, Netbiblo, 2007, pp. 15 y ss.

³ Textualmente, «*die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen*».

Como se ve, se trata de un precepto compuesto de dos medio-incisos, los cuales fueron sucesivamente introducidos por sendas leyes federales, debidas ambas a la iniciativa del Partido Socialdemócrata alemán, promulgadas a comienzos del siglo en que nos encontramos (esto es, el siglo de la mujer, pero también el siglo digital por antonomasia). El primer medio-inciso («la terminación de la relación laboral a través de despido o por mutuo acuerdo extintivo necesita de forma escrita para su eficacia») lo introdujo la Ley para la simplificación y aceleración de los procesos laborales (*Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens*) de 30 marzo 2000⁴, con la pretensión de descargar a los tribunales laborales alemanes de litigios sobre existencia o no existencia de despidos, expresamente calificados por la fundamentación del proyecto de dicha ley como «litigios» estériles o «improductivos» (literalmente, «*unergiebige Rechtsstreitigkeiten*»)⁵. Por su parte, el segundo medio-inciso («la forma electrónica está excluida») lo injertó la Ley para la actualización de los preceptos sobre la forma, en el Derecho privado y en otras disposiciones, al moderno tráfico jurídico-negocial (*Gesetz zur Anpassung der Formvorschriften des Privatrechts und anderer Vorschriften an den modernen Rechtsgeschäftsverkehr*) de 13 julio 2001⁶, cuya finalidad —que también consta expresada en la fundamentación del correspondiente proyecto de ley— era la de ofrecer más seguridad jurídica al trabajador asalariado (literalmente, «la exigencia de forma escrita, considerando que para la mayor parte de todos los trabajadores y trabajadoras el puesto de trabajo significa la única fuente de ingresos y, en consecuencia, es la base de la subsistencia para ellos y sus familias, debe reforzar la seguridad jurídica y, en especial, proteger ante la pérdida precipitada del puesto de trabajo»)⁷. Esto despejado, efectuaré la exégesis del citado párrafo 623 siguiendo las pautas interpretativas de la doctrina científica laboralista alemana más autorizada, que aparecen contenidas en el *Comentario erfurterse sobre el Derecho del Trabajo*, del que manejo su edición correspondiente al año 2020⁸.

2. EL MANUSCRITO (PERO NO CARTA) DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, A REDACTAR EN CUMPLIMIENTO DEL PARÁGRAFO 623 DEL CÓDIGO CIVIL ALEMÁN

Aunque en la lengua alemana existe la palabra «carta», la recién citada doctrina científica laboralista —al proceder a realizar la exégesis del párrafo 623 del Código Civil— no habla en absoluto de carta de despido (*Kündigungsbrief*), sino más genéricamente de escrito de extinción o escrito extintivo (literalmente, «*Kündigungsschreiben*»)⁹, por la sencilla razón de que el medio-inciso primero del precepto no se refiere sólo a la documentación del despido, sino también a la documentación del mutuo acuerdo extintivo («*durch Kündigung oder Auflösungsvertrag*», recuérdese). Si hubiese que buscar un término de comparación con el Derecho positivo español, habría que referirse no al artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, sino al apartado 2 del artículo 49 de ese mismo Estatuto, que concibe la entrega del finiquito al trabajador como un acto presencial, a desarrollarse en el centro de trabajo (el apartado en cuestión utiliza por dos veces la

⁴ *Boletín Oficial Federal*, parte I, 7 abril 2000, págs. 333 y ss.

⁵ Véase Acta de la Cámara Baja núm. 13/11289, de 17 julio 1998 (Anexo I, pág. 11), localizable en el sitio oficial en Internet de la propia Cámara Baja, ubicado en www.bundestag.de (acceso directo a través de <https://dip.bundestag.de/drucksache/.../114501>).

⁶ *Boletín Oficial Federal*, parte I, 18 julio 2001, págs. 1542 y ss.

⁷ Véase Acta de la Cámara Baja núm. 14/4987, de 14 diciembre 2000 (Anexo I, pág. 22). Textualmente, «*das Schriftformerfordernis soll im Hinblick darauf, dass für den größten Teil aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Arbeitsplatz die einzige Einnahmequelle bedeutet und damit die Existenzgrundlage für sich und ihre Familien ist, die Rechtssicherheit erhöhen und insbesondere vor einer übereilten Aufgabe des Arbeitsplatzes schützen*». El Acta en cuestión puede localizarse en el sitio en Internet ya citado de la propia Cámara Baja (acceso directo a través de <https://dip.bundestag.de/vorgang/gesetz-zur-anpassung-der-formvorschriften-des-privatrechts-und-anderer-vorschriften/112813>).

⁸ Véase MÜLLER-GLÖGE, R., PREIS, U. y SCHMIDT, I. (Editores): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20ª ed., Múnich, C.H. Beck, 2020.

⁹ Cfr. pág. 1711, marg. 15.

palabra «presencia», y expresamente la locución «en presencia de»). Por eso mismo, debiendo tratarse de un acto presencial, el *Comentario erfurtense* concluye con naturalidad, y con cita de jurisprudencia laboral alemana de los últimos tres lustros, que el otorgante del documento extintivo debe entregárselo en persona al trabajador, de manera que «un burofax ... o un correo electrónico, o un SMS, no bastan [*ein Telefax ... oder E-Postbrief oder eine SMS genügen nicht*]]¹⁰. Sobre esta base, el propio *Comentario erfurtense* asimismo pone de relieve que el escrito extintivo de la relación laboral es, en realidad, un manuscrito. Ello se debe a que tiene que constar necesariamente en dicho papel la firma manuscrita del otorgante del documento en cuestión, esto es, del empresario o de su representante (literalmente, «resulta decisiva la firma. Debe estamparse de modo manuscrito por el otorgante. El papel debe ser congruente con el contenido del escrito extintivo, situarse bajo el texto y cerrarlo espacialmente ... La firma tiene que incluir la mención del nombre del firmante ... Al respecto, no es necesaria la legibilidad de la firma. Basta un trazo que caracterice suficientemente la identidad del firmante, que presente los rasgos individuales característicos correspondientes, y que dificulte la falsificación ... Si la persona del otorgante es suficientemente reconocible, puede bastar en el caso concreto la firma con el nombre de pila o un seudónimo»)¹¹. Lógicamente, todo esto cierra el paso a la posibilidad de firmar electrónicamente el documento. En lo demás, sin embargo, el documento extintivo de la relación laboral puede no ser manuscrito, afirmando a este respecto el propio *Comentario erfurtense* que «por quién y en qué forma —a mano, a máquina, impreso, fotocopiado o reproducido de cualquier otra manera— se redacte el escrito extintivo, resulta indiferente»¹².

3. LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO POR EL EMPRESARIO DEL PARÁGRAFO 623 DEL CÓDIGO CIVIL ALEMÁN

El párrafo 623 del Código Civil no se pronuncia en detalle sobre las consecuencias jurídicas que acarrea la inobservancia de la peculiar forma escrita no-electrónica, que prevé y que impone, limitándose a afirmar que la cumplimentación de dicha forma —tanto respecto del despido, como del mutuo acuerdo extintivo— es requisito «para su eficacia». Con base en esta última expresión legal, el *Comentario erfurtense* afirma que «si no se observa la exigencia formal legal del párrafo 623, se deriva la consecuencia jurídica del párrafo 125, inciso 1», del propio Código Civil¹³, de manera que «la extinción es nula [*die Kündigung ist nichtig*]]¹⁴, llevando aparejada esta declaración genérica de nulidad tres consecuencias jurídicas esenciales muy concretas. En primer lugar, la de que no cabe la subsanación del defecto formal, afirmando a este respecto el *Comentario erfurtense* —con una serie de *dicta* que evocan, de algún modo, el contenido del apartado 2 del artículo 55 de nuestro Estatuto de los Trabajadores¹⁵— que «la subsanación no es posible»¹⁶, pues «el párrafo 623 no prevé esto, a diferencia, por ejemplo, del párrafo 311b, apartado 2»¹⁷, de manera que «únicamente entra en consideración la repetición de la extinción ajustada a la forma, la

¹⁰ *Ibidem*, marg. 12.

¹¹ *Ibidem*, marg. 13. Textualmente, «entscheiden ist die Unterschrift. Sie muss eigenhändig vom Aussteller stamen. Die Unterschrift muss den Inhalt des Kündigungsschreibens decken, also unter dem Text stehen und ihn räuml. Abschließen ... Die Unterschrift ist durch Nennung des ausgeschriebenen Namens zu leisten ... Hierzu bedarf es nicht der Lesbarkeit des Namenszugs. Es genügt ein die Identität des Unterschreibenden ausreichend kennzeichnender Schriftzug, der individuelle und entspr. Charakteristische Merkmale aufweist, die eine Nachahmung erschweren ... Ist die Person des Ausstellers hinreichend erkennbar, kann im Einzelfall die Unterzeichnung mit dem Vornamen oder einem Pseudonym genügen».

¹² *Ibidem*. Textualmente, «von wem, und in welcher Form —handschriftl., maschinenschriftl., vorgedruckt, fotokopiert, oder in sonstiger Weise vervielfältigt— das Kündigungsschreiben abgefasst wurde, ist gleichgültig».

¹³ P. 1712, marg. 21. Textualmente, «wird die ges. Formvorschr. Des § 623 nicht beachtet, ergibt sich die Rechtsfolge aus § 125 S. 1».

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ Sobre el tema, véase GOÑI SEIN, J. L.: *La reiteración del despido ineficaz*, Cizur Menor-Navarra, Aranzadi, 1997, pp. 22 y ss.

¹⁶ *Ibidem*. Textualmente, «eine Heilung ist nicht mögl.».

¹⁷ *Ibidem*. Textualmente, «§ 623 sieht dies anders als zB § 311b I 2 nicht vor».

cual, sin embargo, sólo despliega eficacia con la nueva declaración, si es que se observa la forma escrita»¹⁸. En segundo lugar, la de que no comienza a correr el plazo para impugnar judicialmente el despido (que es el de «tres semanas [*drei Wochen*]»), de acuerdo con el párrafo 4 de la Ley de protección contra el despido [*Kündigungsschutzgesetz*] o, en su acrónimo oficial, KSchG, de 10 agosto 1951), pues —siempre según el *Comentario erfurtense*— «la nulidad de la extinción declarada por el empresario con inobservancia de la forma escrita, puede impugnarse por el trabajador con independencia del plazo para accionar regulado en el párrafo 4 de la KSchG»¹⁹, dado que la observancia de la forma escrita «marca el comienzo del plazo para accionar»²⁰, todo lo cual explica que en Alemania no pueda existir la figura —tan dañina para el trabajador— del jurisprudencialmente y doctrinalmente denominado en España «despido tácito»²¹. En tercer lugar, la de que el empresario inobservante de la forma escrita impuesta por el párrafo 623 incurra en *mora accipiendi* y, consecuentemente, que deba abonar los salarios posteriores a la extinción, a pesar de la falta de prestación de servicios por parte del trabajador despedido, habiendo sido enjuiciada esta tercera consecuencia jurídica concreta en una muy reciente sentencia del máximo órgano de la jurisdicción laboral alemana —todavía no reseñada en la edición del *Comentario erfurtense*, que vengo manejando—, la cual paso a examinar a continuación.

4. LA APLICACIÓN DEL PARÁGRAFO 623 DEL CÓDIGO CIVIL ALEMÁN AL DESPIDO DE TRABAJADORES EMPLEADOS POR PLATAFORMAS DIGITALES

Se trata de la Sentencia de la Sala Novena del Tribunal Federal de Trabajo de 1 diciembre 2020²², relativa —como ya se ha puesto doctrinalmente de relieve entre nosotros²³— a un «*crowdworker*» (o trabajador integrado en un «enjambre» de trabajadores), que litigaba por despido frente a su plataforma digital empleadora. A mis concretos efectos, lo relevante es que dicho trabajador había sido despedido por medio de un correo electrónico (la plataforma digital demandada lo consideraba no un trabajador asalariado, sino un trabajador autónomo), debiendo pronunciarse el Tribunal Federal de Trabajo sobre las consecuencias jurídicas del hecho en cuestión, tras haber declarado que se trataba de un trabajador asalariado ordinario. Pues bien, la posición del Tribunal Federal de Trabajo —en línea con el *Comentario erfurtense*, que cita incluso expresa y nominalmente²⁴— fue la que sigue: 1) «el correo-e de la demandada ... ni siquiera cumple el requisito de forma del párrafo 623 del C[ódigo]C[ivil]»²⁵, pues la «extinción por correo-e está expresamente excluida por la ley»²⁶; 2) «para cumplir con la forma escrita del párrafo 623 del C[ódigo]C[ivil], la extinción debe firmarse de manera manuscrita por el emisor ..., y —dado que se trata de una declaración de voluntad de carácter recepticio— dirigirse también de esta forma al receptor»²⁷; y 3) «en cuanto al fondo, el demandante tiene derecho a la retribución derivada de la

¹⁸ *Ibidem*. Textualmente, «*es kommt allein die formgerechte Wiederholung der Kündigung in Betracht, die dann aber erst mit ihrem erneuten Ausspruch unter Beachtung der Schriftform Wirkung entfaltet*».

¹⁹ P. 1713, marg. 22. Textualmente, «*die Nichtigkeit einer vom AG unter Missachtung der schriftform erklärten Kündigung kann vom AN unabhängig von der in § 4 KSchG geregelten Klagefrist geltend gemacht werden*».

²⁰ *Ibidem*. Textualmente, «*entscheidet ... über den Beginn der Klagefrist*».

²¹ Sobre esta figura, véase CABEZA PEREIRO, J.: «El despido tácito», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 64, 1994, pp. 297 y ss.

²² Referencia oficial 9 AZR 102/20.

²³ Véase MARTÍNEZ GIRÓN, J.: «La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1, 2021.

²⁴ Al respecto, cfr. marginales. 18, 31 y 38.

²⁵ Cfr. marg. 56, incisos primero y segundo. Textualmente, «*die E-Mail der Beklagten ... genügt bereits nicht dem Formerfordernis des § 623 BGB*».

²⁶ *Ibidem*, inciso tercero, medio-inciso segundo. Textualmente «*die elektronische Form und damit eine Kündigung per E-Mail ist im Gesetz ausdrücklich ausgeschlossen*».

²⁷ Cfr. marg. 62, inciso primero. Textualmente, «*zur Einhaltung der Schriftform des § 623 BGB muss die Kündigung gemäß § 126 Abs. 1 BGB vom Erklärenden eigenhändig unterschrieben und —da es sich um eine empfangsbedürftige Willenserklärung handelt— in dieser Form auch dem Erklärungsempfänger ... zugehen*».

demora en la aceptación, en virtud del párrafo 615, inciso 1, en conexión con el párrafo 611a, apartado 2, del C[ódigo]C[ivil]»²⁸, pues «en su correo-e de 10 abril 2018, la demandada manifestó inequívocamente que ya no encomienda al demandante tareas ..., y que le gustaría dejar completamente la colaboración con él»²⁹, por lo que «el demandante debía entender esto como una negativa [ilícita e ineficaz, dada la vulneración citada del párrafo 623 del Código Civil] a ocuparle de una u otra forma»³⁰.

5. EPÍLOGO COMPARATISTA. LAS ANTÍPODAS ESPAÑOLAS DEL PARÁGRAFO 623 DEL CÓDIGO CIVIL ALEMÁN

Frente a este cosmos alemán protector del trabajador, las antípodas españolas se encuentran perfectamente representadas y encarnadas en una reciente Sentencia de la Sala de lo Social de Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 19 abril 2021³¹, cuya lectura escandalizaría no sólo a los políticos y académicos alemanes, sino también y sobre todo a los dirigentes de la Federación Alemana de Sindicatos. En esta sentencia, se confirma la caducidad de la acción de despido deducida por un trabajador, que no podía invocar su falta de conocimiento del hecho de haber sido despedido («el día 10 de octubre de 2019 el trabajador recibió un SMS [de la Tesorería General de la Seguridad Social] informándole de que había sido dado de baja el día 30 de septiembre de 2019»)»³², pues no cabe «dejar en manos del trabajador al que se le comunica por su empresa el despido, deja de prestar servicios efectivos y recibe sms de la Tesorería General de la Seguridad Social indicándole la fecha de baja, el momento [de inicio del cómputo del plazo de caducidad]»³³, dado que el despido «puede producirse de manera verbal e incluso tácita, lo que influye no en cuanto a determinar su inexistencia ..., sino en cuanto a su calificación como improcedente, o en su caso, nulo, siendo lo determinante a efectos de apreciar o no la posible caducidad del despido, la fecha de efectos y el momento en que el trabajador tiene conocimiento de su existencia, lo que en este caso, se produjo ... el día 10 de octubre de 2019 ..., lo que a su vez implica la correcta apreciación de la excepción de caducidad, tal como se efectúa en la Sentencia de instancia, por haber transcurrido más de veinte días hábiles conforme al cómputo de fechas indicado en ella»³⁴. La reflexión que a mí me suscita esta sentencia es la de que en España, si realmente quiere protegerse a la trabajadora o al trabajador (también, si eventuales «abejas-obreras» de un «enjambre» digital) despedidos, debería ponerse un punto y final al trayecto que el legislador y los jueces laborales vienen recorriendo en materia de exigencias formales del despido (desde la promulgación del Decreto franquista de 1956, sobre la carta de despido³⁵, y cuyo último mojón no lo encarna la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 enero 2020³⁶, sobre el cómputo del plazo para impugnar un despido practicado por burofax, sino más bien el hiper-

²⁸ Cfr. marg. 72. Textualmente, «*der Kläger hat dem Grunde nach einen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs nach § 615 Satz 1 iVm. § 611a Abs. 2 BGB*».

²⁹ Cfr. marg. 78, inciso segundo. Textualmente, «*die Beklagte hat in ihrer E-Mail vom 10. April 2018 unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie den Kläger nicht mehr mit Kontrollaufgaben betraut und die Zusammenarbeit mit ihm vollständig einstellen möchte*».

³⁰ *Ibidem*, inciso tercero. Textualmente, «*der Kläger musste dies als Weigerung verstehen, ihn auch nur irgendwie zu beschäftigen*». Sobre la potencia del tema de la *mora accipiendi* empresarial en Alemania, también en el plano del Derecho colectivo del Trabajo, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J.: «El cierre patronal en los manuales españoles de Derecho del Trabajo del siglo XX. A propósito de su tratamiento en la primera edición del “Derecho del Trabajo” del profesor Diéguez», en CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coords.): *El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez*, Murcia, Laborum-Universidad de Vigo, 2008, p. 259.

³¹ Recurso de suplicación núm. 416/2021.

³² Cfr. Fundamento de Derecho segundo, párrafo primero.

³³ Cfr. Fundamento de Derecho tercero, párrafo tercero.

³⁴ *Ibidem*, párrafo quinto.

³⁵ Sobre dicha norma franquista, véase MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., Barcelona, Atelier, 2016, p. 167.

³⁶ Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2578/2017.

tecnocrático Acuerdo no jurisdiccional del Pleno de dicha Sala de 6 julio 2016³⁷, sobre «Notificaciones a través del sistema Lexnet en el orden social y plazos procesales», que también ha acabado utilizándose para computar el plazo de impugnación del despido³⁸), para que quedase claro como en Alemania, aunque ya con un retraso de veinte años, no sólo que los tribunales laborales no pueden estar entretenidos resolviendo pleitos estériles («improductivos», recuérdese), sino también que el trabajador despedido merece certidumbre máxima («manuscrita», recuérdese; aquí acabaremos admitiendo, si es que no se produce un giro de 180 grados, el despido a través de medios electrónicos «cool», como Twitter o Whatsapp) acerca de si ha sido o no despedido, y —supuesto que lo haya sido— acerca de cuáles son las causas justificadoras de su despido.

6. BIBLIOGRAFÍA

- CABEZA PEREIRO, J.: “El despido tácito”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 64, 1994.
- GOÑI SEIN, J. L.: *La reiteración del despido ineficaz*, Cizur Menor-Navarra, Aranzadi, 1997.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “La laboralización de los trabajadores al servicio de plataformas digitales por la jurisprudencia, en Alemania. Un estudio comparado con el Derecho español”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 1, 2021.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “El cierre patronal en los manuales españoles de Derecho del Trabajo del siglo XX. A propósito de su tratamiento en la primera edición del “Derecho del Trabajo” del profesor Diéguez”, en CABEZA PEREIRO, J. y MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coords.): *El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez*, Murcia, Laborum-Universidad de Vigo, 2008.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., Barcelona, Atelier, 2016.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, A Coruña, Netbiblo, 2007.
- MÜLLER-GLÖGE, R., PREIS, U. y SCHMIDT, I. (Editores): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20ª ed., Múnich, C.H. Beck, 2020.

³⁷ Puede consultarse su texto en el sitio oficial en Internet del Consejo General del Poder Judicial, ubicado en www.poderjudicial.es (acceso directo a través de <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Jurisprudencia-/Acuerdos-de-Sala/Acuerdo-del-Pleno-No-Jurisdiccional-de-la-Sala-de-lo-Social-del-Tribunal-Supremo-de-06-07-2016--sobre-notificaciones-a-traves-del-sistema-Lexnet-en-el-orden-social-y-plazos-procesales>).

³⁸ Véase, en este sentido, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 19 febrero 2021 (recurso de suplicación núm. 1722/2020), Fundamento de Derecho tercero, párrafo octavo, a propósito de un despido practicado por correo electrónico y por burofax.