



Roj: **STS 1932/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1932**

Id Cendoj: **28079140012026100415**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/04/2026**

Nº de Recurso: **5194/2024**

Nº de Resolución: **435/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 10902/2024,**
STS 1932/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 435/2026

Fecha de sentencia: 22/04/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 5194/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 14/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: SECCION 6ª DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: AGS

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5194/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 435/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.ª Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 22 de abril de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a Claudia representada y asistida por la letrada D.^a Ruth de la Orden Fernández, contra la sentencia dictada el 18 de septiembre de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 6.^a, en el recurso de suplicación núm. 142/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Madrid, de fecha 24 de octubre de 2023, autos núm. 247/2023, que resolvió la demanda sobre derechos fundamentales interpuesta por D.^a Claudia, frente a Kovyx Outdoor, S.L. y D. Ángel Daniel.

Han comparecido en concepto de partes recurridas Kovyx Outdoor, S.L. representada y asistida por el letrado D. Rafael Fernández Galera y D. Ángel Daniel, representado y asistido por la letrada D.^a Ana Plaza de las Heras.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 24 de octubre de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 18 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- Sobre las circunstancias laborales de la persona trabajadora:

I. La demandante Doña Claudia, ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada KOVYX OUTDOORS.L, con antigüedad reconocida de 11 de diciembre de 2019, en virtud de contrato indefinido encuadrada en el grupo profesional de oficial administrativo, prestando sus servicios como Asistente de Jefe de Producto, realizando jornada a tiempo completo de 40 horas semanales de lunes a domingo, siendo su retribución bruta anual de 22.770 euros (hechos conformes) Obra unido como doc. 6 de la actora propuesta del bono 2021 para el periodo de enero a diciembre de tal año cuyo tenor literal se da aquí por integrante reproducido.

I. La actora era asistente D. Ángel Daniel, Manager del departamento de producto, siendo superior de ambos D. Nemesio, Director General de la mercantil demandada

III. La actora no es ni ha sido representante legal de los trabajadores

IV. En fecha 20.09.2022 causó baja médica por embarazo de riesgo (riesgo alto de preeclampsia en primer trimestre Doc. 2 de la actora), situación de it en la que se encontraba al tiempo de su despido. La actora había acudido a consulta en el CS Campo real en fecha 13.09.2022 refiriendo trastorno adaptativo laboral, indicando que recibía correos y mensajes incluso de índole sexual, reclamando valoración por psiquiatría (doc. 1 del ramo de prueba de la actora). La valoración se realizó el 16.11.2022 En el Centro de Salud Mental de Colmenar Viejo siendo diagnosticada de Trastorno adaptativo con ánimo depresivo ansioso (doc. 3 del ramo documental de la actora). Obra unida como doc. 6 de la actora correo electrónico remitido a la trabajadora demandante por el codemandado en fecha 8.09.2022 con el siguiente tenor: "De veras ¿quieres volver a ser mi muy mejor amiga? Yo siempre lo he sido...por eso me he venido abajo cuando me he enterado dudabas de mí....Siempre te he sido fiel. No puedo decir eso ni de mis 4 parejas hasta Flora. Un abrazo" (doc. 6 de la actora e interrogatorio de Ángel Daniel)

En una ocasión Ángel Daniel le dijo a la trabajadora demandante en presencia de Carlota, "no te pongas esa camisa porque entonces Carlos Jesús no a va mirar los papeles" (testifical de la Sra. Carlota)

SEGUNDO.- Sobre el cese, y sus circunstancias concurrentes:

I. En fecha 26.09.2022 la Letrada de la demandan en su nombre y representación remitió al mercantil correo electrónico en que indicaba: Soy Ruth de la Orden Fernández, abogado de Claudia, como usted bien sabe ya que la misma Claudia se lo ha comunicado, ha sido víctima de acoso sexual por parte de su jefe D. Ángel Daniel, trabajador de esta empresa, de lo cual tenemos suficientes pruebas como para corroborar la veracidad de estos hechos sumamente graves e intolerables para permitir que queden impunes.

Mi cliente además está embarazada, cómo bien sobradamente sabe de cuatro meses, embarazo que es de riesgo y que esta situación no ha hecho más que empeorar el mismo, estando en estos momentos de baja y en reposo intentando conseguir la tranquilidad necesaria que esta situación la impide. Dadas como están las cosas y de lo delicada que es la situación esta parte desea corroborar la actitud de esta empresa ante ello, antes de tomar las medidas oportunas al efecto en defensa de sus intereses ya que estará conmigo en que esto no se puede permitir de ninguna manera y bajo ningún concepto. En espera de sus prontas noticias

La trabajadora comunicó personalmente Nemesio que no estaba a gusto trabajador con Ángel Daniel, a lo que Nemesio le dijo a la trabajadora que lo arreglaran entre ellos, si bien le ofreció cambiarse de silla e incluso un puesto de trabajo en otra empresa del grupo, aunque la trabajadora no estaba conforme con el salario que se le ofrecía (interrogatorio de la empresa)

II. El abogado de la empresa contestó en fecha 27.09.2022 por correo electrónico y medio de burofax que dirigido a la trabajadora demandante se remitió a la dirección profesional de su letrada en fecha 10.10.2022 con el siguiente tenor Sra. De La Orden Fernández;

Mediante la presente, le hago las siguientes consideraciones en orden a su correo electrónico de fecha 26 de septiembre de 2022, remitido a mi cliente, Kovyx Outdoor.

En efecto, los responsables de la empresa Kovyx Outdoor S.L son perfectos conocedores del embarazo de Claudia; tanto es así que - como no podía ser de otra forma - el pasado jueves día 22 de septiembre uno de los máximos responsables de la empresa mantuvo una conversación telefónica con Claudia (de unos 11 minutos, según llamada realizada a las 19:54 horas) donde le expresó su voluntad de que descansara y no se ocupara de ninguna actividad laboral en relación a las funciones que ejerce habitualmente.

Como comprenderá, lo más importante en estos momentos es su salud, tomando los cuidados y precauciones medicas necesarias para que el embarazo lleve a buen fin, como deseamos todos, responsables y compañeros, ya que Claudia es una persona muy apreciada por todos.

De igual modo, el viernes 23 de septiembre se remite una comunicación al resto de empleados (sobre las 09:43) donde se daban instrucciones expresas de no contactar con Claudia ya que se encuentra de baja laboral con un embarazo de alto riesgo debiendo descansar.

Sin embargo, nos ha causado verdadero estupor sus expresiones acerca de un (por ahora supuesto y no acreditado) acoso sexual del Sr. Ángel Daniel. Ha de ser usted precavida pues, además de la óptica y consecuencias laborales, está en juego la honorabilidad del citado, casado y con un hijo.

Si, como bien dice tiene usted pruebas irrefutables, nos las debe hacer llegar de inmediato a este despacho, para tomar las medidas oportunas.

Ponemos todos los medios, especialmente humanos y de los servicios jurídicos para iniciar de inmediato un expediente contradictorio, con todas las garantías que un asunto tan delicado merece para ambas partes, en especial para Claudia, por sus circunstancias

Lo que no alcanzamos a entender es que si esta situación es como describe, no lo haya puesto en conocimiento con anterioridad a esta fecha, pues debe tener la seguridad de que esta empresa ha velado y vela por el bienestar de sus empleados, de todos; mujeres y hombres, y ha actuado siempre y actuará de manera implacable, pero siempre mediante la constatación objetiva de los hechos salvaguardando también los derechos, en este caso, del Sr. Ángel Daniel.

El letrado de la empresa reiteró tal comunicación el 10.10.2022 a la dirección profesional de la Letrada de la trabajadora (doc. 5 de la empresa)

III. El 16.11.2022 la demandante recibe correo electrónico de Gramago Estudio Jurídico y Fiscal S.LP incoando que la empresa había encomendado a tal despacho llevar a cabo el protocolo de acoso laboral. (doc. 3 de los aportados junto al escrito de demanda)

IV. Fruto de la denuncia presenta por la trabajadora demandante ante inspección de trabajo y seguridad social, el 11.04.2023 se iniciaron actuaciones inspectoras que concluyeron con acta de infracción NUM000 de fecha 26.05.2022, que obra unida al EJE y cuyo contenido se da aquí por reproducido. Interesa destacar de la misma que la primera comparecencia del abogado de la empresa se produjo ante ITSS el 14.04.2023 "tras diversos aplazamientos". El acta califica los hechos como como MUY GRAVE en el artículo 8.13 de la LISOS propone sanción en grado mínimo por importe de 7.501 euros. Se recoge en el acta de infracción que "Desde el inicio de la investigación el 16 de noviembre de 2022 no se concluye y se realiza el informe de conclusiones hasta el 26 de enero de 2023 a pesar de que ha quedado acreditado en el propio informe que la conducta del denunciado afectaba a todos los trabajadores de la empresa y que sus comentarios de contenido sexual afectaban a otras u otros trabajadores de la empresa"... "Por tanto, al no existir un Protocolo para la investigación del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa conocido por todos los trabajadores y, especialmente por Claudia se ha creado un clima de hostigamiento y acoso sexual por uno de los trabajadores de la empresa que hubiera podido evitarse si se hubieran clarificados las conductas que no están admitidas en la empresa. De hecho, como medida consecuencia de la investigación efectuada se propone ahora sí, la sensibilización y formación de la plantilla, la difusión de protocolo anti-acoso en el interior de la entidad y la definición clara y sin ambigüedades de las funciones de los trabajadores/ as. V. Las conclusiones del informe de acoso emitidas

por la mercantil Gramago Estudio Jurídico y Fiscal S.LP se aportan por la empresa demandada como doc. 4 cuyo contenido se da por reproducido. Se aconseja amonestación escrita a Don Ángel Daniel . El 30.01.2023 la empresa sancionó al codemandado en los términos que obran en el doc. 42 del ramo de prueba del Sr. Ángel Daniel .

VI. En fecha 22.09.2022 la trabajadora demandante informó al Director General Nemesio que estaba de baja por embarazo y que necesitaba reposo. Mensualmente, Nemesio le pedía que subiera a la plataforma "Factorial" los partes de baja y confirmación. El día 27.12.2022 le escribe "Por otra parte, necesito recoger tu ordenador portátil con los accesorios correspondiente para poder trabajar en la oficina, así que dime un día un día en el que podamos pasar a recogerlo". En fecha 2.01.2023 le manda nuevo mensaje felicitando el año y diciendo "Acuérdate de decirme cuando podemos pasar a recoger el ordenador por favor". La trabajadora demandante le contestó el 9.01.2023 diciendo "Hola, Nemesio , Por mi estado súper delicado (físico y mental) no estoy en mi casa. Eso para empezar. Pero en cuanto a tu insistencia sobre la devolución del portátil, discúlpame, porque no logro entender. Cuál es la finalidad sin rodeos? Ya que esta actitud no me beneficia en absoluto." (doc. 6 del ramo de prueba de KOVYX OUTDOOR, S.L.)

VII. En fecha 24.02.2023 la empresa amonestó por escrito a la trabajadora hoy demandante por la comisión de una falta grave por trasgresión de la buena fe al no devolver el portátil, La carta de sanción obra unida como doc. 2 de la empresa y se tiene aquí por reproducida. VIII. En fecha 3.03.2023 la empresa demandada comunicó a la actora su despido mediante comunicación del siguiente tenor literal:

Muy Sra. Nuestra,

Por la presente le comunicamos la decisión de la Compañía de extinguir el vínculo contractual que hasta la fecha Ud. ha mantenido con la misma, cesando Ud. en la empresa con efectos del día de hoy, 3 de marzo de 2023.

En este sentido, la presente decisión se adopta como consecuencia de los hechos que a continuación se detallan, los cuales son justificativos de su DESPIDO DISCIPLINARIO, de conformidad con lo previsto en el artículo 68 del Convenio Colectivo de aplicación a la Compañía, así como el artículo 54.2 apartado b) y d) del RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

La razón de esta inevitable decisión es su reiterada y persistente actitud de desobediencia y de transgresión de la buena fe contractual mantenida durante estas últimas semanas. Como le consta, se le han remitido diferentes comunicaciones, todas ellas fehacientes, con el único objeto de que procediese a la devolución del ordenador portátil que obra en su poder y que es propiedad de esta empresa. Las comunicaciones se han efectuado:

1. Mediante WhatsApp, el 27 de diciembre de 2.022.
2. Mediante WhatsApp, el 2 de enero de 2.023.
3. Mediante burofax remitido a su domicilio particular el 8 de febrero de 2.023.
4. Mediante burofax remitido (por correo electrónico) el pasado 15 de febrero de 2.023.
5. Mediante burofax remitido (por correo electrónico) el pasado 24 de febrero de 2.023

Dicho ordenador obra en su poder, ya que se lo llevó consigo en su día y, con posterioridad y desde entonces y dada su baja médica, no ha vuelto a las oficinas de la Compañía. Además, nunca ha negado esta realidad.

Tal y como se le ha comunicado, con igual reiteración, que la razón de la solicitud de devolución obedece a que esta mercantil lo necesita para otros usos y usted, además, no ha estado haciendo uso del mismo desde hace meses, por su señalada baja médica. Con el fin de buscar soluciones factibles, en las que siempre ha imperado la consideración a su estado de baja médica, se le han ofrecido diversas posibilidades para que se llevase a cabo la efectiva entrega del ordenador, sin que usted tuviera que desplazarse hasta esta empresa; así, entre otras tantas, enviar un mensajero a su domicilio particular y otras soluciones similares.

En una absoluta dejadez de sus obligaciones laborales, ha hecho caso omiso a estas indicaciones, a las sugerencias y propuestas. Ni siquiera ha dado respuesta a las señaladas comunicaciones ni en un sentido ni en otro.

Son actos estos, que van más allá de la reiterada desobediencia a una orden directa del empresario, y conculcan de lleno con la transgresión de la buena fe contractual, máxime cuando lo único que tenía, o podría haber llevado a cabo, era un acto tan simple como, por ejemplo, indicarnos lugar, día y hora para la recogida del ordenador portátil, plenamente compatible con su estado de baja.

Como consecuencia de su persistente actitud, la Compañía en el ejercicio de sus facultades de dirección y gerencia, decidió amonestarle por escrito, sanción que le fue comunicada el pasado 24 de febrero de 2023, advirtiéndole de que, en el caso de que no procediera a la devolución de los equipos propiedad de la empresa, en el pazo de 5 días, se tomarían las medidas disciplinarias oportunas, incluida la resolución contractual que mediante esta misiva se le comunica.

Tampoco ha habido respuesta a esta comunicación, suponiendo su reiterada actitud, un evidente perjuicio para la empresa que, además de no poder hacer uso de un equipo que le pertenece, constata como se dificulta la organización y el trabajo del departamento en el que Ud. presta sus servicios.

Como Ud. comprenderá estas actitudes son inadmisibles e intolerables para cualquier trabajador de nuestra Compañía, pues suponen una absoluta desobediencia, así como un claro incumplimiento de sus obligaciones laborales que afectan de forma negativa al equipo de trabajo y que la empresa no puede tolerar.

En definitiva, los hechos anteriormente expuestos suponen un incumplimiento muy grave de sus obligaciones laborales y una reincidencia en la comisión de faltas que han de ser sancionadas. Consecuentemente con lo anterior y debido a la reiteración en su actitud, se procede resolver su contrato de trabajo por despido disciplinario, en base al artículo 54.2 del Estatuto de Los Trabajadores y más concretamente por los supuestos recogidos en las letras b y d:

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

d) La transgresión de la buena fe contractual.

De igual modo, esta actitud también viene contemplada en el Convenio Colectivo del Comercio Vario, ya que supone la reiteración a la desobediencia a la dirección de la empresa recogida en el artículo 68.2 del citado Convenio, y que, al ser gravemente reiterada, supone falta muy grave prevista en el apartado 1 del artículo 70 del citado Convenio, y su consecuencia prevista en el artículo 71.3 siempre de dicho Convenio.

Conforme a lo anterior, reiteramos nuestra decisión de proceder a su despido disciplinario con efectos de hoy, 3 de marzo de 2023. Lo que le comunico a los efectos legales y oportunos.

IX. En fecha 21.06.2023 la mercantil presentó querrela por apropiación indebida contra la hoy demandante que tras su oportuno registro y reparto correspondió al Juzgado de 1ª Instancia e Instrucción 3 de Arganda del Rey en los autos DP 477/2023 (doc. 7 de la empresa) X. El codemandado Ángel Daniel fue despedido por causas objetivas en fecha 3.07.2023, presentada demanda se sigue en el Juzgado de lo Social nº 27 los autos 781/023, estando señalado para la celebración de los actos de conciliación y juicio la audiencia del día 12.02.2024 (doc. 1 a 7 de la codemandada)

TERCERO.-Formalidades del procedimiento y proceso. La parte actora presentó papeleta de conciliación ante el SMAC en fecha 7.03.2023, celebrándose el preceptivo acto conciliatorio en fecha 29.03.2023, el mismo concluyó con el resultado de sin avenencia.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que desestimando la demanda de cantidad y estimando la demanda de despido con indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales, interpuesta por Claudia contra la mercantil KOVYX OUTDOOR SL, debo declarar y declaro la nulidad del despido de la actora de fecha 3.03.2023, condenando a la demandada a su inmediata readmisión con el abono de los salarios dejados de percibir (a razón de 62,38 euros día), y debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar a la actora la indemnización adicional de 20.000€, absolviendo al codemandado de los pedimentos deducidos en su contra.»

Por auto de fecha 16 de noviembre de 2023 se procedió a aclarar la sentencia y cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«SE ACUERDA ACLARAR el error de transcripción advertido en el encabezamiento de la Sentencia de fecha 24/10/2023, quedando redactado el encabezamiento de la sentencia del tenor literal siguiente: Vistos por la Ilma. Doña MARIA FATIMA BEARDO OLIVARES, Magistrada del Juzgado de lo Social número 18 de Madrid, los presentes autos de juicio verbal sobre Despido con vulneración de derechos fundamentales seguidos entre las partes, de la una y como demandante DOÑA Claudia, con NIE NUM001, asistida de la Letrada doña Ruth de la Orden Fernández. Y de la otra como demandado KOVYX OUTDOOR SL., representada y asistida por el Letrado D. Rafael Fernández Galera, y contra D. Ángel Daniel, con DNI NUM002, asistido por la Letrada Dña. Ana Plaza De Las Heras siendo parte el MINISTERIO FISCAL, representado por doña Encarnación Ortiz Parralejo, al invocarse vulneración de derechos fundamentales»

SEGUNDO.-Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación de Kovyx Outdoor, S.L. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección 6ª, la cual dictó sentencia el 18 de septiembre de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«1. ESTIMAR el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de la compañía KOVYX OUTDOOR SL contra la sentencia dictada el 24 de octubre de 2023 por el Juzgado de lo Social número 18 de Madrid, sobre despido.

2. Revocar el fallo de la sentencia dictada el 24 de octubre de 2023 por el Juzgado de lo Social número 18 de Madrid, sobre despido, y desestimar la demanda entablada por Doña Claudia contra la ahora recurrente y D. Ángel Daniel, absolviendo a la entidad demandada de todos los pedimentos contra ella deducidos.

3. Se acuerda la devolución de los depósitos y consignaciones practicados por la recurrente a los efectos del presente recurso. Sin costas.»

Por auto de fecha 10 de octubre de 2024 se procedió a subsanar la sentencia dictada y cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«SE ACUERDA SUBSANAR la Sentencia de fecha 18/09/2024, en los siguientes términos:

En primer lugar, subsanar la omisión en el antecedente de hecho segundo de la sentencia dictada en el presente recurso, al transcribir el hecho probado segundo de la sentencia de instancia recurrida, para que en adelante conste como sigue:

(...)

"El letrado de la empresa reiteró tal comunicación el 10.10.2022 a la dirección profesional de la Letrada de la trabajadora (doc. 5 de la empresa).

III. El 16.11.2022 la demandante recibe correo electrónico de Gramago Estudio Jurídico y Fiscal S.L.P. incoando que la empresa había encomendado a tal despacho llevar a cabo el protocolo de acoso laboral (doc. 3 de los aportados junto al escrito de demanda)".

En cuanto a la segunda y tercera petición de aclaración de la sentencia, no ha lugar a admitir tales pretensiones por el motivo expuesto en los razonamientos jurídicos de esta resolución.»

TERCERO.-Por la representación legal de Dª Claudia se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1069/2016 de 16 de diciembre (RSU 829/2016).

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por la representación de Kovyx Outdoor, S.L. se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 14 de abril de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión controvertida consiste en determinar si la trabajadora demandante pudo introducir válidamente en la posterior demanda una nueva causa de nulidad del despido y de la indemnización reclamada fundada en su estado de gestación y también en una supuesta represalia por haber presentado una denuncia por acoso sexual ante la Inspección de Trabajo (garantía de indemnidad).

2.La trabajadora prestó servicios para la empresa Kovyx Outdoor SL desde el 11 de diciembre de 2019, en virtud de contrato indefinido. El 20 de septiembre de 2022 causó baja médica por embarazo de riesgo, situación de incapacidad temporal en la que se encontraba al tiempo del despido. En la papeleta de conciliación la actora interesa la calificación de su despido como nulo y subsidiariamente improcedente, y la reclamación de 25.000 euros en concepto de indemnización por daño moral. En el posterior escrito de demanda la actora se refiere por primera vez a su estado de gestación, interesando la nulidad del despido al amparo del artículo 55.5 ET, así como por vulneración de su derecho a la indemnidad por haber interpuesto denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a causa del acoso sexual que decía haber sufrido, reclamando también la condena

al pago de una indemnización por daño moral de 20.000 euros. Subsidiariamente solicitó la declaración de improcedencia del despido con sus consecuencias legales.

3.La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 18 de Madrid de 24 de octubre de 2023, dictada en los autos núm. 247/2023, aclarada por auto de 16 de noviembre de 2023, desestimó la excepción de incongruencia entre papeleta de conciliación y demanda y, apreciando la vulneración de derechos fundamentales y también el estado de gestación, declaró la nulidad del despido de la actora, condenando a la empresa demandada, Kovyx Outdoor SL, a su inmediata readmisión con abono de los salarios de tramitación correspondientes, así como al pago de 20.000 euros en concepto de indemnización por daños morales.

3.Contra la referida sentencia interpuso recurso de suplicación Kovyx Outdoor SL. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de septiembre de 2024, en el recurso de suplicación núm. 142/2024, aclarada por auto de 10 de octubre de 2024, estimó el recurso interpuesto por la empresa, revocó la sentencia de instancia y desestimó la demanda. El Tribunal Superior de Justicia fundamentó su resolución en que existía una diferencia completa entre los hechos y causas alegadas en la papeleta de conciliación y los introducidos por primera vez en la demanda (en la que la nulidad se interesaba por razón del estado de gestación de la actora al amparo del artículo 55.5 ET y la vulneración de la garantía de indemnidad), lo que habría generado indefensión a la empresa demandada, siendo además preceptiva la conciliación previa respecto de las concretas causas y pretensiones que se articulan en la demanda, conforme al artículo 80.1.c) LRJS, dado que la modalidad procesal escogida por la actora fue la de despido y no la de tutela de derechos fundamentales. Al estimar ese motivo de suplicación revocó la sentencia del Juzgado de lo Social y desestimó íntegramente la demanda, dejando de resolver los restantes motivos en los que la empresa cuestionaba la vulneración de los derechos fundamentales apreciada en la sentencia del Juzgado de lo Social, así como la pretensión subsidiaria de improcedencia del despido.

4.Contra la sentencia de suplicación ha interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina la trabajadora con dos motivos sucesivos, formulados al amparo de la letra e del artículo 207 de la LRJS, en los que denuncia infracción del artículo 6 del Real Decreto 2756/1979, de 8 de abril, y 24 de la Constitución y después de los artículos 63 y 80.1.c) LRJS en relación con el artículo 55.5.b y 55.6 ET. Ambos motivos no son sino parte de una única argumentación, aunque uno se diga subsidiario del otro. De hecho a efectos de ambos se invoca la misma sentencia de contraste referida a la necesidad de congruencia entre la papeleta de conciliación y la posterior demanda, por lo que habremos de tratarlos como un único motivo de recurso.

5.El recurso ha sido impugnado por Kovyx Outdoor SL.

6.El Ministerio Fiscal informa en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.- 1.La sentencia de contraste aportada en el recurso de casación para la unificación de doctrina es la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sección Primera, núm. 1069/2016, de 16 de diciembre de 2016, en el recurso de suplicación núm. 829/2016. La doctrina de esa concreta sentencia del Tribunal Superior de Justicia ha sido además objeto de expreso pronunciamiento a efectos de contradicción y declarada correcta por la sentencia del pleno de esta Sala Cuarta 49/2025, de 23 de enero (rcud 5375/2023). Debemos por tanto examinar si concurre el requisito de contradicción con la sentencia aquí recurrida, exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El presupuesto procesal de contradicción establecido en el artículo 219.1 LRJS no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [por todas, sentencias del TS 861/2022, de 26 de octubre (rcud 4665/2019); 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021); y 968/2022, de 20 de diciembre (rcud 2984/2021)].

2.Ya hemos visto las circunstancias de la sentencia recurrida. En la sentencia de contraste los hechos relevantes son los siguientes: La trabajadora recibió comunicación de extinción de su contrato de obra o servicio determinado encontrándose embarazada. Interpuso papeleta de conciliación sin hacer mención a dicho estado de gestación, limitando su pretensión a la impugnación del despido y solicitando su declaración de improcedencia. Celebrado el acto de conciliación sin avenencia, presentó demanda que tampoco mencionaba el embarazo, pero que posteriormente fue ampliada para referirse a a su estado de gestación y pedir la declaración de nulidad del despido a título principal. La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido sin entrar a valorar la nulidad por la incongruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda respecto a la existencia del embarazo. El Tribunal Superior de Justicia revocó ese pronunciamiento, considerando que no existía prohibición legal de introducir en la posterior demanda variaciones respecto a la pretensión y la causa de pedir contenidas en la solicitud de conciliación, y que ninguna indefensión había sufrido la empresa demandada, que conocía las razones invocadas por la trabajadora para solicitar la nulidad con antelación suficiente al momento del juicio. El Tribunal Superior de Justicia por tanto declaró la nulidad del despido por razón del embarazo.

4.La comparación de ambas sentencias pone de manifiesto que concurren los elementos necesarios para apreciar la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS. En ambos casos:

- Se trata de trabajadoras embarazadas cuyo despido se produce durante dicha situación;
- La papeleta de conciliación no menciona el estado de gestación como causa de nulidad (ni, en el presente supuesto, tampoco la supuesta represalia por una denuncia interpuesta previamente por acoso sexual), introduciéndose dichas circunstancias por primera vez en la demanda (o en escrito posterior de ampliación de la misma en el caso de la sentencia de contraste), con antelación suficiente al acto del juicio.

Y resulta que, mientras que la sentencia recurrida aprecia la incongruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda y desestima ésta sin entrar en el fondo, la sentencia de contraste rechaza que tal incongruencia sea obstáculo para el enjuiciamiento de los efectos de la situación de embarazo de la trabajadora y la vulneración de los derechos fundamentales, declarando finalmente la nulidad del despido. Por tanto concurre el requisito de contradicción.

TERCERO.- 1.El que, según hemos dicho, constituye un motivo unitario del recurso de casación para la unificación de doctrina (aunque escindido en dos partes) denuncia la infracción de los artículos 6 del Real Decreto-ley 2756/1979, de 23 de noviembre, 24 de la Constitución, 63 y 80.1.c) LRJS y 55.5.b) y 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, invocando además jurisprudencia del Tribunal Constitucional en sentencias 69/1997, 199/2001, 127/2006 y 92/2008. En suma la cuestión controvertida consiste en determinar si la introducción en la demanda de una causa de nulidad del despido y de vulneración de derechos fundamentales que no se había mencionado en la previa papeleta de conciliación provoca una incongruencia entre ambas que impide el enjuiciamiento de dicha pretensión de la demanda.

2.Al respecto esta Sala ha rectificado de forma concreta y específica la doctrina que se fijó en la sentencia núm. 528/2020, de 25 de junio (rcud 877/2017) mediante la sentencia de pleno 49/2025, de 23 de enero (rcud 5375/2023). En esta nueva sentencia la Sala estableció que la exigencia de congruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda, derivada del artículo 80.1.c) LRJS, debe interpretarse de conformidad con la finalidad de la norma y con el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 CE, de modo que la omisión en la papeleta de conciliación de circunstancias cuya protección frente al despido constituye una norma de orden público social y un mandato constitucional derivado del artículo 14 CE, como es la situación de embarazo, no puede dar lugar a la inadmisión o desestimación de la pretensión de nulidad articulada en la posterior demanda. Ello es así porque la interpretación plenamente adecuada a la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la tutela judicial efectiva de la trabajadora demandante exige que el dato del embarazo pueda ser alegado y valorado aunque no hubiera sido mencionado en la fase de conciliación.

Esta Sala ha reiterado dicha orientación doctrinal en la sentencia 91/2025, de 4 de febrero (rcud 4982/2023), dictada en el caso de una trabajadora cuya papeleta de conciliación únicamente interesaba la improcedencia del despido y que en la posterior demanda adujo por primera vez el estado de embarazo como causa de nulidad. Esta Sala declaró que tal actuación no incurría en variación sustancial prohibida, por cuanto la protección del embarazo frente al despido trasciende el interés individual y opera como límite a la autonomía de la voluntad de las partes, siendo además coherente con la plena efectividad del artículo 14 CE en su dimensión de no discriminación por razón de sexo.

La doctrina sentada en esas sentencias es la siguiente:

"TERCERO.- 1.- El artículo 80.1 LRJS sobre la forma y contenido de la demanda, en su apartado c), tras establecer la exigencia de que en el escrito de demanda figure la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas añade que "En ningún caso podrán aducirse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación". Tal expresión, de larga tradición en las normas procesales laborales españolas, se refiere a los hechos aducidos en la conciliación previa y es la única vez que aparece en el texto de la LRJS ya que en el capítulo I, del Título V del Libro Primero LRJS dedicado a la conciliación y mediación previa y a los laudos laborales no aparece ninguna referencia a la correspondencia entre el contenido de la solicitud de conciliación y la posterior demanda; es más no aparece ninguna previsión sobre el contenido del escrito iniciador de la conciliación -la denominada papeleta de conciliación-. A ello únicamente se refiere el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre relativo a la asunción de funciones por parte del IMAC, que en su artículo 6 establece que "La conciliación se promoverá mediante papeleta, en la que deberán constar los siguientes extremos: ... Tres. Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza. Cuatro. Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de éste y los motivos alegados por la Empresa". Hay que tener en cuenta, además que las funciones del IMAC están transferidas a las comunidades autónomas que cuentan con previsiones normativas propias.



De cuanto antecede es fácilmente deducible que las finalidades anudadas al contenido de la papeleta de conciliación; o, también, las finalidades de la previsión de la LRJS según la que, en la demanda, no se podrán alegar hechos distintos de los aducidos en la conciliación previa, pueden fácilmente reconducirse a dos: la primera posibilitar la conciliación en sentido material, esto es, facilitar que la conciliación se produzca sobre el litigio que enfrenta a las partes y, al efecto, que tengan la posibilidad de debatir y convenir lo que al efecto tengan por conveniente. La segunda finalidad está anudada a la evitación de la indefensión de la parte demandada que debe tener la posibilidad de poder defenderse de la pretensión en su contra deducida, siendo para ello necesario que acuda al juicio con el conocimiento de todos los hechos que alegue la parte actora para poder combatir y aportar prueba respecto de los que no esté conforme.

El requisito del artículo 85.1 c) LRJS que nos ocupa es, además, muy peculiar dado que en bastantes ocasiones resulta superfluo y carente de sentido: son los casos en los que la conciliación no llega a celebrarse. Así ocurre cuando el demandado no comparece al acto de conciliación previa o, cuando, el organismo administrativo tarde en citar para la celebración del acto de conciliación, de suerte que, transcurridos quince días hábiles desde la presentación de la solicitud, se reanuda el plazo de caducidad; o, si transcurren treinta días sin haberse celebrado el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite (artículo 65.1 y 2 LRJS).

Corolario de todo ello es que la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta y los que se reflejen en la demanda debe limitarse a aquellos supuestos en los que la consecuencia anudada a la falta de correspondencia implique, bien una imposibilidad material de celebrar la conciliación o suponga una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte por afectarle a su derecho a la defensa de manera plena.

2.- Precisamente en esta línea interpretativa que aquí se mantiene se han pronunciado tres sentencias recientes de la Sala. La STS 1038/2024, de 10 de septiembre (Rcud. 1636/2021) admitió que en un escrito de ampliación a la demanda se alegara por vez primera que la actora había estado embarazada y había disfrutado de la suspensión por maternidad y de descansos por lactancia en un supuesto en el que, ni en la conciliación previa, ni en la demanda se habían manifestado tales circunstancias. Y aunque sus razonamientos se realizan en el plano de la correspondencia demanda-ampliación a la demanda, resultan plenamente aplicables a la correspondencia papeleta de conciliación-demanda, no solo debido a la finalidad que se persigue con la exigencia de ambas correspondencias, sino también, porque en el supuesto allí examinado, la referencia al embarazo tampoco aparecía en la papeleta de conciliación. Y es que allí se hacía referencia a la doctrina jurisprudencial según la que la falta de correspondencia, para ser relevante requiere que sea preciso que la modificación que se propone, por afectar de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se funda, introduzca un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible, a su vez, de generar para la parte demandada una situación de indefensión" [SSTS 217/2018 de 27 de febrero (Rcud. 689/2016); 884/2019, de 19 de diciembre (Rec. 28/2018) y 667/2020, de 16 de julio (Rec. 123/2019) entre otras]". La parte demandada, en aquel supuesto, al igual que ocurre en el que examinamos, tuvo oportunidad de efectuar la pertinente contestación y en su caso de la proposición de prueba correlativa para hacer pleno su derecho de defensa, resultando enervada la consideración de concurrencia de indefensión.

La STS 1306/2024, de 2 de diciembre (Rcud. 3354/2023), en un supuesto en el que la papeleta de conciliación se alegó que el despido se había producido sorpresivamente, pero no se solicitó que se declarase el despido improcedente por falta de instrucción de expediente contradictorio y tal alegación se hizo por primera vez en el escrito de demanda, se concluyó en que no debe efectuarse una interpretación rigorista de los requisitos formales del escrito de demanda.

La más reciente STS -pleno- 49/2025, de 23 de enero (Rcud. 5375/2023) [en la que se trajo como referencial la 528/2020, de 25 de junio de 2020 (Rcud. 877/2017), cuyo contenido constituye el fundamento de la resolución aquí recurrida] estableció que la doctrina correcta no se encontraba en esta última sentencia que no admitió la nulidad del despido porque la alegación del embarazo de la actora no se efectuó en la papeleta de conciliación, sino en el escrito de ampliación a la demanda. Al contrario, la referida STS -pleno- 49/2025, corrigiendo expresamente el criterio anterior, sostuvo que la interpretación del artículo 80.1.c) LRJS no debe efectuarse de forma rigorista, debiéndose efectuar una hermenéutica del precepto que conjugue la exigencia del derecho del demandado a no sufrir indefensión con la adecuada protección de los derechos fundamentales del trabajador.

4.- Por otra parte, hemos de recordar que se reside en el órgano judicial la calificación del despido. La STS 104/2022 de 2 febrero, Rcud. 4633/2018, resume abundante doctrina sobre la competencia del órgano judicial para calificar la extinción del contrato de trabajo acordada por el empleador: "En la instancia, la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo debe realizarse conforme a derecho, sin que el órgano judicial esté vinculado por la calificación efectuada por el actor. La razón es que no es una materia dispositiva

que dependa de la petición de la parte actora, sino que corresponde al órgano judicial determinar cuál es la calificación ajustada a Derecho, con sujeción en todo caso a los hechos alegados por el demandante." (STS 841/2022, de 19 de octubre de 2022, Rcd. 2206/2021).

CUARTO.- 1.- Lo reseñado hasta ahora puede predicarse con carácter general de todos los supuestos en los que la discordancia entre lo reflejado en la papeleta de conciliación y en la demanda no perjudique definitivamente la conciliación y no genere indefensión a la contraparte. Mucho más en aquellos supuestos en los que, salvaguardando cualquier atisbo de indefensión, esté en juego la preservación de los derechos fundamentales de los trabajadores. En este sentido, por lo que se refiere al supuesto presente, hay que subrayar que aquí está en juego la declaración de nulidad del despido de la actora -trabajadora embarazada-. Y, al respecto, conviene recordar que la STC 92/2008, de 21 de julio explicitó claramente el sentido de la regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas. Parte el TC de que tal normativa constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo proclamado en el art. 14 CE, por más que puedan igualmente hallarse vínculos de la misma con otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos (derecho a la seguridad y la salud de las trabajadoras embarazadas, aseguramiento de la protección de la familia y de los hijos al que se refieren los apartados 1 y 2 del art. 39 CE). Insiste el alto Tribunal en que esa vinculación deriva de las exigencias que el art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo, para lo que es preciso atender a circunstancias tales como la peculiar incidencia que respecto de la situación laboral de aquéllas tiene el hecho de la maternidad, y la lactancia, en cuanto se trata de compensar las desventajas reales que para la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre (SSTC 109/1993, de 25 de marzo ; y 3/2007, de 15 de enero).

Añade el alto Tribunal que es evidente que la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios, los despidos "motivados" por razón de embarazo, lo que constituye uno de los principales desafíos a los que ha de hacer frente el derecho a la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales, y es lógico que así lo resalte el texto en el que se exponen los motivos de la norma. Pero que sea esa la finalidad última no implica que el instrumento elegido por el legislador para su articulación no pueda consistir en una garantía objetiva y automática, que otorgue la protección al margen de cualquier necesidad de prueba del móvil discriminatorio. Se configura así por el legislador un mecanismo de garantía reforzada en la tutela de las trabajadoras embarazadas, reforzamiento que posee, además, una clara relevancia constitucional.

2.- Nuestra jurisprudencia ha caminado, como no podía ser de otra forma, por la misma senda interpretativa y aplicativa de los criterios señalados por el Tribunal Constitucional. Así en la STS 942/2017, de 28 de noviembre (Rcd. 3657/2015) reseñamos expresamente que nuestra doctrina puede resumirse en los siguientes términos: a) La regulación legal de la nulidad del despido de las trabajadoras embarazadas constituye una institución directamente vinculada con el derecho a la no discriminación por razón de sexo [artículo 14 CE], por más que puedan igualmente estar vinculados otros derechos y bienes constitucionalmente protegidos. b) Para ponderar las exigencias que el Art. 14 CE despliega en orden a hacer efectiva la igualdad de las mujeres en el mercado de trabajo es preciso atender a la peculiar incidencia que sobre su situación laboral tienen la maternidad y la lactancia, hasta el punto de que -de hecho- el riesgo de pérdida del empleo como consecuencia de la maternidad constituye el problema más importante -junto a la desigualdad retributiva- con el que se enfrenta la efectividad del principio de no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales. c) La protección de la mujer embarazada se lleva a cabo sin establecer requisito alguno sobre la necesidad de comunicar el embarazo al empresario o de que éste deba tener conocimiento de la gestación por cualquier otra vía; es más, el ámbito temporal de la garantía, referida a "la fecha de inicio del embarazo", por fuerza excluye aquellos requisitos, pues en aquella fecha -a la que se retrotrae la protección- ni tan siquiera la propia trabajadora podía tener noticia de su embarazo. d) La finalidad de la norma es proporcionar a la trabajadora embarazada una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, dispensándola de la carga de acreditar indicio alguno sobre la conculcación del derecho fundamental y eximiéndola de probar que el empresario tenía conocimiento del embarazo; cuestión ésta que pertenece a la esfera más íntima de la persona y que la trabajadora puede desear mantener - legítimamente- preservado del conocimiento ajeno. e) Todo ello lleva a entender que el precepto es configurador de una nulidad objetiva, distinta de la nulidad por causa de discriminación contemplada en el párrafo primero y que actúa en toda situación de embarazo, al margen de que existan o no indicios de tratamiento discriminatorio o, incluso, de que concurra o no un móvil de discriminación.

3.- En esas condiciones no se puede sostener una interpretación rigorista que, a la postre, deje sin efecto gran parte del sistema jurídico protector de la mujer, especialmente de la mujer embarazada, que la Constitución y el legislador ordinario han ido tejiendo desde la promulgación de la norma fundamental hasta la actualidad. Sostener que el hecho de no haber aludido en la papeleta de conciliación al embarazo de la mujer implica que ya no puede hacerse en la demanda o en una eventual ampliación de la misma, cuando ni se ha perjudicado absolutamente la posibilidad de conciliación y no se ha causado indefensión alguna a la empresa demandada,

implicaría desatender -a través de una interpretación rigorista de la norma- el derecho fundamental de la mujer a no ser discriminada en atención a su propia condición de mujer.

QUINTO.- 1.- Un examen detenido de los hechos de la presente litis revela que ambas finalidades del requisito de la correspondencia entre el contenido fáctico de la papeleta de conciliación y de la demanda se cumplieron plenamente. En efecto, consta acreditado (inalterado hecho probado quinto de la sentencia de instancia) que la actora formuló papeleta de conciliación y que el acto conciliatorio se celebró el 11 de marzo de 2022 con el resultado de "sin efecto" por incomparecencia de la demandada que sí constaba citada al acto. Por otro lado, resulta evidente que a la demandada no se le causó indefensión de ninguna clase, dado que en el escrito de demanda figuraron todos y cada uno de los hechos necesarios para decidir la controversia, habiendo transcurrido varios meses hasta la celebración del juicio en el que la demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró conveniente.

Debemos concluir, por tanto, que la sentencia recurrida incurrió en interpretación rigorista de los requisitos formales exigidos en el artículo 80.1 LRJS; y que su interpretación no fue adecuada la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la no discriminación y a la tutela judicial efectiva de la trabajadora demandante."

Debemos ratificarnos en esa doctrina y aplicarla al caso que ahora nos ocupa, tanto en lo relativo a la alegación de la situación de embarazo como a la relativa a la vulneración de otros derechos fundamentales como es la garantía de indemnidad ex art. 24 CE. La introducción en la demanda del estado de gestación de la trabajadora y de la garantía de indemnidad como causa de nulidad del despido, aunque dichas circunstancias no hubieran sido mencionadas en la papeleta de conciliación previa, no constituye una variación sustancial de la demanda que impida el enjuiciamiento de la pretensión de nulidad al amparo del artículo 55.5 ET. En el caso de autos la papeleta de conciliación ya interesaba la nulidad del despido y una indemnización incluso superior a la que después se reclamó en la demanda, por lo que la empresa tenía conocimiento de las pretensiones, teniendo por tanto oportunidad de conciliar sobre las mismas antes del inicio del proceso, por lo cual no se puede considerar exigible un nuevo acto de conciliación. En todo caso la exigencia legal de la conciliación previa no es una disposición destinada a la tutela de los intereses de la parte demandada, sino a la tutela objetiva del funcionamiento del sistema judicial en beneficio del conjunto de la sociedad, evitando que lleguen a iniciarse numerosos procesos, con el riesgo de saturación de la agenda judicial, derivados de conflictos que pueden resolverse mediante la negociación entre las partes. Por tanto su eventual omisión no es causa de indefensión de la parte demandada, puesto que no es esa su finalidad. La tutela judicial de la parte demandada se satisface en el proceso social cuando al llegar al acto del juicio conoce con la antelación legalmente prevista cuáles son las pretensiones de la parte actora y sus fundamentos fácticos a efectos de instrumentar su defensa, por lo que basta con que todos ellos figuren en la demanda (como aquí ocurre) o, en su caso, en un escrito de ampliación presentado tempestivamente. La sentencia recurrida, al apreciar la incongruencia entre papeleta y demanda e impedir el examen de la pretensión de nulidad, vulnera la citada doctrina jurisprudencial, aplicando una doctrina unificada que efectivamente resultaba de la sentencia de esta Sala que cita en su fundamentación, pero que ha sido expresamente rectificada según se ha visto.

CUARTO.- 1. Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, obliga a estimar el motivo de casación para la unificación de doctrina presentado, pero ello no determina la estimación íntegra de la pretensión del suplico del recurso, porque si así se hiciera se dejarían sin resolver los restantes motivos de suplicación que se incluyeron en el recurso y que quedaron sin analizar debido a la estimación del motivo procesal que aquí hemos analizado. Por otra parte y para el supuesto de estimación de tales motivos igualmente tendría que resolver la pretensión subsidiaria de la demanda relativa a la declaración de improcedencia del despido. Lo que procede por tanto es casar y anular esa sentencia y devolver las actuaciones a la Sala de suplicación para que se pronuncie sobre los restantes motivos de suplicación contenidos en el recurso y, en caso de que fuese necesario, sobre la pretensión subsidiaria de la demanda.

2. Conforme al artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada D^a Ruth de la Orden Fernández en nombre y representación de Dña. Claudia .

2. Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 600/2024, de 18 de septiembre de 2024 en el recurso de suplicación núm. 142/2024, aclarada por auto de 10 de octubre de 2024.



3. Devolver las actuaciones a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid para que dicte nueva sentencia en el recurso de suplicación en la que, desestimando el motivo relativo a la incongruencia de la demanda con la papeleta de conciliación, venga a resolver los restantes motivos del recurso de suplicación interpuesto por Kovyx Outdoor S.L. y, si fuera preciso, sobre la pretensión subsidiaria de la demanda.

4. No se hace expresa imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ