

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia: 1306/2024, de 2 de diciembre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 3354/2023***SUMARIO:**

Proceso laboral. Alegación por primera vez en el escrito de demanda que el despido disciplinario debe declararse improcedente por no haberse tramitado expediente contradictorio. Papeleta de conciliación en la que consta únicamente que el cese se ha producido sorpresivamente, omitiéndose el mencionado defecto formal. La normativa que regula la papeleta de conciliación no exige que se incluya ninguna calificación jurídica, ni fundamentación jurídica. Sí que impone la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión. Por su parte, el art. 80.1 c) de la LRJS exige que en la demanda no se aleguen hechos distintos de los aducidos en la conciliación o mediación previa. Esta Sala ya ha explicado que la omisión del expediente contradictorio constituye un hecho negativo que afecta a la calificación del despido, aunque ciñéndose a supuestos litigiosos donde la alegación novedosa se introduce por primera vez en el juicio oral, lo que afecta al derecho de defensa de la parte contraria. En la presente litis, la papeleta de conciliación explica que el despido se comunicó sorpresivamente el día 9 de octubre de 2019. Si en dicha papeleta de conciliación el trabajador indica que el primer conocimiento que tuvo de la intención del empresario de despedir se produjo el mismo día del despido, ello implica que no se había llevado a cabo un expediente contradictorio previo. Hay que tener en cuenta que la petición de que el despido se declarase improcedente por la omisión del expediente contradictorio no se introdujo en el juicio oral sino en el escrito de demanda, lo que permitió que los demandados pudieran acudir al juicio oral con los medios de prueba que a su derecho convenían. A la vista de las circunstancias concurrentes en esta litis, debemos concluir que la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, cuando rechaza que deba examinarse la alegación relativa a que el despido debe declararse improcedente por dicha omisión del expediente contradictorio previo. El lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión.

PONENTE:*D. Juan Molins Garcia-Atance.***SENTENCIA**

Magistrados/as

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
MARIA LUZ GARCIA PAREDES

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social
Sentencia núm. 1.306/2024

Síguenos en...



Fecha de sentencia: 02/12/2024
Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
Número del procedimiento: 3354/2023
Fallo/Acuerdo:
Fecha de Votación y Fallo: 19/11/2024
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
Procedencia: T.S.J. ANDALUCÍA SOCIAL
Letrado de la Administración de Justicia: Sección 001
Transcrito por: CGG
Nota:
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3354/2023
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
Letrado de la Administración de Justicia: Sección 001

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1306/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Ángel Blasco Pellicer
D.ª María Luz García Paredes
D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 2 de diciembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Cristóbal Fernández Jurado, actuando en nombre y representación de D. Oscar, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla 1242/2023, de fecha 3 de mayo, en recurso de suplicación 2302/2021, interpuesto contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de los de Córdoba 190/2020, de 1 de octubre, procedimiento 1149/2019, seguidos a instancia del trabajador D. Oscar contra DIRECCION000 CB, D. Virgilio, D. Jesús María y D. Florencio.

Ha comparecido en concepto de recurrido DIRECCION000 CB, D. Virgilio, D. Jesús María y D. Florencio, representados y asistidos por el Letrado D. José Antonio Guirao Losada.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 1 de octubre de 2020, el Juzgado de lo Social número Tres de los de Córdoba dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimando la demanda de despido formulada por D. Oscar contra DIRECCION000 CB, D. Florencio, D. Jesús María y D. Virgilio, debiendo declarar y declarando que el despido disciplinario llevado a cabo con efectos de 9/10/19 tiene la consideración de un despido improcedente por defecto de forma y, en consecuencia, condeno a la empresa a que dentro del legalmente establecido para ello - cinco días desde la notificación de esta sentencia y sin esperar firmeza - opte entre la readmisión de forma inmediata en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que estaban vigentes en aquel momento o por la extinción del contrato de trabajo con la consiguiente indemnización que será abonada de manera solidaria y que asciende a DIECINUEVE MIL CIENTO OCHENTA EUROS CON TREINTA Y UN CÉNTIMOS (19.180,31 €.)».

SEGUNDO.

Síguenos en...



Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

«PRIMERO.- Oscar ha trabajado para la comunidad de bienes DIRECCION000 CB, con la antigüedad de 15/4/2005, categoría profesional de guarda de campo y caza y salario mensual prorrateado de 1.040,97 €, sin ostentar o haber ostentado en el último año, cargo o representación legal o sindical de los demás trabajadores.

SEGUNDO.- Durante la vigencia de la relación laboral ha sido de aplicación el Convenio colectivo del campo de la provincia de Córdoba (BOP 16/8/17).

TERCERO.- Con fecha y efectos de 9/10/19 se le notificó al trabajador carta de despido disciplinario con el siguiente tenor literal:

Muy Sr. Nuestro:

Sirva la presente para comunicarle, que la dirección de la empresa, ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su relación laboral, mediante Despido Disciplinario, con efectos de del día 9 de Octubre del presente año, por incumplimiento contractual muy grave y culpable de sus obligaciones laborales a tenor de lo dispuesto en el Artículo 54.2.d de Estatuto de los Trabajadores , en relación al artículo 38. Apartados 4 . y 6 del Convenio Colectivo del Campo de la provincia de Córdoba, en base a los siguientes MOTIVOS:

El pasado día 13 de Agosto, tuvimos conocimiento de que usted ha incurrido en un Delito de Receptación, habiendo sido condenado en Sentencia del Juzgado de lo Penal. n° 5 de Córdoba, "Como autor criminalmente responsable de un delito de receptación del artículo 298.1° del Código Penal, a la pena de seis meses de prisión, accesoria de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de condena". Número de Procedimiento Juicio Oral 61/2.019.

Que una vez conocido por la dirección de nuestra empresa el delito cometido y reconocido por usted, al que se refiere la referida sentencia, y tras realizar las averiguaciones y comprobaciones oportunas, teniendo en cuenta las funciones de Guarda Casero que usted viene desempeñando en la Finca de nuestra propiedad " DIRECCION001 y DIRECCION002", situada en el Municipal de Montoro, siendo usted el único trabajador de la mis tenido conocimiento de los siguientes hechos:

1°. Que tras la investigación que se estaba llevando a cabo por la Guardia Civil pertenecientes al Equipo de Investigación Roca 32, en el término Municipal de Montoro, en relación a la oleada indiscriminada de Robos que se estaban produciendo en localidades de Bujalance, desde principios del año 2.014 y 2.015, se tiene conocimiento de que usted es receptor de objetos sustraídos, de los cuales se estaba investigando, sospechando que usted estaba implicado en diferentes robos en la demarcación de Montoro, aprovechando usted, su condición de Guarda-Casero de la Finca de Caza Mayor, llamada " DIRECCION001", propiedad de la dirección de nuestra empresa, en la cual usted presta sus servicios de Guarda-Casero, así como de que tiene amplio conocimiento de la zona.

2°.- Que según consta en las diligencias previas. La guardia Civil le solicito a usted un registro voluntario en la Finca " DIRECCION001" de nuestra propiedad, sito en DIRECCION003 del término municipal de Montoro (Córdoba), en la que viene desempeñando sus funciones de Guarda Casero, así como, en una casa de su propiedad que se encuentra enclavada en el Paraje conocido como " DIRECCION004", accediendo- usted voluntariamente y sin conocimiento de la dirección de nuestra empresa a que- sé practicase el citado registro, en la Finca " DIRECCION001" de nuestra propiedad.

3°. Tras la culminación del registro, se intervienen objetos y maquinaria agrícola, de dudosa procedencia, entre los que se encuentran en posesión de usted. El Vibrador de Olivos de la marca MASTER BLOCK, modelo 2000 SUPER n° de serie 2M9EH, el cual fue sustraído del interior de una nave Industrial del DIRECCION005, de la localidad de Bujalance, denunciado el día 27 de Enero de 2.015, siendo reconocido por el denunciante.

'Que, según Informes de la Guardia Civil, la citada vibradora, se encontró en el interior de la Finca " DIRECCION001" sita DIRECCION003 del Término Municipal de Montero, propiedad de nuestra empresa y en la que usted viene prestando servicios de Guarda y Casero sin que la dirección de nuestra empresa tuviese conocimiento.

Síguenos en...

4° Asimismo, de las investigaciones practicadas y de las que hemos tenido conocimiento, se deduce que el TDT. de la Marca T-BOSTON, 3.500, fue sustraído de la Finca, " DIRECCION002", y que se encontrado en la finca propiedad de usted denominada " DIRECCION004".

5° Que finalmente, usted fue detenido como autor de un DELITO DE RECEPCIÓN DE UNA VIBRADORA, previstos y penados en el artículo 298.1 del Código Penal vigente al tiempo de los hechos, según el cual "El que con ánimo de lucro y con conocimiento de la comisión de un delito contra el patrimonio o el orden socio-económico, en el que no haya intervenido, ni como; autor ni como cómplice, ayude a los responsables a aprovecharse de los efectos del mismo, o reciba, adquiera u oculte tales efectos, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. "

Pues bien, a la vista de los hechos relatados, su conducta, constituye una auténtica transgresión de la buena fe contractual, así como abuso de confianza en el desempeño de su trabajo e incumplimiento contractual muy grave de sus obligaciones laborales tipificada en el 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 38. Apartados 4 y 6 del vigente Convenio Colectivo del Campo para la provincia de Córdoba, según el cual, constituye justa causa de despido:

"El haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos de la propiedad cometidos fuera de la empresa".

Dicho Delito se encuentra tipificado en el Título XIII/ (Delitos contra el Patrimonio y contra el orden socio-económico), y Capítulo XIV del Código Penal, (De la Recepción y Blanqueo de capitales) así como falta de lealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y transgresión de la buena fe contractual, conducta muy grave que merece un reproche jurídico-laboral, siendo suficientes y sólidos los motivos señalados, para fundamentar la pérdida de confianza que justifica y es merecedora de su despido del que ha sido objeto con los efectos arriba indicados.

CUARTO.- Conforme obra en la carta de despido, el demandante fue condenado a la pena allí indicada por el juzgado de lo penal nº 5 de Córdoba en juicio oral 61/2019 y por los hechos probados que obran a los folios 90 y ss y doy por reproducidos. Los citados hechos y el atestado policial es del año 2015 y constan en las Diligencias Previas instruidas.

A DIRECCION000 CB se le tuvo por personada en las diligencias previas que se instruían en investigación de los hechos que a la postre fueron objeto de condena en providencia de 14/12/18 (f. 110).

La sentencia se dictó, el día 19/6/19 de manera verbal, siendo firme. No aparece como perjudicada la CB ahora demandada en el juicio oral. No consta que esta sentencia fuera notificada a la ahora demandada en el proceso penal.

QUINTO.- Por el juzgado de lo social nº 2 de Córdoba se siguió el proceso de vacaciones 680/18 entre las partes del presente procedimiento que finalizó con acuerdo de 18/9/18 sobre el disfrute de las vacaciones de 2018 (f. 295).

Por este juzgado de lo social se siguió el proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo con nº 989/18, seguido entre las partes del presente proceso, y que finalizó con acuerdo de 7/3/19 en el que se fijaba un descanso semanal, las vacaciones y se definía las funciones del demandante como las de guarda además de trabajos esporádicos de mantenimiento (f, 133 y 134 que doy por reproducidos).

Constan dos denuncias del ahora demandante a Inspección de Trabajo sobre un accidente sufrido en enero de 2019 y sobre las funciones desarrolladas y el horario de trabajo. No consta acreditada la fecha ni el resultado de tales denuncias.

SEXTO.- D. Florencio, D. Jesús María y D. Virgilio son los comuneros de al Comunidad de Bienes demandada.

SÉPTIMO.- En fecha 21/10/19 se presentó papeleta de conciliación ante el CEMAC, desarrollándose el acto el 8/11/19 con el resultado de intentado sin avenencia.

En la papeleta de conciliación (f. 22 y ss) no se hace mención ni a la prescripción de la sanción ni al defecto de forma en la tramitación del expediente sancionador.».

TERCERO.

Contra la anterior sentencia, por las representaciones legales de D. Oscar y de DIRECCION000 CB, D. Virgilio, D. Jesús María y D. Florencio, se formularon sendos recursos

Síguenos en...



de suplicación y la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía con sede en Sevilla, dictó sentencia 1242/2023, en fecha 3 de mayo, en la que consta el siguiente fallo: «Que procede estimar el recurso interpuesto por la demandada, revocando la sentencia de instancia, y declarando la procedencia del despido con fecha de efectos de 09.10.2019, convalidando la extinción del contrato que aquél produjo, sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación. Al mismo tiempo, procede desestimar el recurso de suplicación interpuesto por el actor. Sin condena en costas.

Dese a los depósitos y cantidades consignadas el destino legalmente previsto».

CUARTO.

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía con sede en Sevilla por la representación letrada de D. Oscar se interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 595/2013, de 15 de marzo, (recurso 71/2013).

QUINTO.

Se admitió a trámite el recurso y habiendo sido impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar el mismo improcedente, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 19 de noviembre de 2024, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.-El debate casacional radica en determinar si el trabajador puede alegar por primera vez en el escrito de demanda que el despido disciplinario debe declararse improcedente por no haberse tramitado un expediente contradictorio.

En la papeleta de conciliación constaba que el despido se había producido sorpresivamente pero no se manifestó que se había producido un defecto formal consistente en que la empresa no había tramitado un expediente contradictorio antes de proceder al despido disciplinario del actor. El trabajador introdujo esa alegación en el escrito de demanda.

2.-El Juzgado de lo Social estimó la demanda de despido. Lo declaró improcedente. No apreció defecto en el modo de proponer la demanda por haber incluido en ella por primera vez la alegación relativa a la falta de tramitación de expediente contradictorio, que había omitido en la papeleta de conciliación.

3.-La empresa interpuso recurso de suplicación, que fue estimado por sentencia del TSJ de Andalucía con sede en Sevilla 1242/2023, de 3 de mayo (recurso 2302/2021). La Sala de Suplicación considera que sí que se produjo una variación sustancial entre el contenido de la papeleta de conciliación y la demanda, por lo que estima el recurso y declara la procedencia del despido.

4.-El trabajador interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con un único motivo en el que denuncia la infracción de los arts. 80 y 63 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS). Sostiene que la alegación en la demanda relativa a que no se había tramitado el expediente no supone la introducción de hechos nuevos.

5.-La parte demandada presentó escrito de impugnación del recurso en el que argumenta que la sentencia recurrida es conforme a derecho.

El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación del recurso.

SEGUNDO.

Síguenos en...



1.-En primer lugar, debemos examinar el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).

Se invoca como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Asturias 595/2013, de 15 de marzo de 2013 (recurso 71/2013). En ella, el actor prestaba servicios como conductor-repartidor hasta que fue despedido disciplinariamente. En la instancia el despido se declaró procedente. El trabajador recurrió en suplicación y denunció la infracción del art. 38 del Convenio colectivo para la Industria del Frío Industrial en relación con los arts. 80.1.e) y 108.1 de la LRJS. Alegó que no se había tramitado el expediente previo al despido.

La sentencia referencial explica que esa norma exige la tramitación de un expediente o procedimiento sumario respecto a las faltas muy graves. La defensa del trabajador alegó la falta de tramitación de dicho expediente en el escrito de ampliación de demanda. La empresa se opuso a que pudiera examinarse por tratarse de una variación sustancial de los hechos contenidos en la conciliación.

El TSJ argumentó que el art. 80.1.c) de la LRJS exige que la fase preprocesal y la procesal sean congruentes, lo que determina la imposibilidad de alegar en la demanda hechos distintos a los aducidos en conciliación, con la salvedad de los ocurridos con posterioridad. La sentencia de contraste considera que la referencia a la falta de tramitación de expediente sumario en el escrito de ampliación de demanda sin referencia alguna en la papeleta de conciliación no supone alegar hechos nuevos sino fundamentos jurídicos diversos sustentadores de la pretendida calificación del despido, que no ocasionan indefensión a la parte.

2.-Concurre el requisito de contradicción. En ambas sentencias se analiza la misma cuestión procesal: si es posible alegar por primera vez en la demanda o en su ampliación el incumplimiento del requisito formal impuesto por una norma convencional consistente en exigir la previa tramitación de expediente contradictorio para la imposición de la máxima sanción, sin haberlo alegado con carácter previo en el escrito de conciliación. En ambos procesos se debate cómo debe interpretarse el citado art. 80.1.c) de la LRJS.

La sentencia recurrida considera que se infringe esa norma porque, aunque se trata de cuestiones jurídicas con transcendencia para la estimación de la pretensión, no se pueden considerar de modo aislado sin su necesaria conexión con los presupuestos fácticos; mientras que la de contraste no considera infringido el art. 80.1.c) de la LRJS porque considera que no supone alegar hechos nuevos sino fundamentos jurídicos diversos sustentadores de la pretendida calificación del despido que no ocasionan indefensión a la parte. En mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se han dictado pronunciamientos contradictorios que deben ser unificados.

TERCERO.

1.-El art. 6 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, establece cuál es del contenido de la papeleta de conciliación:

«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 [...].»

2.-El art. 80.1.c) de la LRJS regula los requisitos del escrito de demanda:

«Art. 80.1. La demanda [...] habrá de contener los siguientes requisitos generales
c) La enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas. En ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación ni introducirse respecto de la vía administrativa previas variaciones sustanciales en los términos prevenidos en el artículo 72, salvo los hechos nuevos o que no hubieran podido conocerse con anterioridad.»

Síguenos en...



3.-Las demandas de despido deben reunir unos requisitos formales. El art. 104.c) de la LRJS establece:

«Art. 104. Las demandas por despido, además de los requisitos generales previstos, deberán contener los siguientes:

c) Si el trabajador ostenta, o ha ostentado en el año anterior al despido, la cualidad de representante legal o sindical de los trabajadores, así como cualquier otra circunstancia relevante para la declaración de nulidad o improcedencia o para la titularidad de la opción derivada, en su caso.»

CUARTO.

Debemos diferenciar entre:

a) La vinculación que debe tener el escrito de demanda con la reclamación administrativa previa (en los casos en que ésta siga siendo preceptiva) o con la vía administrativa previa.

b) La vinculación entre la demanda y la conciliación o mediación previa.

La sentencia del TS 362/2024, de 23 de febrero (recurso 687/2022) explica que las diferencias entre la reclamación previa y la vía administrativa previa, por un lado; y la conciliación o mediación previa, por otro; justifican esa diferencia:

«La Administración pública no puede transigir. Por ello, en la reclamación previa y en la vía administrativa previa los interesados tienen que desarrollar la argumentación que permita que la Administración pública, sin transigir, acoja esos argumentos y, dictando una resolución conforme a derecho, estime la reclamación o el recurso administrativo, evitando el pleito. En el seno de la contestación a dicha reclamación previa o de la vía administrativa previa, en la que se suscita el debate jurídico, la Administración debe alegar la prescripción si quiere oponerla posteriormente en el juicio. En cambio, la conciliación previa busca alcanzar una transacción [...] Su naturaleza es distinta de la reclamación previa y de la vía administrativa previa.»

QUINTO.

1.-También debemos distinguir entre las alegaciones novedosas introducidas por primera vez en el escrito de demanda (o de ampliación de la demanda) y las introducidas en el juicio oral:

a) Desde la perspectiva del derecho a la tutela judicial efectiva y de la prohibición de indefensión del art. 24 de la Constitución, la alegación sorpresiva de un hecho nuevo efectuada por primera vez en el juicio oral puede causar indefensión a la parte contraria porque le impide comparecer a juicio con los medios de prueba necesarios para oponerse a ella y defender su derecho: el demandado se ha visto sorprendido por la alegación introducida por primera vez en el plenario.

b) Por el contrario, cuando se trata de hechos que no se incluyeron en la papeleta de conciliación y se introdujeron en la demanda o ampliación de la demanda, el traslado del escrito de demanda o de ampliación a la parte demandada antes del juicio oral evita que se le haya causado indefensión: el demandado podrá aportar los medios de prueba que necesite para su defensa. También dispondrá de tiempo para desarrollar sus argumentaciones legales y jurisprudenciales.

2.-Las sentencias del TS 264/2022, de 25 marzo (rcud 4395/2019) y 376/2022, de 27 abril (rcud 179/2021), negaron que pudiera alegarse por primera vez en el juicio oral que no se había instruido un expediente disciplinario previo al despido. La última sentencia argumentó:

a) La alegación en el acto del juicio por primera vez de la ausencia de tramitación del expediente disciplinario que contempla el convenio colectivo, debe ser expulsada del debate por no haberse introducido en la demanda ni dado oportunidad a la parte demandada para responder y aportar al acto de juicio los elementos de prueba necesarios para combatir tal alegato.

Síguenos en...

b) Se trata de un «hecho negativo de falta de incoación de un expediente, que permitiría acudir a una valoración jurídica, como es el análisis de las exigencias convencionales en materia de despido disciplinario, se ha configurado como una pretensión que afecta, claramente, a la calificación del despido [...] es relevante para calificar el despido como improcedente por defectos formales [...] solo mediante su expresión en ella (en la demanda), la parte demandada puede acudir al acto de juicio con los elementos necesarios para oponerse a la demanda ya que la aportación del expediente disciplinario al proceso solo es obligada para la parte demandada cuando el expediente es exigido legalmente pero no convencionalmente (ex art. 106.2 de la LRJS).»

3.-En el mismo sentido se pronunció la sentencia del TS 217/2018, de 27 de febrero (rcud 689/2016) respecto de la alegación introducida en el acto del juicio oral relativa a que el despido debía declararse improcedente por no haber respetado la empresa los principios de audiencia y contradicción en un expediente previo a la imposición de la sanción por falta muy grave y por no haber dado audiencia previa a los representantes legales de los trabajadores.

4.-La sentencia del TS 261/2023, de 12 de abril (rcud 4223/2020) consideró que se había producido una modificación sustancial de la demanda en el juicio oral. Se trataba de una demanda por cesión ilegal en la que solamente se alegaba la relación del actor con el Ayuntamiento de Mijas mientras estaba empleado por el Club Deportivo. El escrito no decía nada respecto de las empresas Ferrovial Servicios SA y Eulen SA.

En el acto del juicio, el trabajador manifestó que la responsabilidad de dichas sociedades derivaba de que las adjudicaciones de servicios realizadas lo fueron en fraude de ley. La demanda nada decía sobre el ejercicio real del poder de dirección y organización por parte de Ferrovial Servicios SA y Eulen SA, circunscribiéndose únicamente al Club Deportivo. Nada decía la demanda tampoco sobre que este club fuera una «empresa pantalla», ni sobre que las adjudicaciones a esas dos empresas se hubieran realizado en fraude de ley. Estos hechos y alegaciones solo se realizaron en la vista, lo que supuso una variación sustancial de la demanda que causó indefensión a la parte contraria.

SEXTO.

1.-La doctrina constitucional y jurisprudencial ha admitido las siguientes alegaciones que se habían omitido en la conciliación o mediación preprocesal y se introdujeron por primera vez en el escrito de demanda:

a) La sentencia del TC 127/2006, de 24 de abril, explica que el art. 80.1.c) de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL) exigía una congruencia entre los hechos aducidos en la conciliación previa y los hechos aducidos en la posterior demanda ante la jurisdicción social. En el supuesto enjuiciado, concurría dicha congruencia fáctica, así como respecto de la pretensión del trabajador de ser restituido en su puesto de trabajo con las consecuencias económicas inherentes.

La única diferencia entre la solicitud de conciliación y la demanda ante el Juzgado de lo Social era que en esta última el trabajador había calificado expresamente la acción ejercitada, explicando que se articulaba por los cauces del proceso especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 138 de la LPL en relación con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

El TC sostiene que «el demandante no tiene obligación alguna de realizar calificaciones jurídicas en la papeleta de conciliación ni sobre la medida empresarial, ni sobre el procedimiento adecuado, pues es notorio que la normativa sobre la conciliación previa impone la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión (art. 6 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), pero no exige en ningún caso que en la solicitud de conciliación se realicen calificaciones jurídicas, citas de preceptos, indicaciones de la modalidad procesal adecuada, ni tampoco que se expliciten en ella las razones jurídicas que fundamentan la pretensión, lo que resulta plenamente coherente con el hecho de que se permita a los interesados acudir personalmente, sin asistencia letrada, al acto de conciliación. El art. 80.1 c) LPL abunda en esa idea, desde el momento que únicamente reclama la congruencia entre los hechos aducidos en la demanda y los hechos aducidos en la conciliación previa».

Síguenos en...



b) La sentencia del TS 758/2024, de 29 de mayo (rcud 3869/2022) examinó un debate casacional limitado a la congruencia entre la demanda y la ampliación de la demanda en relación con el art. 85.1 de la LRJS. La sentencia recurrida argumentaba que se había producido una variación sustancial de la demanda en el acto del juicio prohibida por el art. 85.1 de la LRJS cuando se presentó un escrito de ampliación de demanda en el que se solicitaba la nulidad y subsidiariamente la improcedencia del despido alegando que debía haberse tramitado un despido colectivo.

Por tanto, la controversia casacional se limitaba a determinar si es posible que se presente un escrito de ampliación de la demanda con ese contenido.

Esta Sala reiteró la doctrina jurisprudencial que había interpretado el art. 85.1 de la LRJS en el sentido de que la prohibición de introducir en el proceso una variación sustancial de la demanda se limita únicamente a las alegaciones novedosas suscitadas en el acto del juicio. Esa norma no impide presentar escritos de ampliación de la demanda con anterioridad al plenario, siempre que se dé traslado a la parte demandada.

c) La sentencia del TS 1038/2024, de 10 de septiembre (rcud 1636/2021), admitió que en un escrito de ampliación de la demanda se alegara por primera vez que la actora había estado embarazada y había disfrutado de la suspensión por maternidad y de descansos por lactancia. Ni en la conciliación previa ni en la demanda se había manifestado que la demandante había dado a luz.

2.-Respecto de la contestación a la demanda, la sentencia del TS 362/2024, de 23 febrero (rcud 687/2022) admitió que se alegue la excepción de prescripción en el momento de contestar a la demanda sin necesidad de anunciarla en la conciliación o mediación previa, ya que el legislador no establece ningún tipo de preclusión en estos casos.

3.-Por el contrario, esta Sala ha rechazado las siguientes alegaciones introducidas por primera vez en el escrito de demanda o de ampliación:

a) La sentencia del TS 528/2020, de 25 junio (rcud 877/2017) consideró que se había introducido un hecho nuevo en el escrito de ampliación de la demanda. En el acto de conciliación previa se había alegado que no había finalizado la obra que era objeto del contrato temporal. En el escrito de ampliación de la demanda se alegó por primera vez que la trabajadora estaba embarazada y se solicitó que el despido se calificase como nulo. Este Tribunal concluyó que no era posible tomar en consideración dichos hechos, es decir, la situación de embarazo de la trabajadora en el momento del despido.

b) La sentencia del TS 330/2024, de 22 de febrero (rec. 191/2021) explicó que en la papeleta de conciliación la única causa alegada para conseguir la nulidad de una resolución administrativa que modificaba las bases de un concurso de traslados era que «se ha prescindido de la participación en la negociación con la representación de los trabajadores, lesionando el derecho a la negociación colectiva derivado del derecho a la libertad sindical.» Por el contrario, la demanda posterior añadió otra «causa petendi» (causa de pedir) consistente en la exclusión de las plazas vacantes ocupadas por personal indefinido no fijo como consecuencia de la transformación en indefinida de su relación laboral en virtud de sentencia judicial, lo que, a su juicio, vulneraba el art. 14 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos.

Esta Sala consideró que la actora había incluido en la demanda hechos distintos de los aducidos en conciliación.

SÉPTIMO.

1.-En la presente litis, la papeleta de conciliación mencionó la prestación de servicios del actor a favor de la empresa demandada desde el 15 de abril de 2005 y añadió: «Que en fecha 09.10.2019 y bajo mi más absoluta sorpresa, se me ha comunicado mediante burofax recibido la extinción de mi contrato». Alegó que se trataba de una represalia, que había sufrido acoso y que era un despido sin causa y en fraude de ley. Solicitó la nulidad y subsidiariamente la improcedencia del despido y una indemnización de 10.000 euros por vulnerar sus derechos fundamentales.

En el escrito de demanda solicitó la improcedencia del despido disciplinario por la omisión del expediente de contradicción previsto en el convenio colectivo.

Síguenos en...



2.-La normativa que regula la papeleta de conciliación no exige que se incluya ninguna calificación jurídica, ni fundamentación jurídica. Sí que impone la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que versa la pretensión (art. 6 del Real Decreto 2756/1979). Por su parte, el art. 80.1.c) de la LRJS exige que en la demanda no se aleguen hechos distintos de los aducidos en la conciliación o mediación previa.

En las citadas sentencias del TS 264/2022, de 25 marzo (rcud 4395/2019) y 376/2022, de 27 abril (rcud 179/2021), explicamos que la omisión del expediente contradictorio constituye un hecho negativo que afecta a la calificación del despido. Sin embargo, el supuesto litigioso era distinto porque se trataba de una alegación novedosa introducida por primera vez en el juicio oral, lo que afectaba al derecho de defensa de la parte contraria.

En la presente litis, la papeleta de conciliación explica que el despido se comunicó sorpresivamente el día 9 de octubre de 2019. Si en dicha papeleta de conciliación el trabajador indica que el primer conocimiento que tuvo de la intención del empresario de despedir se produjo el mismo día del despido, ello implica que no se había llevado a cabo un expediente contradictorio previo. A diferencia de las citadas sentencias del TS 264/2022 y 376/2022, en este pleito la petición de que el despido se declarase improcedente por la omisión del expediente contradictorio no se introdujo en el juicio oral sino en el escrito de demanda, lo que permitió que los demandados pudieran acudir al juicio oral con los medios de prueba que a su derecho convenían.

A la vista de las circunstancias concurrentes en esta litis, debemos concluir que la sentencia recurrida incurre en una interpretación rigorista de los requisitos formales, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva, cuando rechaza que deba examinarse la alegación relativa a que el despido debe declararse improcedente por dicha omisión del expediente contradictorio previo. El lapso temporal transcurrido desde que se dio traslado del escrito de demanda a la parte demandada hasta que se celebró el juicio oral excluye que se le haya causado indefensión.

OCTAVO.

Los anteriores argumentos obligan a estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, oído el Ministerio Fiscal, casar y anular en parte la sentencia recurrida y resolver el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000 CB, D Virgilio, D Jesús María y D Florencio contra la sentencia de instancia en el sentido de desestimar dicho recurso. Se mantiene el pronunciamiento de la sentencia recurrida relativo a la desestimación del recurso de suplicación formulado por D Oscar. Se declara la firmeza de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

No procede efectuar pronunciamiento en costas en casación (art. 235.1 de la LRJS) pero sí en suplicación. Se condena a DIRECCION000 CB, D Virgilio, D Jesús María y D Florencio a abonarlas en cuantía de 800 euros, así como a la pérdida del depósito y mantenimiento de la consignación allí efectuados, con la consiguiente dación del destino legal (art. 228 de la LRJS).

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 D Oscar.

2.- Casar y anular en parte la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla 1242/2023, de 3 de mayo (recurso 2302/2021).

3.- Resolver el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000 CB, D Virgilio, D Jesús María y D Florencio contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Córdoba 190/2020, de 1 de octubre (procedimiento 1149/2019) en el sentido de desestimar dicho recurso. Se mantiene el pronunciamiento de la sentencia recurrida relativo a la desestimación del recurso de suplicación formulado por D Oscar. Se declara la firmeza de la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Córdoba 190/2020, de 1 de octubre (procedimiento 1149/2019).

4.- No procede efectuar pronunciamiento en costas en casación. Se condena a DIRECCION000 CB, D Virgilio, D Jesús María y D Florencio a abonar las costas del recurso de

Síguenos en...

suplicación en cuantía de 800 euros, así como a la pérdida del depósito y mantenimiento de la consignación allí efectuados, con la consiguiente dación del destino legal.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

