

# El TS avala el despido de una embarazada que no informó de su estado en la conciliación

**EL TRIBUNAL SUPREMO SIENTA JURISPRUDENCIA/** Respaldó el despido de una trabajadora embarazada porque sólo informó de ello a la empresa en la demanda judicial, con posterioridad al acto previo de conciliación laboral.

M.Valverde. Madrid

El Tribunal Supremo acaba de respaldar el despido de una trabajadora embarazada por no haber informado a la empresa de su estado, desde el primer momento del litigio que mantuvo con ella.

Este es el significado de la importante sentencia, número 528/2020, que ha publicado el alto tribunal sobre el caso de la trabajadora temporal V.Z.M., que fue despedida el 30 de septiembre de 2015 por Dentoestetic Centro de Salud y Estética Dental. Ante la falta de acuerdo con la empresa en el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación, donde no informó a la empresa de que estaba embarazada, la empleada presentó una demanda ante el Juzgado de Lo Social de Madrid.

En este paso, la empleada sí informó de que en el momento del despido estaba en estado, como también ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. La trabajadora llegó a este paso buscando la nulidad del despido y la obligación de la empresa de readmitirla inmediatamente. Objetivo que obtuvo de este tribunal.

## La ley prohíbe introducir en el juicio elementos que no se presentaron en el acto de conciliación

Sin embargo, la empresa recurrió ante el Tribunal Supremo, buscando la unificación de doctrina. Es decir que el alto tribunal se pronuncie y fije jurisprudencia sobre un hecho respecto al cual han fallado de forma distinta dos, o más tribunales superiores de las comunidades autónomas. En este caso, la empresa presentó como sentencia de contraste el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León sobre un hecho similar: En la papeleta de conciliación la empleada no informó de que estaba embarazada en el momento del despido. Cosa que sí hizo al presentar la demanda en los tribunales. Por lo tanto, el tribunal no estimó el embarazo como la causa del despido de la empleada.

### Incongruencia

En consecuencia, el Tribunal Supremo se pronuncia sobre el hecho siguiente: “Si existe



La sede del Tribunal Supremo, en Madrid.

incongruencia entre la papeleta de conciliación [ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación] y la demanda posterior a los tribunales”.

La razón es que, en el primer paso, cuando impugna el despido, no hace constar que en la fecha del mismo estaba embarazada “y sí que consigna ese dato en la demanda formu-

lada”. Primero, la trabajadora dice que “la obra y servicio para la que fue contratada no había terminado en el momento del despido, y después, aclara la demanda y alega que la causa del despido es que estaba embarazada”. Y así lo hizo constar en sendos escritos de ampliación a la demanda contra la empresa. Incluso, la empleada dijo que, en el momen-

## En este caso, el Tribunal Supremo no encuentra discriminación por razones de sexo

to de terminar la relación laboral, la compañía conocía su estado, “como consecuencia de una baja de incapacidad laboral transitoria”. Y, por lo tanto, defendió que la empresa vulneró el artículo 14 de la Constitución. Por este motivo, “y por el riesgo de baja hasta el alumbramiento” la empleada pidió “la inmediata nulidad del despido”. El artículo 14 de la Constitución dice lo siguiente: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

### Fundamentos de derecho

Sin embargo, en los fundamentos de derecho de la sentencia, el Tribunal Supremo desestima la demanda de la trabajadora contra la empresa, y recalca las siguientes ra-

zones: primero, porque la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social “prohíbe expresamente la introducción de hechos nuevos en sede judicial no alegados en la papeleta de conciliación, siempre que fueran conocidos”.

En segundo lugar, en las ampliaciones de la demanda judicial, la empleada de la empresa demandada “ha consignado hechos distintos de los aducidos en la conciliación. No sólo ha alegado que estaba embarazada, sino que también ésta es la causa del despido”. Sin embargo, en el acto de conciliación, la empleada “alegó que no estaba conforme con el despido efectuado por la empresa porque sigue la obra [para la que fue contratada]”.

En segundo lugar, y citando la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de nuevo, la sentencia del Tribunal Supremo dice lo siguiente: “No procede tomar en consideración la situación de embarazo de la trabajadora en el momento del despido”. Y no procede “al haberse alegado en los escritos de ampliación de la demanda hechos distintos de los aducidos en la conciliación”.

## Una buena papeleta de conciliación

### OPINIÓN

Marta Alamán y Alberto Fdez. Irizar

En el ámbito laboral, antes de plantear una demanda ante los tribunales, en gran parte de los procesos, como trámite previo y obligatorio, se ha de intentar una conciliación ante el correspondiente servicio de mediación, arbitraje y conciliación.

Para ello, el demandante ha de presentar una solicitud de conciliación mediante una reclamación o demanda denominada “papeleta de conciliación” cuyo contenido está regulado por un Real Decreto del año 1979.

La papeleta de conciliación, en la práctica y según el tipo de reclamación (despido, cantidad, etc.), se ha ido simplificando y se puede acceder a ella fácilmente, pudiéndose encontrar múltiples modelos disponibles gratuitamente en internet, e incluso

existen formularios telemáticos oficiales puestos a disposición por las autoridades laborales, cuya cumplimentación y registro es obligatoria para tener por solicitada la conciliación de forma telemática.

Pero esta facilidad de acceso a los modelos, incluidos los telemáticos, no ha de confundir a quien quiere reclamar con garantías de que su reclamación prospere. La elaboración de la papeleta de conciliación, no es un tema baladí o un mero trámite, pues los hechos que no se aleguen en la papeleta no podrán ser posteriormente introducidos en la demanda. Es decir, en la papeleta de conciliación podrá no ser necesario desarrollar de forma exhaustiva, con todo tipo de detalle, los hechos que posteriormente se alegarán en la demanda judicial, pero, aunque sea de forma resumida, el hecho que sirva de base para justificar cualquier pretensión ha de recogerse de forma clara y precisa en la papeleta de conciliación.

Así lo ha ratificado la sentencia del

Tribunal Supremo 528/2020 de fecha 25 de junio de 2020. En la sentencia, se estima en unificación de doctrina la pretensión alegada por la defensa de la empresa, de inadmitir como causa de nulidad del despido el embarazo que nunca fue invocado en la papeleta de conciliación.

El Tribunal, siguiendo un criterio garantista de respeto a las normas procesales para evitar la indefensión de las partes litigantes, ratifica que no puede ser objeto de debate en el procedimiento judicial, por aplicación del artículo 80.1 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para calificar la improcedencia o nulidad del despido, la situación de embarazo de la trabajadora demandante en el momento del despido, por no haber sido alegado en la papeleta de conciliación.

La trabajadora impugnó la extinción de su contrato temporal por obra entendiendo, en un primer momento, que la obra objeto del mismo no había finalizado, pero sin que en el escrito de la papeleta de

conciliación se hiciese mención a que se encontraba embarazada en el momento de la extinción.

Superada la conciliación previa al juicio, la trabajadora en su primer escrito de demanda judicial tampoco indicó su condición de embarazada si bien, más adelante, presentó una aclaración de demanda manifestando que su despido habría de considerarse nulo porque se encontraba embarazada a fecha de la extinción.

El Tribunal Supremo resuelve el debate mediante la sentencia de 528/2020 de fecha 25 de junio de 2020 estimando en unificación de doctrina el recurso de casación interpuesto por la empresa, anula la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y reconoce que no cabe entrar a conocer en el procedimiento judicial aquellos hechos que no hubiesen sido expresamente indicados en la papeleta de conciliación (incluso aunque fuese un hecho tan relevante como la situación de embarazo de la trabajadora).

La indicada sentencia es ciertamente relevante en el plano social y además constituye un importante “aviso para demandantes” dado que, existe una cierta tendencia de incluir una relación mínima de hechos en la preparación de la papeleta de conciliación, que no es subsanada en la conciliación, para luego “explayarse” en la demanda judicial si no se ha alcanzado un acuerdo en el procedimiento administrativo previo. Esta práctica, si se alcanza un acuerdo, evidentemente no produce problema alguno, pero cuando el acuerdo no es posible sitúa a la parte demandante en una situación de total debilidad.

Esta sentencia supone una victoria para los defensores del respeto a las garantías procesales de las partes en el procedimiento y constituye un importante recordatorio a tener muy presente para todos los que pretenden interponer una demanda en el ámbito laboral o defenderse de ella.

Socios Despacho Buigas