

**LA DISCORDANCIA ENTRE LA PAPELETA DE CONCILIACIÓN Y LA DEMANDA, ¿HA  
DEJADO DE SER RELEVANTE?**

**Comentario a la STS 158/2025 (Pleno), de 23 de enero**

**IS THE DISCREPANCY BETWEEN THE CONCILIATION BALLOT AND THE LAWSUIT NO  
LONGER RELEVANT?**

**Commentary to Sentence of the Supreme Court of Justice 158/2025 , of January 23th**

**Martín Godino  
Doctor en Derecho  
Socio Director de Sagardoy Abogados**

**RESUMEN**

La exigencia de correspondencia entre los hechos de la papeleta de conciliación y los que se reflejan en la demanda debe limitarse a aquellos supuestos en los que su ausencia implique la imposibilidad material de celebrar la conciliación o suponga una vulneración del derecho a la tutela efectiva de la parte demandada por restringir su derecho a la plena defensa.

**ABSTRACT**

The requirement of consistency between the facts stated in the conciliation ballot and those reflected in the lawsuit must be limited to those cases in which its absence implies the material impossibility of holding the conciliation or constitutes a violation of the defendant's right to effective legal protection by restricting his/her right to full defense.

**PALABRAS CLAVE**

Papeleta de Conciliación. Demanda judicial. Falta de correspondencia hechos.

**KEYWORDS**

Conciliation ballot. Lawsuit. Inconsistency of facts.

## **1. ANTECEDENTES ESENCIALES DEL CASO**

La Sentencia que es objeto de comentario aborda un tema estrictamente procesal y, por tanto, los antecedentes sustantivos del caso son poco relevantes. Aun así, conviene señalar que nos encontramos ante un procedimiento de despido instado por un trabajador que fue contratado indefinidamente por la empresa propietaria de un taller de reparación de vehículos, y en cuyo contrato se establece un periodo de prueba que, en los hechos probados de la Sentencia de instancia, se dice que es *“el máximo legal establecido”*, sin precisar su exacta duración.

Cuando el trabajador recibe la nómina de su primer mes de trabajo remite un correo electrónico al responsable del taller quejándose porque *“el bruto reflejado no corresponde con lo que hablamos en la entrevista de trabajo, para algo pasé mis nóminas...”*, explicando de manera detallada en dicho correo lo que, a su juicio, son errores en la determinación de los distintos conceptos salariales y concluyendo con siguiente expresión de airada protesta: *“...si no estabas en disposición de contratarme en las condiciones negociadas me lo tenías que haber informado en ese momento, y yo decido si me interesa o no. Por este aro no voy a pasar, por no hablar de las distintas normas laborales que no se están cumpliendo, entre otras, descansos y salud”*.

Ese mismo día el responsable del taller contestó el correo electrónico diciendo: *“si hay algún problema en la nómina conforme a lo que hablé yo contigo, me comentas y se soluciona. Creo que el resto de comentarios que estás haciendo, sobra”*. Al día siguiente, por parte del responsable de taller, se le comunica por escrito que queda extinguida la relación laboral por no superación del periodo de prueba.

En la papeleta de conciliación previa a la vía judicial el trabajador solicitó la improcedencia del despido, pero en la demanda judicial solicitó su nulidad por haber sido objeto de una represalia como consecuencia de haber manifestado su disconformidad con la remuneración abonada y haber puesto de relieve el incumplimiento empresarial de diversas normas laborales.

La Sentencia de instancia, dictada por el Juzgado de lo Social número 2 de Logroño, declaró la nulidad del despido, condenando a la empresa a la readmisión del

trabajador. Dicha Sentencia fue confirmada por la del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja que es recurrida en casación para la unificación de doctrina.

Se propone como Sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 25 de junio de 2020 (528/2020). En dicha Sentencia se estimó el recurso de la empresa por haberse alegado por la trabajadora en la ampliación de la demanda hechos no mencionados en la papeleta de conciliación, en concreto el hecho de que se encontraba embarazada y las consecuencias de dicha situación en orden a la calificación del despido impugnado. Por tanto, la Sentencia de contraste rechaza esa nueva alegación, por no haberse formulado en la papeleta de conciliación, y resuelve sin considerar ese nuevo hecho declarando la improcedencia del despido.

Muy interesante, al margen del tema procesal que justifica el comentario de la Sentencia seleccionada, es la apreciación de la contradicción cuando se trata de infracciones procesales. No es nueva la doctrina sobre el particular, pero se expresa con mucha rotundidad la ya conocida, que exige “siempre la concurrencia de la suficiente homogeneidad en la infracción procesal respectiva...sin que sea necesaria la identidad en las situaciones sustantivas de las sentencias comparadas”. En el supuesto que se resuelve lo anterior permite apreciar la contradicción, porque lo que se plantea es el efecto de una discordancia entre los hechos de la papeleta de conciliación y los hechos de la demanda. En los dos casos se solicita la improcedencia en la papeleta de conciliación y la nulidad en la demanda -en la sentencia recurrida- o en la ampliación de la demanda -en la sentencia de contraste-. Es irrelevante, para impedir la apreciación de que existe contradicción, según la Sentencia que es objetivo de comentario, que la nulidad lo sea en un caso por la situación de embarazo y en el otro por la garantía de indemnidad; y lo es también que en un caso la discordancia se produzca entre la papeleta de conciliación y lo alegado en la demanda y en el otro entre la papeleta de conciliación y la ampliación de la demanda.

## **2. LA DOCTRINA DE LA SENTENCIA**

Con elogiada claridad la Sentencia identifica perfectamente el objeto de la controversia, que *“consiste en decidir si un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial, impugnó su cese como despido solicitando su improcedencia, puede en el escrito de demanda especificar que el cese fue una represalia ante la disconformidad del trabajador con la remuneración pactada y el*

*incumplimiento empresarial de diversas normas laborales, solicitando en dicho escrito la nulidad del despido”.*

Y con la misma precisión y claridad se identifica también la previsión procesal a interpretar, que es la contenida en el artículo 80.1 de la LRJS, precepto que establece los requisitos de forma y contenido de la demanda, y en particular el apartado c), que señala: *“En ningún caso podrán aducirse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación”*. Como bien advierte la Sentencia, es una previsión normativa de larga tradición que encuentra su único correlato en el artículo 6 del viejo, pero vigente, Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, según el cual en la papeleta de conciliación debe constar la *“enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza”* y, en las demandas de despido, además, *“la fecha de éste y los motivos alegados por la empresa”*.

Es claro que una interpretación literal de la norma procesal, como la que había hecho la Sentencia de contraste, que no es una Sentencia antigua sino el año 2020, hubiera conducido a la estimación del recurso, porque evidentemente hay una discordancia notoria entre los hechos de la papeleta de conciliación y los hechos de la demanda. No es que se pida una calificación distinta del despido, o no solo, sino que se plantea una nueva circunstancia de hecho, la vulneración de la garantía de indemnidad al imputar el despido a una represalia empresarial por haber manifestado la discrepancia con la remuneración o el cumplimiento de otras obligaciones empresariales, alegación que no estaba en la papeleta de conciliación.

Pero la Sentencia del Pleno de la Sala rechaza esta interpretación literal ahora. Al contrario, razona que ninguna de las posibles finalidades anudadas al contenido de la papeleta de conciliación se ve alterada o impedida en un supuesto como el resuelto. En efecto, la primera finalidad de la papeleta es facilitar la conciliación en sentido material, esto es, que las partes tengan la posibilidad de debatir y convenir sobre el litigio planteado; y la segunda, señala la Sentencia, evitar la indefensión de la parte demandada, de manera que pueda tener un conocimiento de los hechos alegados por la parte actora para poder articular debidamente su defensa. Solo si la falta de correspondencia entre los hechos de la papeleta y los de la demanda impiden materialmente la conciliación o provocan indefensión a la parte demandada, ha de entrar en juego la limitación que establece el artículo 80.1.c) de la LRJS.

Pues bien, para la Sentencia comentada ninguna de esas dos finalidades ha estado comprometida en el caso resuelto. La conciliación se celebró sin comparecencia de la parte demandada, y además fue redactada por el propio trabajador sin asistencia letrada y en un modelo normalizado en el que únicamente aparecía la opción de solicitar la improcedencia. Y ninguna indefensión se provocó a la empresa demandada porque en el escrito de demanda sí figuraban todos los hechos necesarios para resolver la controversia y para preparar la defensa.

Concluye, por tanto, la Sentencia que la interpretación de los requisitos del artículo 80.1 LRJS no puede tener un carácter rigorista, y que la realizada por la Sentencia de instancia es la adecuada a la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la tutela judicial efectiva del demandante.

Esa interpretación finalista que acoge la Sentencia se refuerza con la cita de dos Sentencias recientes de la propia Sala. La primera es la STS 1028/2024, de 20 de septiembre, en la que se admite que se introduzca por primera vez en el escrito de ampliación de demanda que la actora estaba embarazada y había disfrutado de la suspensión por maternidad y del permiso por lactancia, hechos ausentes completamente en el escrito de demanda. Aquí la discordancia se da entre la demanda y el escrito de ampliación, por lo que el caso es distinto, pero la norma procesal -en este caso el artículo 85.1 LRJS- es relativamente parecida, pues se establece que la parte demandante, al ratificar o ampliar la demanda, *“en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial”*. También aquí, siguiendo en este caso precedentes anteriores que se citan (SSTS 217/2018, de 27 de febrero, 884/2019, de 19 de diciembre y 667/2020, de 16 de julio), se entiende 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”*.

La segunda de las Sentencias que se citan como apoyo de la tesis que se sostiene por la comentada, es la de la propia Sala 1306/2024, de 2 de diciembre, en la que se alegó por primera vez en la demanda que no se había instruido expediente contradictorio, hecho que no se había planteado en la papeleta de conciliación, aunque en este caso ese nuevo hecho no fundara la petición de nulidad del despido sino de improcedencia, lo que ya se había hecho en la papeleta de conciliación por razones distintas. Y también

en este caso se concluyó que no debía efectuarse una interpretación rigorista y por tanto que no se podía rechazar esa nueva alegación contenida en la demanda.

En fin, la Sentencia que es objeto de comentario recuerda, como elemento adicional y con cita de Sentencias precedentes, que la calificación del despido corresponde al órgano judicial, de manera que dicha calificación no depende de la petición de la parte actora, doctrina tradicional que, sin embargo, no resuelve el problema, que es el realmente planteado, sobre la discordancia en los hechos y alegaciones, sobre los que recae la calificación, entre la papeleta de conciliación y la demanda judicial.

### **3. LA TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA**

La doctrina que se establece en la Sentencia, cuya estabilidad además viene reforzada por haber sido adoptada por el Pleno de la Sala, es de la máxima trascendencia, y ya ha sido aplicada inmediatamente después en un caso prácticamente idéntico en la STS 472/2025, de 4 de febrero.

La construcción interpretativa que se ofrece por el TS es impecable, aunque es problemático su encaje con la literalidad del precepto procesal que se interpreta. Cuando se dice por la norma que *“en ningún caso podrán aducirse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación”* no es fácil concluir que precisamente la discordancia entre los hechos más relevantes para la solución del caso, los que determinan su calificación, pueden ser invocados en la demanda por primera vez sin haber sido alegados en la papeleta de conciliación, que es lo que ocurre cuando los hechos que permiten sostener la declaración de nulidad del despido no se mencionan en la papeleta de conciliación. No es la discrepancia entre la calificación que se pide en el trámite previo y en la demanda lo que se encuentra en juego, porque se trata de materia no disponible que corresponde al Tribunal, sino la discordancia entre los hechos que permiten sostener tal calificación, que es lo que parece prohibir la norma procesal que sigue vigente.

Ocurre, como en tantas ocasiones, que es más razonable la solución que ofrece el órgano judicial que la que establece la norma. En efecto, ninguna de las finalidades que protege la existencia de un trámite administrativo previo al proceso judicial requieren de esa identidad en los hechos alegados, puesto que se trata de un trámite en el que lo fundamental es constatar si es posible un acuerdo que haga innecesario el litigio, y por tanto en el que las formalidades son claramente superfluas. Es la demanda el

momento de fijar la controversia, y el idóneo para identificar los hechos sobre los que ha de debatirse si son o no controvertidos (artículo 85.1 LRJS) y sobre los que ha de practicarse la prueba en caso de que lo sean (artículo 87.1 LRJS), sin que en tal caso pueda darse ninguna situación de indefensión.

Ahora bien, el artículo 80.1.c) LRJS, que no se ha modificado pese a las múltiples y sucesivas reformas, algunas muy recientes, de la propia Ley procesal, prohíbe de una manera clara esa discordancia entre los hechos de la papeleta y la demanda, y el esfuerzo interpretativo que hace el Tribunal no impide que la conclusión que se alcanza sea difícilmente compatible con el mandato legal.

Se dan en el caso elementos adicionales, que la Sentencia resalta, pero que no se sabe bien si son realmente determinantes para la solución que se adopta o, aunque no concurrieran, habría que admitir idéntica consecuencia. Nos referimos a la falta de asistencia de la empresa demandada al acto de conciliación, lo que permite sostener con más fuerza que no se ha impedido la finalidad del intento de conciliación, que es el acuerdo que evite el proceso judicial, y a la presentación de la papeleta por el trabajador sin asistencia letrada, que puede justificar la modificación de los hechos de la demanda cuando ya sí se ha contado con ella. Pero, se insiste, no parece evidente, ni mucho menos, que la ausencia de esos elementos adicionales hubiera deparado una interpretación distinta por parte de la Sala del Tribunal Supremo.

Sea como fuere, lo cierto es que nos encontramos ante una doctrina muy trascendente, probablemente llamada a consolidarse, y que reduce la relevancia que ha tenido en el pasado el contenido de la papeleta de conciliación, en la medida en que la demanda podrá introducir nuevos hechos y alegaciones relevantes, decisivas para la configuración de la propia pretensión.