

Un paso más en la relajación procesal para casos de variación entre la papeleta de conciliación y la demanda, enmarcado en un proceso por despido.

Óscar López Bermejo

Magistrado de la jurisdicción social (TSJ de Andalucía).

Resumen: Trabajadora indefinida, objeto de despido disciplinario por la empresa, introduce en el momento de la demanda dos causas de nulidad del despido -su estado de gestación y una represalia por una denuncia por acoso sexual-, las cuales no constaban en la papeleta de conciliación, acto al que sí compareció la empresa demandada y que termina sin avenencia. En la sentencia de instancia no se considera que exista incongruencia entre el contenido de la papeleta de conciliación y la demanda, pero la Sala de Suplicación entiende lo contrario, lo que provoca que no se puedan tener en cuenta esas dos circunstancias, con la estimación del recurso de la empresa, revocando el pronunciamiento de nulidad por vulneración de derecho fundamental y desestima la demanda de despido de la trabajadora. Finalmente, la analizada STS revoca la de suplicación, tras desarrollar que la Sala IV ha rectificado su criterio sobre la coherencia entre el contenido de la papeleta y la posterior demanda, fijando los criterios a seguir para tal admisión y su debate en el proceso judicial.

Palabras clave: Variación. Papeleta de conciliación. Demanda. No indefensión a la empleadora demandada.

Abstract: Permanent worker, subject to disciplinary dismissal by the company, outlines two reasons to invalidate the dismissal when the claim was filed -her state of gestation and a retaliation compromise. The judgment of the court of first instance does not consider that there is a substantial variation between the content of the conciliation request and the application, however, the Pleading Chamber disagrees, what causes that these two circumstances cannot be taken into account, with the assessment of the company's remedy, revoking the declaration of invalidity for violation of fundamental right and rejects the application for dismissal of the worker. Finally, the analyzed STS revokes the plea, after noting that Chamber IV has rectified its opinion on the consistency between the content of the application and the subsequent application, setting the criteria to be followed for such admission and its discussion in the judicial process.

Keywords: Variation. Conciliation request. Application. No defenselessness of the defendant employer.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00745

ECLIS: ECLI:ES:TS:2026:1932

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



I. Introducción

La sentencia 435/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo, de 22 de abril (rcud. 5194/2024)^[1] que analizamos, empieza por recordarnos como desde la STS de Pleno 49/2025 de 23 de enero (rcud. 5375/2023), nuestro Alto Tribunal ha rectificado su doctrina en una cuestión de índole procesal, pasando de inadmitir la introducción en la demanda de hechos no contenidos en la papeleta de conciliación por considerarse variaciones sustanciales contrarias a los textos legales aplicables, a sí aceptarlo siempre que no se cause indefensión a la parte demandada con tal alteración, destacando que en los casos hasta ahora resueltos por la Sala de lo Social del TS la demandada no había comparecido el acto de conciliación –celebrada sin efecto–, lo cual se tenía en cuenta como un factor relevante. Pues bien, en el caso de sentencia objeto ahora de estudio, observamos como se avanza más en la flexibilidad de los requisitos procesales, pues también se admite la alteración de datos causantes del «petitum» incluso aunque la empresa sí comparece con el resultado sin avenencia, siempre que se garantice a la demandada el debido derecho de defensa para el acto de la vista.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 435/2026, de 22 de abril.

Tipo y número procedimiento: RCUd núm. 5194/2024.

ECLI:ES:TS:2026:1932

Fuente: CENDOJ

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

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1. Los hechos del caso litigioso

Estamos en un proceso impugnación de despido disciplinario de una trabajadora que se encuentra de baja médica por embarazo de riesgo, el cuál es conocido por la empleadora. Los hechos imputados por la empresa a la trabajadora consisten en la no devolución del ordenador durante el periodo de baja, cuando la empleadora se lo ha requerido, dando facilidades para ello, como enviar un servicio de correos al domicilio de la actora.

Contextualizado lo anterior, como hechos relevantes en el plano procesal, que son los trascendentes para nuestro análisis, tenemos los que con claridad señala la STS, y que por ello reproducimos: «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».

2. El juicio en instancia

Interpuesta demanda de impugnación del despido, donde la parte actora insta la nulidad por vulneración de derechos fundamentales fundada en las causas ya indicadas en el párrafo anterior, el Juzgador de primer grado declara la nulidad del despido por admitir la concurrencia de los dos motivos –gestación y represalia–.

En cuanto a la denuncia de variación del contenido de la papeleta y el posterior reflejado en la demanda, la sentencia de instancia no aprecia incongruencia.

3. Sentencia de suplicación

Por la empresa demandada se interpone recurso de suplicación, dando lugar a la sentencia 600/2024 de 18 de septiembre (RSU 142/2024)^[2] de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Madrid, que lo estima. En sus razonamientos, cita como aplicable la doctrina de la Sala IV contenida en la STS 330/2024, de 22 de febrero, (rcud.191/2021), para concluir que concurre discrepancia entre los hechos alegados por la trabajadora entre el momento de presentar (a través de su representación letrada) su papeleta de conciliación y su escrito de demanda, de manera que al haberse aportado por la actora unos hechos en el momento procesal previo, los posteriores planteados en la demanda alteran el debate y colocan a la parte empresarial en una evidente posición de indefensión, por lo que se entiende vulnerado el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de la empleadora demandada, pasando a continuación a desestimar la demanda.

4. Sentencia de contraste

Se basa en la Sentencia 1069/2016, de 16 de diciembre (RSU núm. 829/2016) de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual ya fue «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)», STS que luego citaremos, y que supone un avance de la decisión de nuestra Sala IV.

Pues bien, la sentencia de referencia contiene los siguientes datos: «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 su estado de gestación y pedir la declaración de nulidad del despido a título principal». Y con estos elementos, la sentencia de contraste no observa una variación indebida o falta de congruencia entre el contenido de la papeleta y la demanda, como para excluir del debate esas cuestiones introducidas por vez primera en la demanda.

IV. Posición de la parte y fijación objeto del recurso

La parte actora, única de la que tenemos datos en la STS, ahora recurrente en casación para unificación de doctrina y en lo que es relevante para nuestro análisis, defiende que la sentencia de suplicación recurrida yerra en su interpretación, y denuncia como infringidos 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.

V. Normativa aplicable al caso

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social

Artículo 63. Conciliación o mediación previa. «Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo».

Artículo 80. Forma y contenido de la demanda.

«1. La demanda se formulará por escrito, pudiendo utilizar los formularios y procedimientos facilitados al efecto en la oficina judicial donde deba presentarse, y 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.»

Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas

Artículo 6.

«La conciliación se promoverá mediante papeleta, en la que deberán constar los siguientes extremos:

Uno. Los datos personales del que la presente y de los demás interesados y sus domicilios respectivos.

Dos. Lugar y clase de trabajo, categoría profesional u oficio, antigüedad, salario y demás remuneraciones, con especial referencia a la que, en su caso, sea objeto de reclamación.

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 este y los motivos alegados por la empresa.

Cinco. Fecha y firma.

Se presumirá autorizado para recibir citaciones el que presente la papeleta aunque no fuese el interesado.

El solicitante aportará tantas copias como partes interesadas y dos más»

VI. Doctrina básica

La doctrina básica de esta STS se encuentra destacada en su fundamento de derecho tercero último párrafo, y sin perjuicio de los detalles de sus razonamientos que señalaremos en el romano VII –destinado a pasajes decisivos–, la debemos estructurar en los siguientes puntos:

1.º Mantiene su doctrina fijada en la STS de Pleno 49/2025 de 23 de enero (rcud. 5375/2023) sobre la misma cuestión, donde admite variaciones, con ciertos requisitos, entre el contenido de la papeleta de conciliación y el de la demanda.

2.º Que en el caso concreto de la sentencia 435/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo, de 22 de abril (rcud. 5194/2024), se debe admitir como elementos de debate los datos causales de la petición de nulidad, consistentes en el «estado de gestación de la trabajadora y de la garantía de indemnidad como causa de nulidad del despido».

3.º Que en la papeleta previa a la demanda ya se contenía la petición de nulidad y la acción acumulada reclamando la indemnización, por lo que «la empresa tenía conocimiento de las pretensiones, teniendo por tanto oportunidad de conciliar sobre las mismas antes del inicio del proceso».

4.º Reflexiona sobre la necesidad e importancia de la exigencia legal de la conciliación previa, y considera que ésta no tutela los intereses de la demanda, sino el interés colectivo de que con el intento de conciliación y el posible acuerdo se evite la saturación de los órganos judiciales del orden social. Y conectado con esto, la omisión de este trámite para el TS «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».

5.º Por lo anterior, la Sala de lo Social concluye que la sentencia de suplicación recurrida se aparta de la doctrina del TS y, por ello se debe estimar el recurso de casación para unificación de doctrina, al no apreciarse la incongruencia entre papeleta y demanda e impedir el examen de la pretensión de nulidad.

VII. Parte dispositiva

La Sala Social del TS acuerda:

1.º) Estimar en parte el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte actora.

2.º) Casar y anular la sentencia 600/2024 de 18 de septiembre (RSU 142/2024), de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Madrid.

3.º) Devuelve 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 la empresa y, si fuera preciso, sobre la pretensión subsidiaria de la demanda

4.º) No ha lugar a condena en costas.

VIII. Pasajes decisivos

Pasamos a vertebrar la STS 435/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo, de 22 de abril (rcud 5194/2024) en los siguientes puntos:

1.º Explica la evolución de la doctrina de la Sala de lo Social del TS, citando como origen la STS 528/2020 de 25 de junio (rcud 877/2017) donde se mantenía como criterio la esencialidad de la congruencia entre los hechos reflejados en la papeleta de conciliación y los posteriores tramites en sede judicial, de manera que el TS inadmite la alegación que sobre su situación de embarazo introdujo la trabajadora por vez primera en la ampliación de la demanda, siendo intrascendente que la empresa demandada tomase conocimiento de tal evento antes del juicio.

2.º A continuación cita varias sentencias posteriores, donde la Sala IV modifica su criterio. Así:

- En su STS 1306/2024, de 2 de diciembre (rcud. 3354/2023) donde revoca la sentencia de suplicación, la cual al resolver siguió el criterio vigente contenido en la STS 528/2020, de 25 de junio (rcud. 877/2017), y admite que para despejar la petición de improcedencia del despido se pueda debatir sobre la falta de instrucción de expediente contradictorio, alegación realizada por el trabajador por primera vez en la demanda, sin que conste en la papeleta. Y ello, al razonar que la sentencia de suplicación seguía un criterio formal rigorista.

Como vemos en esta sentencia no se trata de incorporar en la demanda nada relativo a la declaración de nulidad del despido.

- STS de Pleno 49/2025 de 23 de enero (rcud. 5375/2023), en la que se introduce como novedoso en la demanda la petición de nulidad del despido por vulneración del derecho a la garantía de indemnidad, debiendo destacar que en la papeleta sólo se instaba la declaración de improcedencia. Factores que tiene en cuenta el TS para cambiar con esta sentencia su doctrina –contenida en la STS 528/2020, de 25 de junio (rcud. 877/2017)– son los siguientes, a modo de resumen: Papeleta de conciliación presentada por el trabajador sin asistencia profesional en un modelo normalizado, sin causar indefensión a la demandada, pues ésta no compareció el acto de conciliación y ha tenido conocimiento de los hechos antes del juicio. Además, en esta sentencia del Pleno de 23 de enero, entendemos que nuestro TS sí mantiene la importancia –con matizaciones– del requisito preprocesal y sus formalidades de contenido, cuando destaca lo siguiente sobre su finalidad:

«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.

[...]

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».

- STS 91/2025 de 4 de febrero (rcud. 4982/2023) en la que mantiene el criterio de su doctrina rectificadora en un caso donde en la papeleta sólo se instaba la declaración de improcedencia, y en la demanda la nulidad por encontrarse embarazada. En esta STS tampoco concurre la empresa demandada al acto de conciliación.

IX. Comentario

Partiendo de anteriores pronunciamientos, podemos concluir que en la STS 435/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo de 22 de abril (rcud. 5194/2024) se da un paso más, entendido como que la anterior doctrina sigue vigente en los casos de tal alteración entre los hechos contenidos en la papeleta de conciliación y lo plasmado posteriormente en fase judicial –con la demanda o incluso la ampliación a la demanda–, que venimos analizando, pero que incluso también se debe aplicar a los supuestos en que la empresa sí ha concurrido al acto de conciliación y éste finaliza sin

avenencia. Y esto a diferencia de lo contenido en las SSTS 49/2025 de 23 de enero – de Pleno– y 91/2025 de 4 de febrero, donde parecía tener importancia que la conciliación hubiese quedado sin efecto por la incomparecencia de la demandada.

X. Apunte final

Esta evolución en la protección del trabajador, priorizando la búsqueda de la justicia material sobre una aplicación –rigorista en términos del TS– de las formalidades procesales, nos llevan a las siguientes reflexiones enlazadas entre sí:

1.º Podemos interpretar, tras la lectura de esta sentencia, que para la Sala IV no ostenta relevancia el incumplimiento de una de las dos finalidades perseguidas con la presentación -y su debido contenido- de la papeleta de conciliación, como es evitar el proceso judicial.

Creemos que las partes tendrán más posibilidades de llegar a un acuerdo en fase de conciliación previa, cuando conocen -especialmente la empleadora demandada- en su totalidad los términos de lo reclamado por el trabajador.

Así, Sala de lo Social –a diferencia de lo resuelto en el pasado reciente, como es la STS de Pleno 49/2025 de 23 de enero, rcud. 5375/2023– parece dar a entender que esta finalidad, que persigue el interés colectivo de eludir la saturación y el coste de la administración de justicia, no se muestra tan importante como para impedir la efectiva protección de un derecho fundamental y la alegación de la gestación –como causa de nulidad objetiva–, invocada por primera vez en la demanda, para lo que se apoya en la relevancia que la doctrina del Tribunal Constitucional –STC 92/2008 de 21 de julio, sobre la protección de la mujer embarazada-. Esto es, en esa balanza para el TS pesa más el elemento material cuya tutela se insta -el derecho fundamental correspondiente-, que el mantener un criterio formal rigorista, con el cual se impida la protección; eso sí, pero esto último siempre que quede garantizando que no se genera indefensión a la demandada, que en todo caso antes de la celebración del plenario deberá tener conocimiento de todos los elementos glosadores de la causa de pedir -en el recurso de casación sometido a examen se trató de la gestación de la trabajadora y al existencia de un caso de acoso sexual denunciado–.

2.º De lo anterior, surgen las siguientes cuestiones:

- ¿Esta doctrina sólo tiene aplicación en casos de despido con acumulación de tutela de derechos fundamentales o incluso en procesos por despido son esa acumulación? Esta duda se encuentra despejada por nuestro TS, que en su sentencia 1306/2024, de 2 de diciembre aporta dos criterios: Uno, ya anticipa el cambio de criterio que luego se consolida en la STS de Pleno 49/2025 de 23 de enero, (rcud. 5375/2023), admitiendo la variación entre la papeleta y la demanda. Dos, que aquí la alteración del contenido entre ambos momentos se produce cuando en la demanda se alega como defecto formal causante de la calificación del despido como improcedente, la falta de expediente contradictorio. Por lo tanto, vemos como sí cabe en procesos por despido sin contenido de tutela de derechos fundamentales.

- Entonces, ¿será extensible a otros procesos de diferente naturaleza al despido? Esta cuestión queda pendiente para futuros pronunciamientos, donde nuestra meritada Sala deberá fijar el oportuno criterio.

3.º Para terminar, la consolidación de esta doctrina –elevada a casos donde sí hay comparecencia de las partes a la conciliación, pero sin avenencia– puede desestimular el acudir a las conciliaciones previas, pues lo allí tratado tampoco será definitivo, al permitirse posteriores alteraciones mientras se cumpla la caución primordial de no causar indefensión a la demandada con el traslado de todos los elementos de hecho y de derecho incorporados en la demanda.

Referencias:

1. [^] *Sentencia 435/2026 dictada por la Sala IV del Tribunal Supremo, de 22 de abril (rcud. 5194/2024).*
2. [^] *Sentencia 600/2024 de 18 de septiembre (RSU 142/2024), de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Madrid*