

Flexibilidad en la interpretación del requisito de correspondencia entre el contenido de la papeleta de conciliación y el de la demanda

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo 49/2025, de 23 de enero](#)

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León (España)

srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

Extracto

Es posible solicitar en el escrito de la demanda la nulidad del despido por represalia aunque en la papeleta de conciliación se hubiera pedido únicamente la improcedencia, entendiendo cumplido el requisito de correspondencia entre el contenido fáctico de la papeleta de conciliación y el de la demanda si la persona trabajadora ha formulado dicha papeleta sin asistencia letrada, ha utilizado un modelo normalizado que solo recogía la opción de improcedencia y además el acto conciliatorio se ha celebrado sin efecto por incomparecencia de la empresa.

Palabras clave: papeleta de conciliación; demanda; correspondencia; indefensión; despido; improcedencia; nulidad.

Recibido: 16-06-2025 / Aceptado: 17-06-2025 / Publicado: 04-07-2025

Cómo citar: Rodríguez Escanciano, S. (2025). Flexibilidad en la interpretación del requisito de correspondencia entre el contenido de la papeleta de conciliación y el de la demanda. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 49/2025, de 23 de enero. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 164-174. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24671>

Flexibility in the interpretation of the requirement of correspondence between the content of the conciliation letter and the content of the demand

Commentary on Supreme Court Ruling 49/2025, 23 January

Susana Rodríguez Escanciano

Professor of Labour and Social Security Law.

University of León (Spain)

srode@unileon.es | <http://orcid.org/0000-0001-5910-2982>

Abstract

It is possible to request the nullity of the retaliatory dismissal in the written statement of claim, even if only the unlawfulness of the dismissal had been requested in the conciliation letter, understanding that the requirement of correspondence between the factual content of the conciliation letter and that of the claim has been fulfilled if the worker has formulated said letter without legal assistance, has used a standardized model that only included the option of unlawful dismissal and also the conciliation act has been held without effect due to the company's failure to appear.

Keywords: conciliation paper; lawsuit; correspondence; defencelessness; dismissal; unfairness; nullity.

Received: 16-06-2025 / Accepted: 17-06-2025 / Published: 04-07-2025

Citation: Rodríguez Escanciano, S. (2025). Flexibility in the interpretation of the requirement of correspondence between the content of the conciliation letter and the content of the demand. Commentary on Supreme Court Ruling 49/2025, 23 January. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 487, 164-174. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24671>

1. Marco normativo

La defensa de intereses antagónicos por personas trabajadoras y empresarias hace necesario que el ordenamiento jurídico-laboral diseñe instrumentos para canalizar dicha tensión intentando lograr los equilibrios a que la función tuitiva obliga. La existencia de unos órganos judiciales especializados en el conocimiento de la materia «contencioso-laboral» ha sido a lo largo de la historia y sigue siendo en la actualidad uno de los elementos clave para lograr la efectividad del derecho del trabajo y de la seguridad social. La tutela proporcionada por los jueces, juezas y tribunales laborales forma parte de la esencia misma de un derecho del trabajo en el cual lo adjetivo y sustantivo se hallan íntimamente vinculados y ordenados al cumplimiento del mismo fin.

Contar con una tutela judicial ágil capaz de proporcionar soluciones efectivas a la contienda no solo se garantiza, empero, con un pronunciamiento judicial final, sino que el mecanismo de la conciliación o mediación previa al juicio está muy asentado en el sistema procesal laboral y ha sido impulsado por las últimas reformas normativas.

La configuración de la conciliación previa como requisito de procedibilidad es un rasgo histórico de la jurisdicción social, regulado desde la [Ley de procedimiento laboral de 1980](#). Los [artículos 63 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social (LRJS), se ocupan de normar procedimientos tendentes a evitar el proceso, canalizados, alternativamente, bien por la vía de los procedimientos administrativos, o bien a través de los procedimientos autónomos establecidos en los acuerdos interprofesionales¹. Como regla general, para la resolución de la mayor parte de las discrepancias del orden social se exige el intento de conciliación-mediación previo al proceso ([art. 63 LRJS](#)). Ello impide que, sin su agotamiento precedente, se pueda acudir a las juezas, jueces y tribunales, si bien el [artículo 64 de la LRJS](#) se encarga de enumerar una serie de excepciones a la imperatividad del intento de avenencia preprocesal.

Hay, pues, supuestos en los que por su propia naturaleza es imposible transacción entre las partes, por lo que queda vedado el sometimiento a cauce alguno de conciliación o mediación preprocesal, singularmente cuando se trata de cuestiones referidas a materias contencioso-administrativas, al margen del derecho privado, o de procesos de oficio. En otros casos, hay conflictos, en los que, sin existir un impedimento por la propia esencia

¹ Tal y como ha señalado la Sentencia del Tribunal Supremo –STS– de 30 de julio de 2020 (rec. 196/2018), los acuerdos interprofesionales pueden asumir la gestión de los procedimientos de conciliación-mediación, pero sin capacidad de suprimir el servicio administrativo, que debe pervivir en todo caso.

de la controversia, no se exige *ex lege* la conciliación o mediación preprocesal, pero nada impide el sometimiento voluntario de las partes a tal condicionante, en cuyo caso se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción ([art. 64.3 LRJS](#)). El único límite establecido legalmente para hacer uso de este trámite facultativo es que la pretensión ejercitada, por su propia naturaleza, sea susceptible de acuerdo de conciliación o de mediación con eficacia jurídica. Finalmente, para el resto de conflictos jurídicos no mencionados previamente (ni como exceptuados ni como voluntarios) rige la regla general de sometimiento obligatorio al trámite previo preprocesal de conciliación administrativa o mediación autónoma, si bien precisamente en estos casos las posibilidades de avenencia son escasas, pues las partes suelen ir con una posición cerrada, que deja poco margen al acercamiento.

En todo caso, la omisión del acto de conciliación o mediación, cuando este es obligatorio, determina el archivo de las actuaciones. No obstante, se trata de un defecto subsanable, ya que, si a la demanda no se acompañan los documentos acreditativos de la celebración o solicitud de los actos de conciliación o mediación, el letrado/a de la Administración de Justicia debe advertir a la parte demandante del defecto, concediéndole un plazo de quince días, contados desde el siguiente a la recepción de la notificación, para que acredite la celebración del acto o su intento ([art. 81.3 LRJS](#)).

Si pese a no haber tenido lugar la conciliación o mediación previa el proceso continúa, el defecto podrá determinar la nulidad de actuaciones, que se hará valer, si se ha dictado sentencia, a través del recurso de suplicación interpuesto contra la misma, siempre que se haya formulado protesta en tiempo y forma y se haya producido indefensión ([art. 191.3 d\) LRJS](#)). El recurso tendrá por objeto reponer las actuaciones al momento inicial para subsanar el defecto. Por el contrario, la omisión de la conciliación o mediación previa no constituye motivo de quebrantamiento de forma que permita fundar el recurso de casación, al no estar amparado por el [artículo 207 de la LRJS](#), de manera que no resulta lógico y es contrario a la economía procesal anular en un recurso extraordinario el proceso para iniciar un trámite previo que, dado lo avanzado de la litis, ha quedado suficientemente demostrada su inutilidad como medio de evitación de aquella.

Alcanzado el acuerdo, la efectividad de lo pactado se logra por una doble vía. Por un lado, aunque el acuerdo obtenido en conciliación no produce en sentido estricto el efecto propio de la cosa juzgada, lo acordado tiene eficacia excluyente de una nueva controversia sobre el mismo objeto ([art. 1816 Código Civil](#)) y se prevé su ejecución por el mismo trámite de ejecución de sentencias ([art. 68.1 LRJS](#)). Por otro lado, se contempla expresamente la interrupción de los plazos de prescripción y la suspensión de los de caducidad ([art. 65.3 LRJS](#)). Por último, la impugnación del acuerdo conciliatorio queda limitada por un plazo de caducidad para el ejercicio de la acción de nulidad ([art. 67.2 LRJS](#)) y no puede fundarse en cualquier infracción, sino que únicamente cabe por las causas que invalidan los contratos.

Descrita brevemente la dinámica de la institución de la conciliación, cabe señalar que uno de los efectos principales derivados de la presentación de la papeleta de conciliación o solicitud de mediación es que fija la posición de las partes en el ulterior proceso judicial. Así, en virtud de lo establecido en el [artículo 80 de la LRJS](#), los hechos que no se hayan alegado en esa sede no podrán ser argumentados más adelante en la demanda judicial, salvo que hubieran acontecido con posterioridad. Asimismo, tampoco cabrá introducir alteraciones sustanciales entre lo planteado en conciliación o mediación y lo reclamado en el proceso. Para determinar si una variación es sustancial, habrá que atender como criterio fundamental a la posible situación de indefensión que la modificación cause a la parte demandada.

Ahora bien, la reciente [STS 49/2025, de 23 de enero](#), objeto del presente comentario, ha rectificado doctrina anterior para aclarar que es posible solicitar en el escrito de la demanda el despido nulo por represalia y no el cese improcedente como consta en la papeleta de conciliación previa a la vía judicial, entendiendo cumplido el requisito de correspondencia entre el contenido fáctico de la papeleta de conciliación y el de la demanda porque el trabajador ha formulado dicha papeleta sin asistencia letrada y en un modelo normalizado que solo recogía la opción de improcedencia y además el acto conciliatorio se celebró sin efecto por incomparecencia de la empresa que constaba citada oportunamente al acto.

2. Antecedentes y hechos probados

2.1. Relato fáctico

Los hechos pueden resumirse en los siguientes hitos:

1. El trabajador concertó en fecha 26 de septiembre de 2022 un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la empresa Eurocam La Portalada, SLU, con la categoría profesional de oficial de 1.^a, salario según Convenio colectivo de talleres de reparación de vehículos de La Rioja. La relación laboral se inicia con un periodo de prueba del máximo legal.
2. El 25 de octubre de 2022 a las 17:25 horas, el trabajador remitió a la empresa un correo electrónico señalando que no estaba conforme con la remuneración que estaba percibiendo, pues no se correspondía con lo pactado, añadiendo además que faltaban herramientas y que no se cumplían en la empresa las normas laborales (orden, limpieza, herramientas, descanso, salud...).
3. Dicho correo fue contestado ese mismo día a las 17:30 por el responsable del taller, señalando que hablara con él para aclarar las discrepancias sobre la nómina, pero que las demás afirmaciones del escrito remitido sobraban.

4. El día 26 de octubre de 2022, el trabajador recibe comunicación, con efectos de ese día, de la extinción de la relación laboral por la «no superación del periodo de prueba».
5. En fecha 22 de noviembre de 2022 se celebró acto de conciliación previo a la vía judicial que finalizó con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la demandada. En la papeleta de conciliación y consiguiente acto de conciliación solo se solicitaba la improcedencia (y no la nulidad) del despido.
6. En la demanda planteada ante el juzgado de lo social de Logroño se solicitaba la nulidad del despido. Tal pretensión fue estimada por el órgano juzgador, que declaró nulo el despido y condenó a la empresa a la readmisión en iguales condiciones laborales, abonándole los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la sentencia a razón de 54,27 euros/día.

El fallo del juzgado de lo social entendió que no podía obviarse que el formulario facilitado al trabajador en el acto de conciliación, al que acudió sin asistencia letrada, únicamente recogía la opción de improcedencia, y que, si bien el [artículo 80 de la LRJS](#) señala que no pueden alegarse hechos nuevos en la demanda, en realidad ello no afecta a la calificación jurídica. En cuanto al fondo del asunto, reconoció la nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad, pues no ha quedado acreditado por la empresa que concurriera causa ajena a la reivindicación formulada por el demandante por correo electrónico justificativa de la extinción contractual por no superación del periodo de prueba.

7. Esta sentencia de instancia fue recurrida en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la cual dictó sentencia en fecha 25 de octubre de 2023, en virtud de la cual fue desestimado tal recurso, quedando confirmado el pronunciamiento del juzgado de lo social.
8. La sentencia del TSJ de La Rioja fue recurrida en casación para la unificación de la doctrina por la empresa, invocando como pronunciamiento de contraste la [STS de 25 de junio de 2020 \(rec. 877/2017\)](#).
9. En fin, admitido el recurso de casación, la cuestión debatida 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 de demanda la nulidad del despido.

2.2. La sentencia de contraste

La empresa argumenta la falta de congruencia y la ausencia de correlación entre las pretensiones formuladas en el escrito de conciliación, el acto de conciliación y la demanda. Al

efecto, denuncia como infringido el [artículo 80.1 c\) de la LRJS](#), y otros preceptos conexos de la misma norma, así como diversas sentencias del Tribunal Supremo, de la Audiencia Nacional y de Tribunales Superiores de Justicia. La sentencia de contraste alegada ([STS de 25 de junio de 2020 –rec. 877/2017–](#)) versa sobre la inadmisibilidad de un supuesto de ampliación de la demanda incluyendo hechos distintos de los aducidos en conciliación. Así, ni en la papeleta de conciliación, ni en el acto de conciliación, ni en la demanda, la actora había formulado alegación alguna respecto a que se encontraba embarazada y las consecuencias que tal hecho podría acarrear en la calificación del despido impugnado. Sin embargo, en los escritos de ampliación de la demanda no solo alegaba que se encontraba en estado de gestación, sino también que la causa de despido era su embarazo. La sentencia resuelve sin tomar en consideración dichos hechos, es decir, la situación de embarazo de la trabajadora en el momento del despido, y declara su improcedencia.

Entrando a analizar la exigencia de contradicción, entiende el Tribunal Supremo (TS) que existe homogeneidad clara y suficiente entre las cuestiones planteadas en la sentencia recurrida y la de contraste. En ambos casos, sobre unos hechos sustancialmente iguales, se discute el alcance y virtualidad del [artículo 80.1 c\) de la LRJS](#) en lo relativo a la prohibición de que en la demanda se aleguen hechos distintos de los aducidos en conciliación. En los dos supuestos, la papeleta de conciliación, al impugnar el despido, solicita su improcedencia y omite referencia alguna a un hecho que podría constituir causa de nulidad (el embarazo en la de contraste, la vulneración de la indemnidad en la recurrida). La única diferencia entre ambos supuestos radica en que en la de contraste la causa de nulidad aparece no en la demanda, sino en su ampliación, que acontece un mes después de aquella, pero varios meses antes del juicio oral; en la recurrida, en cambio, la causa de nulidad aparece en la propia demanda. Tal diferencia resulta, empero, irrelevante, dado que la referencial no examina una posible y sorpresiva ampliación de la demanda, sino que analiza el mismo problema jurídico que en la de contraste; esto es, el posible incumplimiento del referenciado [artículo 80.1 c\) de la LRJS](#).

3. Claves de la doctrina judicial

El TS analiza el contenido del [artículo 80.1 de la LRJS](#), referido a la forma y contenido de la demanda. En concreto, centra la atención en su apartado c), el cual, 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 «[e]n ningún caso podrán alegarse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación».

A juicio del Alto Tribunal, tal exigencia de identidad se refiere a los hechos aducidos en el acto de la conciliación previa, pero no recoge ninguna previsión expresa sobre el contenido del escrito iniciador de la conciliación, es decir, de la denominada papeleta de conciliación.

liación. A este último extremo se refiere únicamente el [Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre](#), cuyo [artículo 6](#) establece que:

La conciliación se promoverá mediante papeleta, en la que deberán constar los siguientes extremos: [...] Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza. [...] Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de este y los motivos alegados por la empresa.

El TS recuerda también que las finalidades anudadas al contenido de la papeleta de conciliación y, 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 las dos siguientes: de un lado, 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; de otro, evitar 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.

A tal reflexión añade que el requisito del [artículo 80.1 c\) de la LRJS](#) es, además, muy peculiar dado que en bastantes ocasiones resulta superfluo y carente de sentido, tal y como sucede en los casos en los que la conciliación no llega a celebrarse. Así ocurre cuando la parte demandada no comparece al acto de conciliación previa, o cuando el organismo administrativo tarda 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 ([art. 65.1 y 2 LRJS](#)).

Como consecuencia del razonamiento anterior, la conclusión a la que llega el Alto Tribunal se presenta clara: la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta de conciliación y los que se reflejen en la demanda debe limitarse a aquellos supuestos en los que concretamente la consecuencia anudada a la falta de correspondencia bien implique una imposibilidad material de celebrar la conciliación, o bien suponga una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte por afectarle a su derecho a la defensa de manera plena.

Varias sentencias recientes apuntalan esta línea interpretativa. Por una parte, la [STS de 10 de septiembre de 2014 \(rec. 1636/2021\)](#) 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 circunstan-

cias. 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 en razón de 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. Es de gran interés este pronunciamiento porque recoge la doctrina jurisprudencial, vertida en las SSTs de 27 de febrero de 2018 (rec. 689/2016), de 19 de diciembre de 2019 (rec. 28/2018) y de 16 de julio de 2020 (rec. 123/2019), 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 esta 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 parte demandada, en aquel supuesto, al igual que en el presente, tuvo oportunidad de efectuar la pertinente contestación y en su caso la proposición de prueba correlativa para hacer pleno su derecho de defensa, resultando enervada la consideración de concurrencia de indefensión.

Por otra parte, la [Sentencia de 2 de diciembre de 2024 \(rec. 3354/2023\)](#), en un supuesto en el que en 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.

Asimismo, la [STS de 2 de febrero de 2022 \(rec. 4633/2018\)](#), en argumentación reiterada con posterioridad en la [Sentencia de 19 de octubre de 2022 \(rec. 2206/2021\)](#), aclara cómo:

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.

Aplicando tales consideraciones a los hechos de la presente litis, el Alto Tribunal revela que las 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 el actor formuló papeleta de conciliación y que el acto conciliatorio se celebró el 22 de noviembre de 2022

con el resultado de «sin efecto» por incomparecencia de la demandada, que sí constaba citada al acto. Además, en los fundamentos de derecho de la sentencia de instancia, acogidos por la recurrida, consta que el demandante realizó la papeleta de conciliación sin asistencia letrada y en un modelo normalizado que solo recogía la opción de improcedencia. Resulta evidente, además, que a la parte 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 empresa demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró conveniente.

El TS concluye que la sentencia recurrida no incurrió en interpretación rigorista de los requisitos formales exigidos en el [artículo 80.1 de la LRJS](#); antes bien al contrario, su interpretación fue plenamente adecuada a la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante. Por tal razón, es en la sentencia recurrida donde se contiene la interpretación correcta y no en la de contraste, cuya doctrina se rectifica. Se condena, además, en costas a la entidad recurrente en cuantía de 1.500 euros ([art. 235 LRJS](#)).

4. Trascendencia más allá del caso

Cierto es que, a la luz del [artículo 80.1 c\) de la LRJS](#), en la demanda no se pueden alegar hechos distintos o nuevos de los vertidos en el acto conciliación que hagan imposible la defensa por la parte demandada. Ahora bien, en el caso aquí comentado, no puede ignorarse, de un lado, que el demandante formuló la papeleta de conciliación sin asistencia letrada y en un modelo normalizado que solo recogía la opción de improcedencia. Tampoco puede obviarse, de otro lado, que la empresa demandada no acudió al acto de conciliación aun estando citada. Y tampoco puede pasarse por alto que la observancia del principio de correspondencia a la que alude el [artículo 80 de la LRJS](#) se refiere a hechos, pero no afecta a la calificación jurídica.

Como señala el TS, la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta de conciliación y los que se reflejen en la demanda debe limitarse a aquellos supuestos en los que la consecuencia de la falta de correspondencia implique bien una imposibilidad material de celebrar la conciliación, bien una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte por afectarle a su derecho a la defensa. Ninguna de las dos circunstancias concurre en supuesto enjuiciado.

Siguiendo, igualmente, una interpretación flexible sobre el principio de correspondencia puede traerse a colación que el Alto Tribunal ha señalado, también, en [Sentencia de 2 de diciembre de 2024 \(rec. 3354/2023\)](#), que la ausencia de indicación en la conciliación previa de la falta de audiencia previa en el despido disciplinario a la luz del [Convenio núm. 158 de](#)

la Organización Internacional del Trabajo no excluye la posibilidad de incluirla en la demanda como fundamento para la calificación del despido como improcedente. No obstante, el TS distingue entre dos situaciones: por un lado, no mencionar la falta de audiencia previa en la conciliación haciéndolo en la demanda y, por otro, no plantear la improcedencia del despido en la demanda e incluirlo directamente en el acto del juicio oral. Esta última opción no es admisible, ya que supone una vulneración del principio de congruencia y del derecho de defensa de la otra parte.