

# 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