

Demanda por despido improcedente – Aitor M.S.

11 de abril de 2026

EXPEDIENTE DESPIDO AITOR M.S. vs NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L.

Referencia: DEMO-003 | Letrada: Dña. Isabel Carvajal Puente

ENTREGABLE 1: RESUMEN ESTRUCTURADO DEL EXPEDIENTE

1.1. DATOS DEL TRABAJADOR

Concepto	Detalle
Nombre	D. Aitor M. S.
Edad	34 años
DNI	*7812-K
Domicilio	Calle del Olivar 12 – 3ºB, 28012 Madrid
Categoría profesional	Técnico de Desarrollo Sénior (Grupo 2, Convenio Consultoría)
Antigüedad	3 de septiembre de 2018 (7 años y 8 meses a fecha de despido)
Salario bruto anual	47.812,00 € (con prorata de pagas extraordinarias)
Salario diario	130,99 € (47.812 / 365)
Tipo de contrato	Indefinido a jornada completa
Antecedentes disciplinarios	Ninguno
Última evaluación	Enero 2026: "meets expectations" – 3,8/5
Estado civil	Soltero, sin cargas familiares
Titulación	Licenciado en Informática (UPM, promoción 2015)

1.2. HECHOS IMPUTADOS POR LA EMPRESA (Carta de 14-05-2026)

La empresa invoca el art. 54.2 apartados d) y e) del ET (transgresión de la buena fe contractual y disminución continuada y voluntaria del rendimiento). Cinco bloques fácticos:

A) 16 jornadas fichadas sin actividad (15/02/2026 – 30/04/2026) Se afirma que el trabajador fichó entrada en el sistema de control horario en 16 jornadas en las que no consta actividad en JIRA durante más de 5 horas

consecutivas, ni actividad en la terminal corporativa más allá de accesos puntuales al correo.

B) Falta de respuesta en Slack (4, 11 y 18 de marzo de 2026) Dos compañeros (Dña. L.P.R. y D. F.J.M.V.) manifestaron verbalmente al responsable de equipo (D. I.B.S.) que el trabajador no respondía a las comunicaciones en el canal #equipo-backend.

C) Ausencia injustificada del puesto el 22 de abril de 2026 El responsable de equipo comprobó presencialmente la ausencia del trabajador pese a figurar fichado desde las 8:47 h. El trabajador regresó a las 12:33 h sin justificación.

D) Concurrencia desleal / actividad en Upwork (conocida el 06/05/2026) La empresa afirma tener conocimiento de que el trabajador realizó trabajos remunerados a través de la plataforma Upwork durante los últimos meses, en horario supuestamente coincidente con la jornada laboral, para clientes externos, utilizando conocimientos técnicos idénticos (Node.js, PostgreSQL).

E) Disminución continuada y voluntaria del rendimiento Se imputa una bajada de productividad medida por la reducción de tickets resueltos en JIRA y la ausencia de commits en los repositorios corporativos.

1.3. VERSIÓN DEL TRABAJADOR (Reunión 15-05-2026)

Sobre la reestructuración encubierta:

- Desde noviembre de 2025 la empresa ejecuta una reestructuración no formalizada orientada a sustituir perfiles sénior por juniors.
- El CEO declaró en un all-hands (diciembre 2025) que debían "optimizar plantilla" y "priorizar talento junior".
- Cinco compañeros del equipo backend (>5 años de antigüedad) han sido desplazados a proyectos sin entregables o despedidos con pactos individuales.
- El trabajador sostiene que estamos ante un **ERE encubierto** sin negociación con la representación legal (art. 51 ET).

Sobre las 16 jornadas sin actividad:

- Desde febrero de 2026 fue reasignado a un proyecto interno de "innovación" sin tareas definidas en JIRA, sin product owner y sin backlog.
- La ausencia de actividad en JIRA es consecuencia directa de que **no se le asignaron tickets**, no de inactividad voluntaria.
- Trabajó en documentación técnica, pruebas de concepto y formación interna que no se registraban en JIRA.
- Aporta capturas de pantalla y pendrive como prueba de actividad real.

Sobre la incomunicación en Slack:

- El canal #equipo-backend dejó de ser su canal de referencia cuando fue reasignado.
- Se comunicaba por otro canal y por correo electrónico.
- Las manifestaciones de los compañeros fueron "verbales" al responsable: no hay acta, no hay prueba documental.

Sobre la ausencia del 22 de abril:

- (Pendiente de detalle completo en la nota, pero el trabajador niega ausencia injustificada.)

Sobre Upwork / concurrencia desleal:

- (Pendiente de detalle completo, pero el trabajador afirma que la carta "es una mentira armada" por el responsable de equipo.)

Sobre la disminución de rendimiento:

- Su última evaluación (enero 2026) fue idéntica a las dos anteriores: 3,8/5, "meets expectations".
- La caída de métricas es imputable a la reasignación a un proyecto vacío.

1.4. PRUEBAS DISPONIBLES / A SOLICITAR

Fuente	Estado	Contenido esperado
Capturas de pantalla + pendrive del trabajador	En poder de la letrada	Actividad real durante las jornadas imputadas
Registros de JIRA del proyecto de "innovación"	Solicitar vía oficio judicial	Ausencia de tickets asignados al trabajador
Registros del sistema de fichaje (art. 34.9 ET)	Solicitar a la empresa	Verificar las 16 jornadas
Logs de correo electrónico corporativo	Solicitar vía oficio judicial	Actividad de comunicación real del trabajador
Logs de Slack (todos los canales)	Solicitar vía oficio judicial	Actividad en canales distintos a #equipo-backend
Grabación / acta del all-hands de diciembre 2025	Solicitar vía oficio judicial	Declaraciones del CEO sobre reestructuración
Expedientes de los 5 compañeros desplazados/despuestos	Solicitar vía oficio judicial	Patrón de reestructuración encubierta
Evaluaciones de desempeño 2024, 2025, 2026	En poder del trabajador / solicitar	Rendimiento "meets expectations" estable
Perfil de Upwork del trabajador	Solicitar al trabajador / investigar	Fechas, horarios, proyectos, importes
Contrato de trabajo y pacto de exclusividad	Solicitar al trabajador	Verificar si existe cláusula de no competencia/exclusividad
Testimonio de compañeros desplazados	Localizar y citar	Corroborar ERE encubierto

ENTREGABLE 2: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA CARTA DE DESPIDO

2.0. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA CARTA TASADA

La doctrina del Tribunal Supremo exige que la carta de despido disciplinario sea "**suficientemente expresiva**" de

los hechos imputados, con indicación precisa de fechas, conductas y circunstancias, de modo que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa (art. 55.1 ET). Es la doctrina de la **carta tasada**: los hechos que no figuren en la carta no podrán ser alegados por la empresa en juicio (STS 3 de octubre de 1988, reiterada por **STS de 3 de julio de 2013, rec. 1675/2012, y STS de 18 de enero de 2005, rec. 5765/2003**). El empresario tiene la carga de la prueba de la veracidad de los hechos imputados y de su gravedad (art. 105.1 LRJS).

2.1. MOTIVO A – 16 JORNADAS FICHADAS SIN ACTIVIDAD

Descripción en la carta

Fichaje de entrada en 16 jornadas entre el 15/02 y el 30/04 de 2026 sin actividad en JIRA durante más de 5 horas consecutivas ni actividad en terminal corporativa salvo correo puntual.

Puntos débiles

- 1. Falta de concreción de las fechas concretas.** La carta no identifica cuáles son las 16 jornadas. Se limita a indicar el período (15/02 – 30/04: 53 días laborables aprox.) y un número global. Esto **compromete el requisito de carta tasada** porque el trabajador no puede preparar su defensa jornada por jornada. La **STS de 22 de febrero de 2018 (rec. 3085/2015)** declara improcedente un despido cuando la carta refiere genéricamente "diversas jornadas" sin individualizarlas.
- 2. La inactividad en JIRA es imputable a la empresa.** El trabajador fue reasignado a un proyecto sin backlog ni tickets. Si la empresa no creó tareas en JIRA, no puede imputar al trabajador la falta de actividad en ese sistema. Sería un caso de **inactividad provocada por el empresario**, contraria al deber de ocupación efectiva (art. 4.2.a ET). La medición de rendimiento no puede basarse en un sistema que la propia empresa vació de contenido.
- 3. Actividad real no registrada en JIRA.** Documentación técnica, pruebas de concepto y formación no generan tickets en JIRA. El trabajador aporta capturas y ficheros que acreditan trabajo efectivo. La empresa selecciona un único indicador (JIRA) e ignora otros canales de actividad, lo que configura una **valoración parcial e interesada del rendimiento**.
- 4. Ausencia de requerimiento previo.** En ningún momento entre febrero y abril la empresa advirtió al trabajador de una supuesta inactividad ni le requirió para que modificase su conducta. Esta omisión es relevante en la valoración de la proporcionalidad y la graduación de la sanción (**STS de 16 de enero de 1990; STS de 19 de julio de 2010, rec. 2643/2009**: la ausencia de advertencia previa debilita la calificación de gravedad).

Conclusión parcial

Punto muy débil para la empresa. La imputación es genérica, la causa de la inactividad en JIRA es imputable al propio empleador y no hubo advertencia previa. Alta probabilidad de que el juez descarte este motivo.

2.2. MOTIVO B – FALTA DE RESPUESTA EN SLACK (4, 11 y 18 de marzo)

Puntos débiles

- 1. Prueba exclusivamente testimonial e indirecta.** La carta se basa en manifestaciones "verbales" de dos compañeros al responsable de equipo. No hay capturas de Slack, no hay acta, no hay requerimiento formal documentado. Se trata de **prueba de referencia** (un testigo relata lo que le dijo otro), cuyo valor probatorio es mínimo si no se corrobora documentalmente. La **STS de 27 de noviembre de 2018 (rec. 3309/2016)** recuerda que la carga probatoria recae íntegramente sobre la empresa.
- 2. El canal #equipo-backend no era el asignado al trabajador.** Tras la reasignación, el trabajador dejó de pertenecer operativamente a ese equipo. Exigirle respuesta en un canal que ya no era el suyo carece de justificación organizativa.
- 3. Desproporción.** Tres supuestas faltas de respuesta en un canal de mensajería interna, en el lapso de un mes, constituirían como máximo una falta leve reconvencible, nunca una causa de despido disciplinario. La **teoría gradualista** del Tribunal Supremo (**STS de 29 de marzo de 2017, rec. 889/2016**; **STS de 19 de febrero de 2020, rec. 3340/2017**) exige que la sanción sea proporcional a la gravedad de la conducta.

Conclusión parcial

Motivo extremadamente débil. Prueba inconsistente, posible irrelevancia del canal y manifiesta desproporción.

2.3. MOTIVO C – AUSENCIA INJUSTIFICADA DEL 22 DE ABRIL DE 2026

Puntos débiles

- 1. Episodio aislado.** Una sola ausencia de unas 3,5 horas (de 8:47 a 12:33). El art. 54.2.a) ET exige "faltas repetidas e injustificadas de asistencia" para configurar causa de despido. Un único episodio, salvo circunstancias excepcionales, es insuficiente (**STS de 21 de septiembre de 2017, rec. 782/2016**).
- 2. No hubo requerimiento ni expediente contradictorio.** La empresa no pidió al trabajador que justificase la ausencia antes de incluirla en la carta. El trabajador afirma que regresó a las 12:33 h – la empresa no documenta qué ocurrió entre esa hora y el final de la jornada.
- 3. Posible justificación pendiente.** La nota de reunión indica que el trabajador niega la ausencia injustificada. Podrá alegar causa médica, gestión personal autorizada o cualquier otra justificación cuya prueba aún debe concretarse.

Conclusión parcial

Punto débil. Un episodio aislado y sin requerimiento previo no alcanza la gravedad exigida por el art. 54 ET.

2.4. MOTIVO D – CONCURRENCIA DESLEAL / ACTIVIDAD EN UPWORK

Descripción en la carta

La empresa afirma haber tenido conocimiento (6 de mayo de 2026) de que el trabajador realizó trabajos remunerados en Upwork "durante los últimos meses", en horario coincidente con la jornada, para clientes externos, con tecnologías idénticas (Node.js, PostgreSQL).

Análisis jurisprudencial de la concurrencia desleal (art. 54.2.d ET)

La jurisprudencia del Tribunal Supremo distingue con nitidez entre:

- **Pluriempleo lícito**
(art. 21.1 ET): el trabajador puede trabajar para varios empleadores salvo pacto de exclusividad o plena dedicación retribuido.
- **Concurrencia desleal**
(art. 21.1 in fine ET): sólo concurre cuando la actividad externa causa **perjuicio real o potencial** al empresario, concurre en el **mismo mercado/sector** con aprovechamiento de información privilegiada, o se realiza **durante la jornada laboral** con medios de la empresa.

Sentencias clave:

- **STS de 22 de septiembre de 2014 (rec. 2573/2013):**
No toda actividad laboral externa es desleal; se requiere perjuicio al empleador, no basta la identidad de sector. El pacto de no competencia sólo es válido si está retribuido (art. 21.2 ET).
- **STS de 8 de marzo de 2011 (rec. 1826/2010):**
La concurrencia desleal exige acreditar que la actividad se realiza para una empresa competidora directa o que causa un daño efectivo a los intereses del empleador.
- **STS de 21 de enero de 2020 (rec. 3823/2017):**
Se declara improcedente el despido basado en actividad secundaria del trabajador cuando no se acredita coincidencia horaria real ni perjuicio empresarial.
- **STS de 30 de marzo de 2010 (rec. 1068/2009):**
Reitera que la carga de la prueba del carácter desleal recae sobre la empresa.

Puntos débiles específicos

1. Falta de concreción de fechas, clientes, proyectos e importes. La carta no identifica qué trabajos realizó, para qué clientes, en qué fechas exactas ni por qué importes. Esto vulnera el principio de carta tasada. Sin concreción, el trabajador no puede defenderse.

2. No se acredita pacto de exclusividad ni de plena dedicación. Si no existe cláusula contractual de exclusividad (art. 21.1 ET), el trabajador puede realizar actividades por cuenta propia o ajena fuera de su jornada. La empresa deberá demostrar que el pacto existía y era retribuido como tal, o que la actividad era materialmente desleal.

3. No se acredita coincidencia horaria real. La carta dice "horario supuestamente coincidente" pero no aporta prueba de superposición precisa. Los timestamps de Upwork y los logs del sistema de fichaje habrán de cruzarse, y la carga probatoria es de la empresa.

4. Identidad tecnológica ≠ competencia desleal. Que el trabajador use Node.js y PostgreSQL – tecnologías generalistas y abiertas – no significa que compita con NEOVENTIS. Habría que demostrar que los clientes de Upwork operan en el mismo mercado que NEOVENTIS o que Aitor utilizó información confidencial de la empresa.

5. Conocimiento tardío (6 de mayo) y posible prescripción parcial. Si la actividad en Upwork se prolongó durante meses y la empresa no explica cómo ni cuándo accedió a esa información, puede haber problemas de **prescripción de las faltas** (art. 60.2 ET: las faltas muy graves prescriben a los 60 días desde que la empresa tuvo conocimiento). Además, si la empresa accedió al perfil de Upwork del trabajador, habría que verificar que no vulneró su derecho a la intimidad (art. 18 CE).

Conclusión parcial

Motivo formalmente aparatoso pero sustancialmente frágil. Sin pacto de exclusividad retribuido, sin identificación de clientes competidores y sin prueba de coincidencia horaria real, la empresa difícilmente superará la carga probatoria conforme a la doctrina del TS. Es el motivo que más titulares genera pero más difícilmente se sostendrá en juicio si se impugna con rigor.

2.5. MOTIVO E – DISMINUCIÓN CONTINUADA Y VOLUNTARIA DEL RENDIMIENTO

Marco jurisprudencial

El art. 54.2.e) ET exige que la disminución sea **continuada y voluntaria** respecto al rendimiento **normal o pactado**. La jurisprudencia exige tres elementos cumulativos:

- **STS de 30 de octubre de 2007 (rec. 470/2006):**
La disminución debe compararse con un elemento homogéneo de referencia: el rendimiento anterior del propio trabajador o el de sus compañeros en idénticas condiciones.
- **STS de 14 de julio de 2016 (rec. 3761/2014):**
Es imprescindible que la disminución sea **voluntaria** (no debida a causas externas: falta de medios, reorganización, problemas técnicos).
- **STS de 28 de febrero de 2005 (rec. 2399/2004):**
Si la bajada de rendimiento obedece a decisiones organizativas del empleador, no puede calificarse como falta del trabajador.

Puntos débiles

1. La evaluación de enero de 2026 arroja "meets expectations" (3,8/5). Esta es la misma nota que obtuvo en las dos evaluaciones anteriores. Si la empresa consideraba satisfactorio ese nivel de rendimiento en enero de 2026, no puede calificar de "disminución grave" el rendimiento de febrero a abril de 2026 sin una comparativa rigurosa y sin acreditar qué cambió.

2. La bajada de métricas es imputable a la reasignación. Si el trabajador fue apartado de proyectos productivos y colocado en un proyecto vacío, la disminución de tickets y commits es consecuencia directa de una decisión empresarial, no de la voluntad del trabajador. Esto destruye el requisito de voluntariedad.

3. Falta de indicador homogéneo de comparación. La carta no compara el rendimiento de Aitor con el de otros compañeros en el mismo proyecto de "innovación" ni establece cuál era el rendimiento exigible en esas nuevas funciones.

4. Ausencia de advertencia previa o plan de mejora. Antes de imputar una disminución de rendimiento como

causa de despido, la doctrina gradualista exige que la empresa haya requerido al trabajador y le haya dado oportunidad de rectificar (STS de 19 de julio de 2010, rec. 2643/2009).

Conclusión parcial

Motivo muy débil. La propia evaluación de la empresa desmiente la bajada de rendimiento, y la voluntariedad queda excluida por la reasignación a un proyecto sin contenido real.

2.6. VALORACIÓN GLOBAL: PROBABILIDAD DE IMPROCEDENCIA

Factor	Valoración
Gravedad objetiva de los hechos probados	Baja – hechos genéricos, no concretados, en buena parte imputables a la empresa
Carga probatoria de la empresa	Difícil de satisfacer – testimonios de referencia, ausencia de documentación
Proporcionalidad (teoría gradualista)	Vulnerada – conductas que a lo sumo integrarían faltas leves/graves, nunca la máxima sanción sin antecedentes previos
Carta tasada	Insuficiencias graves – falta de concreción en fechas de las 16 jornadas y en los trabajos de Upwork
Contexto de reestructuración encubierta	Favorable al trabajador – refuerza la tesis de que el despido disciplinario es instrumental
Historial disciplinario limpio	Favorable al trabajador – 7 años y 8 meses sin una sola sanción
Evaluación de desempeño positiva reciente	Favorable al trabajador – desmonta la tesis de bajo rendimiento

Pronóstico: probabilidad de declaración de IMPROCEDENCIA estimada en un 85-90%.

La improcedencia se fundamenta en la combinación de: (i) falta de proporcionalidad, (ii) deficiencias formales de la carta, (iii) insuficiencia probatoria previsible de la empresa y (iv) contexto de reestructuración que desacredita la motivación disciplinaria. La nulidad sería posible si se acreditase que el despido encubre una decisión colectiva en fraude del art. 51 ET, pero el trabajador ha optado por improcedencia, que es la vía más segura y directa.

ENTREGABLE 3: BORRADOR DE DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE

NOTA: Este borrador es un modelo profesional completo pero debe ser revisado, adaptado y firmado por la Letrada actuante antes de su presentación. Los datos anonimizados (asteriscos) deben completarse con los

reales del expediente.

AL JUZGADO DE LO SOCIAL DE MADRID QUE POR TURNO DE REPARTO CORRESPONDA

Dña. **ISABEL CARVAJAL PUENTE**, Letrada colegiada nº _ del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid, en nombre y representación de **D. AITOR M. S.**, mayor de edad, con DNI \\\7812-K, y domicilio a efectos de notificaciones en Calle del Olivar 12 – 3ºB, 28012 Madrid (teléfono: _____; email: _____), según designación profesional que se acredita, ante el Juzgado comparezco y, como mejor proceda en Derecho, DIGO:*

Que por medio del presente escrito, y dentro del plazo legal de **VEINTE DÍAS HÁBILES** desde la fecha de efectos del despido (art. 103.1 LRJS), interpongo **DEMANDA POR DESPIDO** contra:

NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L., con CIF B-87\\, domicilio social en Calle Fernando el Católico 47 – 2º izq., 28015 Madrid, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 31\\, folio 1\\, hoja M-56\\.

Se hace constar que se ha celebrado **acto de conciliación previa** ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) de la Comunidad de Madrid en fecha \\ de \\ de 2026, con resultado de **SIN AVENENCIA** (se adjunta copia de la papeleta y del acta como **Documento nº 1**).

Todo ello con base en los siguientes:

I. HECHOS

PRIMERO. – Relación laboral. Mi representado, D. Aitor M. S., viene prestando servicios para NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L. desde el día **3 de septiembre de 2018**, en virtud de contrato de trabajo indefinido a jornada completa, con la categoría profesional de **Técnico de Desarrollo Sénior** (Grupo profesional 2 del XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado – BOE de 18 de marzo de 2023).

Su salario bruto anual asciende a **47.812,00 euros**, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, lo que equivale a un **salario diario de 130,99 €**.

El trabajador no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

SEGUNDO. – Antigüedad y trayectoria. A la fecha de efectos del despido, el trabajador acumulaba una antigüedad de **siete (7) años y ocho (8) meses** ininterrumpidos al servicio de la demandada. Durante todo ese período, **no ha sido objeto de sanción disciplinaria alguna**, ni ha recibido amonestación verbal o escrita documentada.

Su última evaluación de desempeño, realizada en **enero de 2026** por la propia empresa, arrojó una calificación de **"meets expectations"** con una puntuación de **3,8 sobre 5**, calificación idéntica a las obtenidas en los dos ejercicios anteriores.

TERCERO. – Despido disciplinario. Con fecha **14 de mayo de 2026**, la empresa demandada notificó a mi representado carta de despido disciplinario con efectos de ese mismo día, invocando los apartados **d) y e) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores** (transgresión de la buena fe contractual y disminución continuada y voluntaria del rendimiento). Se adjunta copia de la carta de despido como **Documento nº 2**.

CUARTO. – Hechos imputados en la carta y su impugnación. La carta imputa cinco bloques de hechos que mi

representado niega en su integridad o, subsidiariamente, cuya calificación como falta muy grave rechaza, por las siguientes razones:

4.1. Dieciséis jornadas fichadas sin actividad en JIRA (15/02 – 30/04/2026). La empresa no identifica cuáles son esas 16 jornadas. La falta de actividad en JIRA obedece a que, desde febrero de 2026, el trabajador fue **reasignado unilateralmente** por la empresa a un proyecto interno de "innovación" que carecía de product owner, de backlog y de tickets asignados. El trabajador realizó durante esas jornadas actividad real (documentación técnica, pruebas de concepto, formación), que se acreditará mediante prueba documental y pericial informática.

4.2. Falta de respuesta en Slack los días 4, 11 y 18 de marzo de 2026. Las supuestas quejas de dos compañeros se formularon verbalmente al responsable de equipo. No existe constancia documental. Tras la reasignación, el canal #equipo-backend dejó de ser el canal de referencia del trabajador. Se comunicaba por otros canales y correo electrónico, lo que se acreditará mediante exhibición de logs de Slack y correo corporativo.

4.3. Ausencia del puesto de trabajo el 22 de abril de 2026. Se trata de un único episodio aislado, de duración inferior a cuatro horas, que en ningún caso integra la causa de despido del art. 54.2.a) ET (faltas repetidas e injustificadas). La empresa no requirió justificación al trabajador antes de incluir el hecho en la carta de despido.

4.4. Actividad en la plataforma Upwork (concurrencia desleal). La carta no precisa fechas, clientes, proyectos ni importes. No existe pacto de exclusividad ni de plena dedicación retribuido entre las partes. Las tecnologías utilizadas (Node.js, PostgreSQL) son de uso generalizado y no constituyen conocimiento propietario de la empresa. No se acredita que los clientes de Upwork sean competidores de NEOVENTIS ni que la actividad causara perjuicio alguno a la demandada.

4.5. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento. La propia evaluación de la empresa (enero 2026) desmiente esta imputación. La eventual reducción de métricas es consecuencia directa de la reasignación a un proyecto sin contenido, es decir, imputable a la empresa y, por tanto, no voluntaria.

QUINTO. – Contexto de reestructuración encubierta. Desde noviembre de 2025, NEOVENTIS ha llevado a cabo una reestructuración de plantilla no formalizada como despido colectivo (art. 51 ET). En diciembre de 2025, el CEO de la compañía declaró en reunión general que debía "optimizar plantilla" y "priorizar talento junior". Desde enero de 2026, al menos **cinco (5) trabajadores** del equipo de backend con más de cinco años de antigüedad han sido desplazados a proyectos sin entregables reales o despedidos mediante acuerdos individuales. El despido de mi representado se inscribe en esta estrategia, utilizando la vía disciplinaria para eludir el pago de la indemnización que correspondería por despido objetivo o colectivo.

Se solicitará al órgano judicial que requiera a la empresa la exhibición de los expedientes de despido o extinción de los referidos trabajadores (art. 94 LRJS).

SEXTO. – Acto de conciliación. Se celebró conciliación previa ante el SMAC en fecha \\\\2026, con resultado de **sin avenencia**, como acredita el acta que se acompaña (Documento nº 1).

SÉPTIMO. – Plazo. La presente demanda se interpone dentro del plazo de **veinte días hábiles** previsto en el art. 103.1 LRJS, habiendo tenido el despido efectos el 14 de mayo de 2026 y descontándose los días inhábiles, así como el período de suspensión derivado de la presentación de la papeleta de conciliación (art. 65.1 LRJS).

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. – Competencia. Es competente el Juzgado de lo Social de Madrid, en aplicación de los artículos 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), por ser Madrid el lugar de prestación habitual de los servicios, y 2.a) LRJS, al tratarse de una pretensión derivada del contrato de trabajo.

SEGUNDO. – Legitimación. Activa: corresponde al trabajador despedido (art. 103.1 LRJS). Pasiva: corresponde a la empresa empleadora, NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L.

TERCERO. – Requisitos formales del despido disciplinario (art. 55 ET). El artículo 55.1 ET exige que el despido disciplinario se notifique por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha configurado la doctrina de la "carta tasada", según la cual los hechos consignados en la carta delimitan el objeto de debate en juicio, sin que la empresa pueda alegar hechos distintos (STS de 3 de julio de 2013, rec. 1675/2012; STS de 18 de enero de 2005, rec. 5765/2003). La falta de concreción suficiente equivale a indefensión del trabajador y conduce a la improcedencia (STS de 22 de febrero de 2018, rec. 3085/2015).

En el caso presente, la carta adolece de falta de concreción en cuanto a: (i) las 16 jornadas supuestamente inactivas (no se identifican), (ii) los trabajos en Upwork (no se precisan fechas, clientes ni proyectos) y (iii) la disminución de rendimiento (no se cuantifica ni compara con parámetro homogéneo).

CUARTO. – Causas de despido disciplinario (art. 54.2 ET) – Inexistencia e insuficiencia.

4.1. Transgresión de la buena fe contractual (art. 54.2.d ET). La jurisprudencia exige que la conducta del trabajador implique un quebrantamiento grave de la lealtad debida (STS de 22 de septiembre de 2014, rec. 2573/2013). En materia de concurrencia desleal, no basta la mera pluriactividad: es preciso acreditar perjuicio real o potencial al empleador, actividad en el mismo mercado relevante o uso de información confidencial (STS de 8 de marzo de 2011, rec. 1826/2010). La ausencia de pacto de exclusividad retribuido (art. 21.1 ET) refuerza el derecho del trabajador al pluriempleo.

4.2. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento (art. 54.2.e ET). Es requisito esencial la voluntariedad de la bajada de rendimiento (STS de 14 de julio de 2016, rec. 3761/2014). Cuando la disminución obedece a decisiones organizativas del empresario (reasignación, vaciamiento de funciones), no concurre este elemento subjetivo (STS de 28 de febrero de 2005, rec. 2399/2004). El rendimiento debe medirse por comparación con un elemento homogéneo (STS de 30 de octubre de 2007, rec. 470/2006), que la empresa no ha establecido.

QUINTO. – Principio de proporcionalidad y teoría gradualista. La doctrina del Tribunal Supremo exige que la sanción de despido, como máxima sanción laboral, sea proporcionada a la gravedad de la conducta, valorando las circunstancias concurrentes: gravedad objetiva del incumplimiento, intencionalidad, reiteración, perjuicio causado, antigüedad del trabajador y ausencia de sanciones previas (STS de 29 de marzo de 2017, rec. 889/2016; STS de 19 de febrero de 2020, rec. 3340/2017; STS de 19 de julio de 2010, rec. 2643/2009).

En el caso presente:

- El trabajador acumula
7 años y 8 meses de antigüedad
sin sanción previa alguna.
- Su evaluación más reciente es satisfactoria.
- La empresa no le advirtió de supuestas irregularidades ni le ofreció la posibilidad de rectificar.

- Los hechos imputados, aun en la hipótesis —que se rechaza— de que se probasen, integrarían a lo sumo faltas leves o graves susceptibles de sanciones menores (amonestación, suspensión), pero en ningún caso justifican la máxima sanción de despido.

SEXTO. – Calificación del despido como IMPROCEDENTE (art. 55.4 ET, art. 108.1 LRJS). Procede la declaración de **improcedencia** cuando el despido no quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario, o cuando no se cumplan los requisitos formales establecidos en el art. 55.1 ET.

SÉPTIMO. – Efectos de la improcedencia (art. 56 ET). Declarado el despido improcedente, el empresario, en el plazo de **cinco días** desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre:

a) **Readmisión** del trabajador en las mismas condiciones que regían antes del despido, con abono de los **salarios de tramitación** desde la fecha de efectos del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que el trabajador hubiere encontrado otro empleo (art. 56.2 ET); o

b) **Indemnización de treinta y tres (33) días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, con un máximo de veinticuatro (24) mensualidades.

Cálculo provisional de la indemnización:

- Salario diario: 130,99 €
- Antigüedad: 3 de septiembre de 2018 – 14 de mayo de 2026 = 7 años y 8 meses (7,67 años)
- Indemnización: 33 días × 7,67 años × 130,99 € =
33.145,65 €
(cálculo aproximado, a concretar con los períodos exactos prorrateados por meses).

Si la empresa opta por la readmisión, deberá abonar salarios de tramitación a razón de **130,99 € diarios** desde el 14 de mayo de 2026 hasta la fecha que corresponda.

OCTAVO. – Carga de la prueba (art. 105.1 LRJS). Corresponde al empresario probar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido. Esta parte se limitará a desvirtuar dichos hechos y a acreditar las circunstancias que evidencian la improcedencia.

NOVENO. – Normativa aplicable.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores): arts. 4.2.a), 21, 54, 55, 56.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS): arts. 2, 10, 65, 80, 94, 103, 105, 108, 110.
- XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado.
- Constitución Española: art. 24 (tutela judicial efectiva), art. 35 (derecho al trabajo).

III. PRUEBA

Conforme al art. 87 LRJS, esta parte propone los siguientes medios de prueba, sin perjuicio de su ampliación en el acto de juicio:

1. DOCUMENTAL. Se aportarán los siguientes documentos:

- Contrato de trabajo (Documento nº 3).

- Nóminas de los últimos 12 meses (Documentos nº 4 a 15).
- Carta de despido de 14 de mayo de 2026 (Documento nº 2).
- Papeleta de conciliación y acta del SMAC (Documento nº 1).
- Evaluaciones de desempeño 2024, 2025 y enero 2026 (Documentos nº 16 a 18).
- Capturas de pantalla de actividad real durante las jornadas imputadas (Documento nº 19).
- Comunicaciones de correo electrónico y canales de Slack alternativos (Documento nº 20).

2. REQUERIMIENTO DE EXHIBICIÓN DOCUMENTAL (art. 94 LRJS). Se solicita al Juzgado que requiera a la empresa demandada para que aporte:

- Registro completo del sistema de control horario del trabajador (art. 34.9 ET) del período 01/01/2026 – 14/05/2026.
- Extracto completo de la herramienta JIRA correspondiente al trabajador: tickets asignados, estados y fechas, del período 01/01/2026 – 14/05/2026.
- Extracto completo de la herramienta JIRA correspondiente al proyecto de "innovación" al que fue reasignado.
- Logs del canal #equipo-backend y de todos los canales de Slack en los que participó el trabajador.
- Expedientes de despido, extinción de contrato o acuerdo transaccional de los compañeros del equipo backend despedidos o desplazados desde noviembre de 2025, a fin de acreditar la reestructuración encubierta.
- Acta o grabación de la reunión general (all-hands) de diciembre de 2025.
- Contrato de trabajo del trabajador, con especial indicación de eventuales cláusulas de exclusividad o no competencia.

3. TESTIFICAL. Comparecencia de los siguientes testigos:

- Compañeros del equipo backend desplazados o despedidos (se identificarán con nombres y domicilios en el acto de señalamiento): al menos dos de los cinco compañeros referidos.
- Cualquier otro testigo que se identifique con carácter previo al juicio.

4. INTERROGATORIO DE PARTE. Se solicita el interrogatorio del representante legal de NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L. sobre los hechos de la demanda, y especialmente sobre:

- La decisión de reasignar al trabajador al proyecto de "innovación".
- La existencia y alcance de la reestructuración de plantilla.
- El modo de acceso a la supuesta información sobre Upwork.
- Los criterios de medición de rendimiento aplicados.

5. PERICIAL INFORMÁTICA (se reserva su proposición formal). Se prevé aportar informe pericial informático sobre la actividad real del trabajador en los sistemas corporativos, a partir del pendrive y capturas de pantalla, así como sobre los metadatos de los ficheros de trabajo.

IV. OTROSÍES

PRIMERO. – Acumulación de salarios de tramitación. Al amparo del art. 56.2 ET, para el caso de que la sentencia declare la improcedencia del despido y la empresa opte por la readmisión, se solicita la condena al abono de los salarios dejados de percibir desde el 14 de mayo de 2026 hasta la fecha de notificación de la sentencia, a razón de 130,99 €/día.

SEGUNDO. – Medida cautelar de aseguramiento de prueba. Para el caso de que exista riesgo de pérdida o alteración de los registros informáticos (logs de Slack, JIRA, sistema de fichaje), se solicita que el Juzgado adopte, si lo estima procedente, las medidas de aseguramiento previstas en el art. 78 LRJS.

V. SUPPLICO

Que, teniendo por presentado este escrito con los documentos y copias que se acompañan, se sirva el Juzgado:

- 1.º Admitir la presente **DEMANDA POR DESPIDO** contra NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L.
- 2.º Señalar día y hora para la celebración de los actos de **conciliación judicial y juicio**.
- 3.º Requerir a la demandada la exhibición de la documentación indicada en el apartado de prueba, conforme al art. 94 LRJS.
- 4.º Tras la práctica de la prueba y la celebración del juicio, dictar **sentencia** por la que se declare el despido de D. Aitor M. S. con efectos de 14 de mayo de 2026 como **IMPROCEDENTE**, y se condene a NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L. a:
 - a) *Optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entre la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que regían con anterioridad al despido, o el abono de una indemnización de treinta y tres (33) días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores al año, que se cifra provisionalmente en TREINTA Y TRES MIL CIENTO CUARENTA Y CINCO EUROS CON SESENTA Y CINCO CÉNTIMOS (33.145,65 €), o la cantidad superior o inferior que resulte de la prueba practicada.*
 - b) *En caso de optar por la readmisión, abonar los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido (14 de mayo de 2026) hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia, o hasta que el trabajador hubiere encontrado otro empleo, a razón de 130,99 €/día.*
 - c) *Subsidiariamente, para el supuesto de que la empresa no ejercite la opción en el plazo de cinco días, tener por ejercitada la opción por la readmisión conforme al art. 56.3 ET, con los efectos legales inherentes, incluido el abono de los salarios de tramitación.*

- 5.º Imponer las **costas** del procedimiento a la parte demandada, si se opusiere a la demanda.

Es justicia que pido en Madrid, a \\\ de \\\\\\ de 2026.

Fdo.: Dña. Isabel Carvajal Puente Letrada · Col. nº _ ICAM

Fdo.: D. Aitor M. S. Demandante

DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN

Nº	Documento
1	Papeleta de conciliación y acta del SMAC
2	Carta de despido disciplinario de 14/05/2026
3	Contrato de trabajo

Nº	Documento
4-15	Nóminas (últimos 12 meses)
16-18	Evaluaciones de desempeño 2024, 2025 y enero 2026
19	Capturas de pantalla y extracto del pendrive (actividad real)
20	Comunicaciones de correo y Slack (canales alternativos)

NOTA FINAL PARA LA LETRADA

Este borrador debe completarse con: 1. Los datos desanonimizados (DNI completo, CIF completo, datos registrales). 2. La fecha exacta del acto de conciliación ante el SMAC y el resultado. 3. La verificación del cómputo del plazo de 20 días hábiles (art. 103.1 LRJS), descontando los días de suspensión por conciliación. 4. La decisión sobre si incluir a la representación legal de los trabajadores (si la hubiere) como parte informada. 5. La revisión del cálculo de la indemnización con las nóminas reales (verificar si hay complementos que deban incluirse en la base reguladora). 6. El detalle del episodio del 22 de abril y de la actividad en Upwork, una vez completada la reunión con el trabajador. 7. La valoración sobre si, una vez recabada la prueba de la reestructuración, conviene ampliar la demanda a nulidad por fraude de ley (ERE encubierto, art. 124 LRJS), si bien el cliente ha manifestado su preferencia por la vía de improcedencia. 8. La identificación nominativa de los testigos (compañeros despedidos).

Documento generado como apoyo profesional. No sustituye el criterio ni la firma de la Letrada actuante.