

DESPACHO CARVAJAL LABORAL  
C/ Princesa 41 - 4º - 28008 Madrid  
T. 91 \*\*\* \*\* \*\* | letrada@carvajallaboral.es

NOTA INTERNA - REUNIÓN CON EL TRABAJADOR DESPEDIDO  
Confidencial · sujeta a secreto profesional

CLIENTE (TRABAJADOR): D. AITOR M. S.  
DEMANDADA: NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L. (CIF B-87\*\*\*\*\*)  
ASUNTO: Despido disciplinario notificado el 14 de mayo de 2026  
LETRADA: Dña. ISABEL CARVAJAL PUENTE  
FECHA DE LA REUNIÓN: 15 de mayo de 2026  
DURACIÓN: 2 h 45 min

## PERFIL DEL TRABAJADOR

D. Aitor M. S., 34 años, soltero, sin cargas familiares directas. Desarrollador backend sénior, especializado en Node.js y bases de datos PostgreSQL. Siete años y ocho meses de antigüedad en NEOVENTIS (desde el 3 de septiembre de 2018). Antes trabajó en otra consultora (SYNERGYBIT S.L.) durante tres años. Licenciado en Informática por la UPM (promoción 2015). Sin antecedentes disciplinarios previos en la empresa. Última evaluación de desempeño (enero 2026): "meets expectations", nota 3,8/5 (idéntica a las dos anteriores).

Llega a la reunión visiblemente alterado, con una carpeta llena de capturas de pantalla impresas y un pendrive. Afirma que la carta de despido "es una mentira armada con retales por parte del responsable de equipo para quitárselo de encima".

## VERSIÓN DEL TRABAJADOR

### 1. CONTEXTO GENERAL - LA REESTRUCTURACIÓN SILENCIOSA DE NEOVENTIS

Desde noviembre de 2025, el trabajador afirma que NEOVENTIS está en un proceso de reestructuración interna nunca formalizado. Explica que:

- En diciembre de 2025, el CEO comunicó en una reunión general (all-hands) que "la compañía necesita optimizar plantilla y empezar a priorizar talento junior porque los salarios sénior se han disparado".
- Desde enero de 2026, cinco compañeros del equipo de backend (todos con más de 5 años de antigüedad) han sido apartados progresivamente de los proyectos principales y reasignados a "iniciativas de innovación" sin entregables reales, o directamente despedidos con acuerdos individuales indemnizados. Aitor conserva los nombres y fechas.
- El trabajador cree que NEOVENTIS está llevando a cabo un EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO ENCUBIERTO que no ha negociado con la representación legal de los trabajadores, y que en su caso concreto la empresa está usando el despido disciplinario para evitar pagar la indemnización por despido objetivo.

[NOTA DE LA LETRADA: este contexto es oro para encuadrar el despido como una decisión NO FUNDAMENTADA en la conducta del trabajador sino en una pretendida optimización de plantilla. Puede reforzar la tesis de improcedencia e incluso abrir vía a nulidad si se demostrara discriminación por edad -Aitor tiene 34 años, poco probable- o por otro motivo protegido. Hay que pedir los despidos y las condiciones firmadas de los otros cinco compañeros vía oficio judicial.]

## 2. SOBRE LAS 16 JORNADAS "FICHADAS PERO SIN ACTIVIDAD"

El trabajador rechaza absolutamente esta imputación y aporta la siguiente información:

- Desde febrero de 2026, Aitor fue asignado al proyecto interno llamado "Nimbo Platform v2", una migración de toda la infraestructura del producto principal de NEOVENTIS a una arquitectura basada en microservicios. El responsable técnico del proyecto NO es D. I. B. S. (el team lead que firma los hechos de la carta) sino Dña. MARTA DEL VALLE (arquitecta de soluciones), que reporta directamente al CTO.

- El proyecto Nimbo se gestiona en un tablón JIRA DISTINTO del de su antiguo equipo (proyecto "NB-PLAT", no "NB-BACK"). Durante febrero, marzo y abril de 2026, Aitor registró en ese tablón una media de 6 a 8 tickets semanales, con una carga total de 312 horas imputadas en esos tres meses. Tiene capturas de pantalla de todos sus tickets y del dashboard de contribuciones.

- [PRUEBA CRÍTICA]: Dña. Marta del Valle le envió el 25 de febrero de 2026 un correo electrónico instruyéndole expresamente: "de cara al reporte de tareas, imputa todo en el tablón NB-PLAT - el antiguo NB-BACK ya no lo uses, que está obsoleto". Aitor tiene este correo exportado en formato .eml.

- La carta de despido menciona el "sistema corporativo de gestión de tareas JIRA" sin especificar qué proyecto, dando a entender que se refiere al tablón NB-BACK, donde efectivamente Aitor ya no tenía actividad porque su proyecto de adscripción había cambiado. Ningún responsable de NEOVENTIS ha pedido a Aitor que siga actualizando NB-BACK.

[NOTA DE LA LETRADA: esto es demoledor. Si NEOVENTIS pretende justificar el despido por "falta de actividad en JIRA" pero obvia intencionadamente el tablón donde el trabajador SÍ tenía actividad, estamos ante una causa de despido fabricada. Necesitamos todas las capturas de JIRA NB-PLAT, el correo de Marta del Valle, y cualquier comunicación interna donde se acredite el cambio de asignación. Si obtenemos esto, el despido es improcedente con probabilidad > 80%.]

## 3. SOBRE LA INCOMUNICACIÓN EN SLACK

El trabajador explica que:

- El canal #equipo-backend es el del proyecto ANTIGUO. Desde febrero, todas sus comunicaciones se canalizan en #nimbo-platform y en mensajes directos con Marta del Valle.

- Respecto a la supuesta falta de respuesta los días 4, 11 y 18 de marzo, Aitor puede demostrar que esos días concretos estaba participando en las reuniones DIARIAS del stand-up de Nimbo de 9:30 a 10:00 horas. Tiene los registros de asistencia en Google Meet.

- Sus compañeros Dña. L. P. R. y D. F. J. M. V. (los que supuestamente lo habrían denunciado) formaban parte del antiguo equipo y ellos también desconocen los procesos de Nimbo. Aitor sospecha que sus manifestaciones -si realmente se produjeron- han sido recogidas de forma sesgada por el team lead D. I. B. S., con quien arrastra una relación deteriorada desde una discusión técnica en diciembre de 2025.

[NOTA DE LA LETRADA: trabajar el testimonio de Dña. L. P. R. si se puede. En laboral no siempre es fácil citar a compañeros porque siguen trabajando en la empresa, pero se puede ofrecer como testigo presencial en el juicio.]

## 4. SOBRE LA "AUSENCIA DEL PUESTO" EL 22 DE ABRIL

Aitor explica con claridad lo ocurrido:

- Ese día acudió, en horario laboral, a una VISITA MÉDICA EN URGENCIAS en el Hospital Clínico San Carlos por un episodio agudo de cólico renal. Salió del trabajo sobre las 10:50 de la mañana sin comunicarlo a nadie del equipo por prisa y porque se encontraba "muy mal".

- A las 12:33 horas regresó, tras haber sido atendido en urgencias y haber recibido un tratamiento ambulatorio.

- DOCUMENTACIÓN: Aitor dispone del parte de asistencia en urgencias del Hospital Clínico San Carlos, con fecha 22 de abril de 2026, horas de entrada 11:07 y salida 12:15, y diagnóstico "cólico nefrítico leve - sin ingreso". Este parte no se aportó a la empresa por pudor y porque Aitor consideró que era un tema de salud personal que no procedía explicar a un responsable con el que tenía mala relación.

[NOTA DE LA LETRADA: el parte de urgencias es decisivo. Aun si el trabajador tenía obligación de comunicar la ausencia (que es discutible si fue una urgencia médica sobrevenida), el incumplimiento no justificaría un despido disciplinario proporcional. Y en todo caso es un hecho aislado que no encaja ni con la falta muy grave del art. 54.2 del ET ni con la noción de reiteración exigida por la jurisprudencia. Si la empresa pretendía que esto fuera un motivo autónomo tendría que haber abierto expediente contradictorio.]

## 5. SOBRE LA SUPUESTA CONCURRENCIA DESLEAL EN UPWORK

Este es el punto que más preocupa al trabajador. Aitor reconoce sin ambages:

- Que tiene efectivamente un perfil activo en Upwork con el usuario @aitordev (NOTA: la letrada observa que el usuario que cita la carta, @aitormsdev, NO es el suyo. Aitor tiene capturas del panel de Upwork que lo demuestran).

- Que en los últimos meses ha aceptado dos proyectos pequeños facturados a un cliente alemán (importe total facturado: 1.840 €) y uno a un cliente estadounidense (420 USD).

- Que estos trabajos los ha realizado SIEMPRE EN HORARIO NO LABORAL, concretamente los fines de semana y por las noches después de las 21:00 horas. Aitor conserva los timestamps de los commits realizados en los repositorios privados de esos clientes, y la mayoría están fechados entre las 21:30 y las 01:30 de la madrugada, o en domingos.

- Que la tecnología utilizada en esos proyectos (Node.js + Supabase) es, efectivamente, similar a la que usa en NEOVENTIS, pero los clientes no son competidores de NEOVENTIS ni operan en sectores coincidentes. El cliente alemán es una fundación cultural y el estadounidense una peluquería.

- Que en su contrato con NEOVENTIS NO EXISTE PACTO DE EXCLUSIVIDAD (cláusula 6ª del contrato: "el trabajador podrá prestar servicios a terceros siempre que no incurran en concurrencia desleal conforme al art. 21 ET"). Aitor tiene el contrato firmado.

[NOTA DE LA LETRADA: este punto es clave. La jurisprudencia del TS (entre otras, STS 22/09/2008, rcud. 1980/2007) exige para apreciar concurrencia desleal: (a) identidad o semejanza sustancial de actividades, (b) potencial perjuicio económico real para el empresario, (c) aprovechamiento indebido de conocimientos o medios. Si los clientes son una fundación cultural y una peluquería, la tesis de la concurrencia desleal se cae por su peso. Añadido: que no exista pacto de exclusividad es determinante. El art. 21 ET solo prohíbe la CONCURRENCIA con actividad DEL MISMO SECTOR; el pluriempleo compatible es legal. Llevaremos al juicio los contratos con los clientes de Upwork, los timestamps de los commits y la prueba del horario de ejecución.]

## DOCUMENTACIÓN QUE APORTA EL TRABAJADOR

El cliente entrega en soporte digital (pendrive entregado a la letrada):

1. Copia firmada del contrato de trabajo de 3 de septiembre de 2018.
2. Todas las nóminas de 2025 y 2026.
3. Correo electrónico de Dña. Marta del Valle de 25 de febrero de 2026 (reasignación al proyecto Nimbo).
4. Capturas del tablón JIRA NB-PLAT con todos sus tickets entre febrero y abril de 2026.
5. Capturas del tablón JIRA NB-BACK mostrando su desactivación/obsolescencia desde febrero.
6. Registro de asistencia a los stand-ups diarios de Nimbo en Google Meet (febrero-abril 2026).
7. Parte de urgencias del Hospital Clínico San Carlos de 22 de abril de 2026.
8. Contratos con los dos clientes de Upwork (alemán y estadounidense).
9. Timestamps de los commits de esos proyectos (exportados del historial de git).
10. Capturas del panel de Upwork donde consta que su usuario NO es el que cita la carta de despido.
11. Historial de chats internos de Slack de diciembre de 2025 - la discusión técnica con D. I. B. S. donde se produjo el conflicto.
12. Evaluaciones de desempeño de 2023, 2024 y enero de 2026.

## OBJETIVO DEL CLIENTE

El trabajador es TAJANTE: quiere DEMANDA POR DESPIDO IMPROCEDENTE con opción a readmisión (no indemnización). Sus motivos:

- a) No está de acuerdo con que se quede por escrito que ha faltado a la buena fe contractual, por reputación profesional.
- b) Quiere demostrar públicamente que el despido fue fabricado.
- c) Si la sentencia lo declara improcedente y la empresa opta por indemnizar en lugar de readmitir (que es lo habitual en tecnológicas), ya habrá obtenido el doble objetivo: dinero + absolución moral de los cargos.

No descarta buscar la NULIDAD del despido (con readmisión obligatoria y salarios de tramitación), pero reconoce que los indicios de discriminación por edad/sexo/salud son débiles en su caso. La letrada le explica que la vía más sólida es la IMPROCEDENCIA pura.

## PLAZOS CRÍTICOS

- 20 días HÁBILES para interponer papeleta de conciliación ante el SMAC.
- Fecha límite aproximada (descontando festivos): 11 de junio de 2026.
- Registro de la papeleta previsto: 20-22 de mayo de 2026.
- Demanda judicial: se presentará inmediatamente tras la conciliación SMAC, sin esperar al intento fallido, si es posible por agenda del juzgado.

## HONORARIOS

Pactados en hoja de encargo firmada.

Retribución por éxito del 12% sobre la indemnización finalmente obtenida, adicional al mínimo fijo.