

Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid. Plaza N° 2

Domicilio: C/ Princesa, 3 , Planta 2 - 28008

Teléfono: 914438161,914438162

Fax: 914438150

social2mad@madrid.org

44090100

NIG: 28.079.00.4-2024/0096101

Procedimiento Despidos / Ceses en general 893/2024

Materia: Despido

DEMANDANTE: D./Dña. JOSE ANTONIO RODRIGUEZ FONTAL

DEMANDADO: ENTIDAD DE CONSERVACION DE LA MORALEJA y SEGURIDAD LA MORALEJA SL

SENTENCIA N° 7/2026

En Madrid, a 13 de enero de 2026.

Vistos por D^a Marta Martín-Pintado López, Magistrada titular de la Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Madrid, Plaza n° 2, los presentes autos seguidos por DESPIDO con el n° 893/2024 en los que han sido parte demandante DON JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ FONTAL, asistido de Letrado y parte demandada, por un lado la mercantil SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U y por otro la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN LA MORALEJA asistidas ambas de Letrado, ha dictado la presente sentencia en base a los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – La parte actora presentó demanda sobre despido en la que suplicaba al Juzgado que se dictase sentencia por la que se declare:

1. *“El DESPIDO NULO CON CONDENA A LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL RECLAMADA EN CONCEPTO DE DAÑOS MORALES en la cantidad de 175.000 euros, así como la inmediata readmisión en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al despido.*



2. *O SUBSIDIARIAMENTE IMPROCEDENTE procediendo a la inmediata readmisión de la misma en las condiciones que regían antes del despido, con el abono de los salarios de tramitación dejados de percibir desde la fecha de efectos del despido hasta la reincorporación efectiva, o en su defecto, se avenga a abonar al demandante la indemnización legal correspondiente a la declaración de improcedencia del despido.*”

SEGUNDO. - Admitida a trámite la demanda y dado traslado a la demandada, se convocó a las partes a la celebración de vista señalándose para ello la audiencia del día 9 de octubre de 2025.

TERCERO. - Llegado el día señalado compareció la parte actora que se ratificó en su demanda

El Ministerio Fiscal compareció al acto de la vista y formuló oposición a la demanda de nulidad, por entender que no se habían acreditado unos mínimos indicios de vulneración de derechos fundamentales. Tras formular su contestación a la demanda, el Ministerio Fiscal se ausentó de la vista para atender otros señalamientos.

La parte demandada, alegó, en lo que respecta a las circunstancias laborales del actor, que la antigüedad del mismo es distinta en ambas empresas, situándola en fecha 3 de julio de 1996 respecto a la mercantil SEGURIDAD LA MORALEJA S.L., y en fecha 1 de junio de 2016 respecto a la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA, señalando que en la primera el demandante tiene la categoría profesional reconocida de Jefe de seguridad, mientras que en la segunda entidad tiene ostenta la categoría de Director de la entidad, señalando que se encuentra en una situación de pluriempleo. Existe conformidad en cuanto al salario abonado por cada una de las demandadas al actor. La parte demandada se opuso a los pedimentos planteados de contrario, argumentando, en síntesis, que la carta de despido reúne todos los requisitos legales previstos en el art. 55 E.T.; que a la misma se adjuntó el informe de situación confeccionado por la entidad Cuesta Proyectos y Consultores S.L. donde constaban los incumplimientos contractuales en los que se basa la decisión extintiva de la empresa, pasando a exponerlos; que el despido no se fundamenta en ninguna actuación de



represalia de la empresa por el ejercicio por parte del actor de sus derechos a la conciliación de la vida familiar y laboral, sino a las actuaciones que se enumeran y detallan en la auditoría interna realizada, no habiendo existido vulneración de derechos fundamentales alguna, ya que la auditoría es aprobada por el Consejo rector de la Entidad de Conservación con carácter previo a la solicitud de reducción de jornada del actor. Sostiene la parte demandada que el despido tampoco obedece a una represalia por parte del nuevo Gerente D. Ramón Mingo, puesto que el mismo carece de poder decisorio al respecto, siendo el Consejo rector de la Entidad y los miembros que lo constituyen como órgano colegiado, quienes tienen atribuida la toma de decisiones, y que no concurre vulneración alguna de la garantía de indemnidad como consecuencia de la denuncia presentada por el actor ante la delegada de Protección de Datos de la empresa, puesto que la misma quedó sin efecto alguno, así como la querella formulada por la presunta brecha de seguridad por un tercero contra el nuevo Gerente. Asimismo, la parte demandada se opone a la indemnización por daños morales al entender que no concurre causa de nulidad del despido ni vulneración alguna de derechos fundamentales.

Finalmente, se opone la demandada a la petición subsidiaria de improcedencia del despido, por cuanto considera que el mismo se encuentra plenamente justificado en los incumplimientos contractuales llevados a cabo por parte del actor y que constan detallados en el informe de auditoría que se adjuntaba a la carta de despido, considerando que la sanción del despido disciplinario resulta proporcionada y ajustada a los dispuesto en los arts. 54 y 55 ET y doctrina y jurisprudencia aplicables.

En el trámite de proposición de prueba, la parte actora propuso la documental, el interrogatorio de la parte demandada en la persona de D. Ramón Mingo – Gerente de la Entidad de conservación y representante legal del administrador único de la empresa de seguridad- y testificales. La parte demandada propuso la documental y testificales.

Una vez practicada la prueba admitida, se dio trámite de conclusiones orales a las partes presentes. El Ministerio Fiscal formuló posteriormente sus conclusiones por escrito, tras lo cual, quedaron los autos pendientes de dictar sentencia.



CUARTO. - En la tramitación del presente procedimiento se han observado, en lo sustancial, todas las prescripciones legales vigentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. – DON JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ FONTAL, ha venido prestando sus servicios para la mercantil SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U y la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA, con una antigüedad desde el día 3 de julio de 1996, como Jefe y Director de Seguridad de la empresa y Director de Seguridad de la Entidad de conservación urbanística, en virtud de contrato indefinido a jornada completa. La retribución mensual del trabajador se distribuye desde el 1 de junio de 2016 en dos salarios: por un lado, la cantidad de 1.595,38 euros mensuales brutos con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras, abonados por la mercantil SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U, y, por otro lado, la cantidad de 2.542,88 euros mensuales brutos con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras abonados por la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA.

(Contratos de trabajo, nóminas, organigrama de la empresa de seguridad aportado como documento nº 32 de la parte actora, testifical de D^a Blanca Munárriz)

SEGUNDO.- Con fecha 17 de junio de 2024 la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U y la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA remitieron al trabajador mediante burofax carta de despido disciplinario con fecha de efectos del mismo día, cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.

(Carta de despido)

TERCERO.- A la carta de despido un “informe de situación” de la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U realizado por la entidad Cuesta Proyectos y Consultores S.L. de fecha junio de 2024 suscrito por sus autores D. Emilio Antonio Castro



Arroyo y D. Alfonso Enrique Bilbao Iglesias, firmando este último el referido informe el día 17 de junio de 2024 a las 15:50:29 horas.

(Informe de auditoría aportado como documento nº 6 de la parte demandada)

CUARTO.- DON JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ FONTAL solicitó en fecha 8 de mayo de 2024, a la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U y la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA mediante correo electrónico dirigido a D. Ramón Mingo y con copia a D. Miguel Ángel Ibáñez y D^a Begoña Moreno, la reducción de jornada al amparo del art. 37.6 E.T para el cuidado de hija menor de doce años, interesando que reducir el horario de salida en una hora de lunes a viernes, con efectos a partir del día 15 de julio de 2024.

(Documento nº 10 del ramo probatorio de la parte actora)

QUINTO.- Las entidades SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U y la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA, mediante comunicación de fecha 17 de mayo de 2024 dirigida al trabajador, aceptan la reducción de jornada solicitada de 40 horas a 35 horas semanales, si bien rechazan la concreción horaria interesada por el actor efectuando una propuesta alternativa, en los términos que constan en la comunicación y que se dan íntegramente por reproducidos.

(Documento nº 11 del ramo probatorio de la parte actora)

SEXTO.- El demandante no ha ostentado en el último año la representación de los trabajadores.

(Hecho no controvertido)

SÉPTIMO. –El demandante presentó papeletas de conciliación ante el SMAC celebrándose el acto de conciliación en fecha 29 de julio de 2024 con el resultado “sin avenencia”.

(Acta del SMAC).



OCTAVO.- Es de aplicación el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad.

(Contratos de trabajo)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Dando cumplimiento a lo establecido en el **artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**, la relación fáctica, contenida en los hechos probados, se ha deducido de los medios de prueba siguientes: documental obrante en las actuaciones, concretamente contrato de trabajo, las nóminas aportadas y las carta de despido, así como del reconocimiento y conformidad de la demandada con algunas circunstancias laborales de la parte actora expresadas en el hecho primero de la demanda, y testificales.

En relación a las **circunstancias laborales del actor**, la parte demandada se opone a la antigüedad sostenida por el demandante en su escrito rector alegando que el mismo, previamente a su despido se encontraba en una situación de pluriempleo, puesto que, por un lado, había suscrito inicialmente un contrato de trabajo con la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U con antigüedad del 3 de julio de 1996, prestando sus servicios como Jefe de Seguridad para dicha mercantil, y percibiendo un salario de 1.595,38 euros mensuales brutos con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras, siendo que, posteriormente, suscribió otro contrato de trabajo con la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA con una antigüedad del 1 de junio de 2016, prestando sus servicios en la misma como Director de Seguridad de la referida entidad, y percibiendo un salario mensual bruto de 2.542,88 euros. Sostiene la parte demandada que, a efectos de una eventual indemnización, debe tenerse en cuenta la diferente antigüedad en cada entidad.

En relación a lo anterior, y teniendo en cuenta la contestación a la demanda de la parte demandada, debe tenerse por acreditado que la mercantil SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U tiene como único fin y objeto el de proporcionar las funciones de seguridad y vigilancia dentro de la urbanización sin que ejerza su actividad para otros clientes, lo que ya supone un



indicio de que entre ésta y la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA existe un grupo empresarial. Teniendo en cuenta que es un hecho no controvertido que en la empresa de seguridad las funciones del actor eran de Jefe y Director de Seguridad –según el organigrama aportado por la parte actora como documento nº 32-, y en la Entidad de Conservación eran de Director de seguridad, a tenor del contrato aportado; que el servicio de seguridad de la Entidad urbanística se encuentra encuadrado en la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U que es una filial al 100% de la propia Entidad, así como que la testigo Sra. Munárriz, ex miembro del Consejo Rector de la Entidad, declaró que el contrato de 2016 se efectuó con la finalidad de abaratar costes y repartir entre ambas entidades el pago del salario del actor, realizando el demandante las mismas funciones desde el inicio de la relación laboral en el año 1996, cabe apreciar que el vínculo laboral con ambas entidades se inició en fecha 3 de julio de 1996, estableciéndose ésta como la fecha de antigüedad de la relación laboral a efectos de eventuales indemnizaciones.

Asimismo, y en base a lo anterior y a las funciones desarrolladas por el demandante, es de aplicación a la relación laboral el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

SEGUNDO. – Nulidad del despido.

En materia de nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales, conviene recordar que el artículo 181.2 de la LRJS establece que *"En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*. Ello significa que, con carácter general, en los procedimientos por despido en donde se alegue la vulneración de algún derecho fundamental del trabajador, éste tan solo viene obligado a presentar algún indicio que haga presumir al Juzgador que haya podido existir tal vulneración de derechos fundamentales y una vez hecho esto, es la parte demandada la que tiene que probar que la decisión de extinguir la relación laboral con el trabajador es razonable y totalmente ajena a una voluntad vulneradora de los derechos del trabajador.



Como señala la STSJ de Castilla La Mancha de 20 de septiembre de 2017 (nº 1118/2017): *“La declaración de nulidad del despido por una pretendida vulneración de derechos fundamentales implica, tal y como de forma reiterada ha venido manteniendo el Tribunal Constitucional en numerosas Sentencias, como las nos 293/1993, de 18 de octubre ; 85/1995, de 6 de junio ; 83/1997, de 22 de abril ; y 308/2000, de 18 de diciembre, que: «cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales».*

Añadiendo a ello el mismo Tribunal en otras Sentencias, como la nº 17/2005, de 1 de febrero , que: «La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981 , FFJJ 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986 , FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 166/1987 , 114/1989 , 21/1992 , 266/1993 , 293/1994 , 180/1994 y 85/1995). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, añadíamos, sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales



absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales -lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)-, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981 , 104/1987 , 114/1989 , 21/1992 , 85/1995 y 136/1996 , así como también las SSTC 38/1986 , 166/1988 , 135/1990 , 7/1993 y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (SSTC 197/1990, FJ 1 ; 136/1996 , FJ 4, así como SSTC 38/1981 , 104/1987 , 166/1988 , 114/1989 , 147/1995 ó 17/1996).

En definitiva, el demandante, que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba, debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente, concreta, y precisa, en torno a los indicios de que ha existido discriminación. Alcanzado, en su caso, el anterior resultado probatorio por el demandante, sobre la parte demandada recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5 ; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2 ; y 29/2002, de 11 de febrero , FJ 3, por todas).» (...)

La parte actora en su demanda, HECHO TERCERO, interesa la nulidad del despido de que ha sido objeto, con indemnización de daños y perjuicios que cifra en 175.000 euros, por las siguientes razones:



1. Nulidad por vulneración de derechos fundamentales, y en concreto, vulneración de la prohibición de discriminación contenida en el art. 14 de la Constitución Española, en relación con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se concreta en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Nulidad objetiva por vulneración del art. 55.5. apartado b) del Estatuto de los Trabajadores,
3. Nulidad del despido por ser consecuencia o represalia a las diversas quejas y denuncias realizadas por el actor sobre la forma de actuar del nuevo Gerente de la Entidad de Conservación de La Moraleja. Este motivo de nulidad podría tener su encaje en la vulneración de la garantía de indemnidad del art. 24 de la Constitución Española.

De forma subsidiaria, solicita se declare la improcedencia del despido con los pronunciamientos legales inherentes.

A los efectos de dar una respuesta al conflicto planteado de la forma más clara posible, se procederá a analizar cada uno de los motivos alegados por la parte actora, y en el siguiente orden: en primer lugar, la nulidad basada en vulneración de derechos fundamentales (arts. 14 y 24 CE), y en segundo lugar, la nulidad objetiva por supuesta infracción del art. 55.5. b) del Estatuto de los Trabajadores.

1. Nulidad por vulneración de derechos fundamentales, y en concreto, vulneración de la prohibición de discriminación contenida en el art. 14 de la Constitución Española, en relación con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se concreta en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Tal y como ya hemos señalado en párrafos anteriores, la jurisprudencia constitucional ha reiterado que en cuanto a la carga de la prueba, cuando una norma legal lo establezca, como sucede en materia de vulneración de cualquier derecho fundamental o libertad pública,



incluida la prohibición de discriminación (L 15/2022 art. 2.1 y 30 o L 4/2023 art.66), la parte actora o la persona interesada que alega la vulneración debe aportar indicios fundados sobre su existencia; no prueba completa; y corresponde a la parte demandada o a quien se le impute la situación discriminatoria, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad que despeje la sospecha de vulneración.

En relación a la vulneración de la prohibición de discriminación del art. 14 CE que sostiene la parte actora como primera causa de nulidad del despido del que fue objeto, dicha parte no ha aportado indicios suficientes de la existencia de dicha vulneración. No puede admitirse como indicio suficiente la simple proximidad entre las fechas de la solicitud de reducción de jornada y concreción de la misma (efectuado el 8 de mayo de 2024, documento nº 10 de la parte actora) y del despido (efectuado el 17 de junio de 2024, documento nº 6 de la parte actora), máxime cuando la parte demandada sí accede a la solicitud de reducción de jornada mediante comunicación de fecha 17 de mayo de 2024 (véase el documento nº 11 de la parte actora), aunque rechace la concreción de jornada planteada por el actor. Lo anterior no puede reputarse indicio de discriminación; la parte actora no alega término comparativo alguno. Para la viabilidad de dicha pretensión, debería haber tratado de acreditar dicha parte la existencia de indicios de discriminación por razón de conciliación de la vida familiar, personal y laboral poniendo de manifiesto que la empresa le ha dispensado con su negativa – que no se produjo- un trato diferente e injustificado, carente de toda razón, en relación a otros empleados de la empresa que sí han disfrutado de su derecho a la conciliación familiar previsto en el art. 37.6 E.T. El simple rechazo de la empresa a la concreción de jornada por él solicitada –puesto que la reducción de jornada sí fue admitida- carece de la entidad suficiente para constituir un mínimo indicio de discriminación, a criterio de esta Juzgadora, y es por ese motivo por el que no puede prosperar la nulidad del despido basada en la vulneración del art. 14 CE.

2. ***Nulidad por vulneración de la garantía de indemnidad del art. 24 de la Constitución Española al ser el despido consecuencia o represalia por las diversas***



**quejas y denuncias realizadas por el actor sobre la forma de actuar del nuevo
Gerente de la Entidad de Conservación de La Moraleja.**

En esta ocasión, considera esta Juzgadora que la parte actora sí aporta indicios de posible vulneración de la garantía de indemnidad del art. 24 CE, toda vez que con independencia de las quejas a su superior directo, D. Ramón Mingo, y la oposición puntual a ciertas indicaciones que éste pudiera dirigir al demandante, el episodio relacionado con una posible brecha de seguridad denunciado al departamento de protección de datos por el Sr. Fontál e imputando la misma a D. Ramón Mingo, siendo éste su superior directo, así como representante persona física del administrador único de la empresa de seguridad y Gerente de la Entidad de Conservación, sí constituye un indicio de que la decisión extintiva de la relación laboral pudiera haber sido adoptada como represalia, con infracción del art. 24 CE.

Sin embargo, la parte demandada ha aportado suficiente prueba de descargo al respecto, tal y como a continuación se analiza:

- Si bien es cierto que el actor remite denuncia por correo electrónico de 26 de septiembre de 2023 a la Delegada de Protección de datos de la empresa de seguridad, concretamente a D^a Sara Mora, poniendo de manifiesto que un segundo autorizado ha cambiado las contraseñas de acceso a la plataforma de Telefónica de grabaciones de llamadas, imputando tal actuación al gerente de la entidad –documento nº 29 del ramo probatorio de la parte actora-, no es menos cierto que del hilo de correos electrónicos que figuran en el anterior documento, así como en el documento nº 15 aportado por la parte demandada, resulta que se lleva a cabo Acta de cierre de investigación de la brecha de seguridad, con fecha 11 de octubre de 2023, en la que se pone de manifiesto que tras el análisis de la situación por parte de la administradora, -en aquella fecha D^a Blanca Munárriz- se concluye que no ha existido ninguna pérdida de confidencialidad de los datos y que se ha resuelto con éxito el asunto relacionado con el cambio de contraseñas sin que ninguna persona no autorizada haya tenido acceso a datos de carácter personal. Ante dicho resultado, en uno de los correos electrónicos el actor muestra su conformidad con la decisión adoptada. De lo anterior, ningún



resultado perjudicial se habría derivado para D. Ramón Mingo, que justificara una actuación del mismo encaminada al despido del demandante.

- Asimismo, consta en autos una querella formulada por un tercero no interviniente en el presente pleito, Sr. Revuelta Lucera, en septiembre de 2024 contra D. Ramón Mingo por la comisión de un presunto delito de revelación de secretos como consecuencia de la brecha de seguridad mencionada –véase el documento nº 16 del ramo probatorio de la demandada-. Sosteniendo la parte demandada que fue el demandante quien facilitó a este tercero la información necesaria para el planteamiento de la querella. La misma, que dio lugar a la apertura de Diligencias Previas nº 1728/2024 por el Juzgado de Instrucción nº 3 de Alcobendas, por Auto de fecha 24 de agosto de 2024, esto es, en fecha POSTERIOR al despido del que fue objeto el actor, finalmente fue sobreseída provisionalmente y archivada por Auto de 16 de septiembre de 2024. Para que resultara acreditado que el despido constituía una represalia del gerente D. Ramón Mingo, habría sido preciso que esa querella, que ningún perjuicio le deparó finalmente, se hubiera interpuesto con anterioridad al despido y no después de éste.
- Por otro lado, la decisión de extinguir la relación laboral con el actor, procede de dos entidades, por un lado, la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U, de la que efectivamente es representante del administrador único de la misma D. Ramón Mingo desde el 23 de enero de 2024 –véase el documento nº 33 aportado por la parte actora-, y por otro lado, de la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA, donde la toma de decisiones, inclusive la del despido del demandante se llevan a cabo por parte de su Consejo Rector, órgano colegiado del que no forma parte como miembro el Sr. Mingo, a pesar de que ostente el cargo de Gerente de la citada Entidad y de que asista a las reuniones del citado Consejo Rector. Así consta en las Actas de las reuniones aportadas por la parte demandada como documentos nº 17 a 23. Para que resultara acreditado que el despido constituía una represalia del gerente D. Ramón Mingo, habría sido preciso que la decisión extintiva de la relación laboral hubiera sido única y



exclusivamente decisión de dicho Gerente, pero en el presente caso, aunque no se haya aportado el Acta en concreto en el que el Consejo Rector como órgano con poder decisorio de la Entidad de Conservación adopta la referida medida, se entiende que la misma ha debido ser adoptada por unanimidad de sus miembros, entre los que no se encuentra el Sr. Mingo, ya que como señaló D^a Blanca Munárriz las decisiones sobre contratación de personal eran adoptadas por el Consejo Rector.

Así, en base a lo expresado en los párrafos anterior, no considera esta Juzgadora que se haya acreditado la vulneración de la garantía de indemnidad, habiendo realizado la parte demandada actividad probatoria suficiente para desvirtuar tal imputación. Por lo que no procede estimar la nulidad pretendida por vulneración del art. 24 CE.

No habiéndose acreditado en modo alguno vulneración de derechos fundamentales, no procede, en consecuencia, y al amparo de lo dispuesto en el art. 183 LRJS, acceder a la petición indemnizatoria de la parte actora que cifra en cuantía de 175.000 euros por daños morales, debiendo ser la misma desestimada en su integridad.

3. **Nulidad objetiva por vulneración del art. 55.5. apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.**

En relación a esta causa de nulidad objetiva, cabe recordar que el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 6 y 7 establece lo siguiente:

“6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

(...) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y



tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

(...)

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”



Dispone por su parte el artículo 55 del ET en su apartado 5 que " 5. *Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.*

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) *El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.*

b) *El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); **el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3.b), 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos**, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.*

c) (...)

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados."

Lo anterior supone que el despido del trabajador que haya solicitado o tenga reconocido, como ocurre en el presente supuesto, una reducción de jornada para el cuidado de hijo menor de doce años al amparo del art. 37.6 E.T no deviene automáticamente nulo por vía del art. 55.5 E.T, sino que para que así sea declarado, es preciso que no se declare la procedencia de la decisión extintiva de la empresa por motivos no relacionados con el



ejercicio del derecho a dicho permiso. Es decir, en este tipo de supuestos, no cabe declarar la improcedencia del despido en ningún caso, por razón de la protección reforzada que el legislador ha querido otorgar a los trabajadores que hayan solicitado o disfruten del permiso del art. 37.6 ET, sino que el despido tendrá la calificación de nulo o bien de procedente. **(Véanse por todas las Sentencias del Tribunal Supremo, Sala de lo Social nº 874/2024 de 5 de junio y la nº 1310/2024 de 3 de diciembre).**

Así las cosas, cabe ya adelantar que el despido del que ha sido objeto el demandante debe reputarse nulo al amparo del art. 55.5. b) E.T, por los siguientes motivos:

En primer lugar, queda acreditado que en fecha 8 de mayo de 2024 el actor solicitó la reducción de jornada al amparo del art. 37.6 .ET. y que la empresa por comunicación de fecha 17 de mayo de 2024 le concedió dicha reducción de jornada, si bien rechazó la concreción horaria planteada por el trabajador.

En segundo lugar, encontrándonos en el ámbito de un procedimiento sancionador resultan de aplicación respecto a la comunicación de la sanción de despido disciplinario las exigencias requeridas para la carta de despido. La obligación de que en la carta se contenga una expresión suficiente de las causas que justifican la decisión empresarial, debe ser cumplida por el empleador incluyendo en dicha notificación los datos y elementos fácticos necesarios para que el trabajador conozca suficientemente las razones esgrimidas para la imposición de la sanción y pueda preparar adecuadamente su defensa y oposición a los argumentos de la empresa, de manera que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de tales hechos.

Sólo así se cumplen las finalidades a que responde ese requisito: a)
Garantizar el cabal conocimiento por el trabajador de las causas de la sanción que le permitan la defensa efectiva frente a las afirmaciones de hecho de la empresa.

b) Impedir que, ante una impugnación de la sanción de despido por el trabajador, la empresa pueda alterar los hechos o, ante la generalidad de los consignados en la carta, disponga de un margen tan amplio de maniobra para articular su contestación y prueba que coloque al demandante en una situación de inferioridad.



c) Permitir el Juez, en el caso de discutirse la medida extintiva, contar desde el principio de la información suficiente para mantener el equilibrio procesal entre los litigantes y proceder, en su caso, al reparto de cargas procesales.

Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión. Al respecto, la Sentencia del TS de 12/5/2015 ha venido a decir: *“La comunicación escrita, tanto en el despido objetivo como en el disciplinario, para su validez formal debe proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan o de las causas que se invocan como constitutivos del despido objetivo para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y que esta finalidad no se cumple cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones o afirmaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador”*.

En el presente caso, la carta entregada al trabajador si bien enumera un total de 13 imputaciones o incumplimientos contractuales del trabajador, dicha enumeración contiene una serie de imputaciones de carácter genérico, abstracto, con absoluta falta de concreción de hechos y fechas de comisión de los mismos, incluyéndose afirmaciones que nada tienen que ver con la relación laboral y el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo del demandante, que ni tan siquiera se detallan. Así, la carta de despido se basa en lo siguiente:

- “Nula comunicación verbal y escrita del actor con su superior directo, el representante legal del administrador único desde el nombramiento de éste en enero de 2024”. No se encuentra acreditada tal circunstancia, es más, como documentos 17 a 24, 34 a 36 de la parte actora figuran correos electrónicos mantenidos entre el actor y D. Ramón Mingo, así como con otras personas, como el propio Presidente de la Entidad, relativos a subidas salariales de la plantilla, cobertura de vacantes, renovación de equipos, instalación de proyectos en la urbanización, solicitud de días de libranza, etc, todos ellos remitidos entre enero y mayo de 2024.



- “No informa de las acciones que realiza en el día a día referentes a su trabajo, pese a haber sido requerido desde octubre de 2023”. No consta acreditado, en los correos anteriores se pone de manifiesto una cierta dación de cuenta por parte del actor, y se aporta por la parte actora documento nº 23, un listado de correos electrónicos remitidos por el demandante de muy diversa índole, que afectan a la seguridad y mantenimiento de la urbanización –control de gatos, cuestiones relativas a la fluidez del tráfico, composición de la plantilla y distribución de las “jefaturas”, distribución de turnos de la plantilla, contenido de las reuniones con Policía de distrito, cartelería en las viviendas sobre la conexión a alarmas, aportación de presupuestos varios, etc. Asimismo, el gerente de la Entidad y representante del administrador único de la empresa de seguridad, D. Ramón Mingo, en su declaración en el acto del juicio, manifestó, expresamente lo siguiente: “Solo recibían un email diario tipo en el que decía que hacía labores de oficina y ronda de seguridad por la urbanización”, por lo que tal imputación no consta probada.
- “Toma decisiones sin puesta en común con su superior directo, y se mencionan a título ejemplificativo, el envío de comunicaciones al Consejo Rector relativas al personal de seguridad, reuniones con propietarios fuera de las oficinas en bares y restaurantes, y promoción de encuestas entre el personal”. No ha sido acreditado por la parte demandada que tales actuaciones le estén vedadas al demandante como jefe de seguridad y director de seguridad de la Entidad, o que todas las decisiones o envío de comunicaciones al Consejo Rector, requieran necesariamente de la puesta en común con el gerente. El segundo de los ejemplos ni tan siquiera guarda relación con el vínculo laboral y las funciones del actor en su puesto de trabajo, y el tercero de los ejemplos dados no consta que pueda constituir un incumplimiento contractual, sino una actuación lícita y legítima para poder conocer las necesidades y opiniones de la plantilla a su cargo, en el ejercicio de las facultades inherentes al liderazgo que como jefe de seguridad debía también desarrollar el actor.
- “No tiene ningún control sobre sus responsabilidades en la gestión económica de su área, mostrando un completo desinterés por conocerlas”. No consta acreditado, y el



informe de auditoría aportado no puede entenderse en ningún modo suficientemente acreditativo de tales afirmaciones.

- “Toma decisiones sobre contratación de proveedores sin conocimiento del superior directo y sin solicitar diferentes presupuestos”. No se especifica cuáles son esas contrataciones, y en ningún caso ha sido acreditada tal circunstancia, ya que, de una parte, en los correos electrónicos aportados por el actor consta que el mismo remite presupuestos sobre diversas cuestiones, y, de otra parte, la testigo Blanca Munárriz manifestó en sala que el actor no podía realizar contrataciones relativas al mantenimiento o contratar personal puesto que todas esas cuestiones debían ser aprobadas por el Consejo rector.
- “No realiza la gestión directa del personal a su cargo, no conoce cómo están realizados los cuadrantes del personal”. No consta acreditado. De hecho, en uno de los correos remitidos por el actor al Presidente de la Entidad, se le adjunta el listado de los jefes de equipo, del jefe de sala, y del delegado del jefe de seguridad –Véase el documento nº 23 del ramo de prueba de la parte actora-. Y en otro correo de ese mismo documento, el demandante le remite el cuadrante de turno de refuerzo de vigilantes correspondiente a febrero de 2023.
- “Falta de control sobre horas extras realizadas por el personal de seguridad, excediendo las que se pueden realizar legalmente, y uso de las horas extras como gratificación para personal afín”. No consta acreditada tal circunstancia ni documentalmente, ni mediante testifical alguna. En el informe de auditoría aportado como documento nº 6 del ramo probatorio de la parte demanda ni tan siquiera se hace mención a tales cuestiones.
- “Incrementa el staff a su cargo sin comunicación al superior directo, detrayendo recursos necesarios para la vigilancia de la urbanización, repartiendo sus tareas entre su staff, con lo que vacía de contenido su día a día, y no cumple con las obligaciones que le marca la ley de seguridad privada”. Al margen de tratarse de afirmaciones genéricas –en ningún momento la parte demandada ha especificado cuáles son las concretas funciones a desarrollar por el actor como jefe de seguridad de la empresa demandada y director de seguridad de la Entidad-, abstractas y de vaguedades e inconcreciones, no constan acreditadas dichas circunstancias en modo alguno.



- “En los comités de seguridad, no aporta información de lo que ocurre en la empresa, ni informa de los problemas que puedan ocurrir, ni aporta soluciones a la problemática existente”. La parte demandada no concreta a qué comités de seguridad se refiere, y, en cualquier caso, no consta acreditado ya que en los correos que aporta la parte actora a los que se ha hecho referencia anteriormente, se observa que el demandante pone en conocimiento problemáticas de diversa índole y propone igualmente soluciones.
- “Prohíbe al personal de la empresa cualquier comunicación con el personal de la Entidad (vigilantes y operadores)”. No consta acreditado.
- “Cualquier comunicación, necesidad o incidencia con el personal de la empresa de seguridad, debe tramitarse vía su staff o ud directamente, no pueden comunicarse con el personal de la entidad ni para ni para cuestiones personales (nóminas, bajas ...)”. Se trata de una afirmación carente de relevancia desde el punto de vista del cumplimiento de las funciones laborales y contractuales del actor.
- “Nula capacidad de trabajo en equipo”. Se trata de una manifestación genérica y carente de prueba alguna.
- “Siendo Director de seguridad de la Entidad de Conservación, no se siente que pertenezca a dicha organización”. Considera esta Juzgadora que huelga efectuar cualquier tipo de valoración jurídica o de carácter probatorio al respecto de tal manifestación, puesto que resulta obvia y evidente la irrelevancia a efectos laborales de tal afirmación.

Analizado el contenido de la carta de despido debe necesariamente concluirse que la misma NO cumple con las exigencias legales y jurisprudenciales expuestas.

Asimismo, debe destacarse que la comunicación de la decisión extintiva de la relación laboral se basa en todo momento en una supuesta investigación interna efectuada, si bien, el informe de seguimiento aportado como documento nº 6, tenía como objeto, y así lo declaró en sala uno de sus autores, analizar la situación de la Entidad desde tres puntos de vista: 1. Medios técnicos de que disponían; 2. Operativa y 3. Cumplimiento normativa de seguridad



privada con la finalidad de implementar mejoras; especificando el testigo que no se trataba de un informe sobre las funciones que hacía el actor. Y en efecto, de la lectura del referido informe si bien es cierto que se puede desprender la existencia de deficiencias en distintos ámbitos y las necesidades de mejoras tecnológicas, operativas o de carácter organizativo, no es menos cierto que no contiene dicho informe un examen y análisis detallado de las funciones de que debía realizar el demandante en su puesto de trabajo y de los supuestos incumplimientos contractuales efectuados directamente por el mismo. Además, resulta llamativo que el “informe de situación” de la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U realizado por la entidad Cuesta Proyectos y Consultores S.L. de fecha junio de 2024 suscrito por sus autores D. Emilio Antonio Castro Arroyo y D. Alfonso Enrique Bilbao Iglesias, fue firmado por este último el día 17 de junio de 2024 a las 15:50:29 horas, es decir, el mismo día en que está fechada la carta de despido y se remite el burofax con la misma al actor. Teniendo en cuenta que se trata de un informe sumamente extenso sobre el estado y situación de la empresa de seguridad, resulta cuanto menos sorprendente que en ese mismo día se adoptara la decisión extintiva de la relación laboral con el actor, sin existir margen de tiempo alguno para su análisis y examen detallado por parte de superiores jerárquicos de la empresa o del Consejo rector de la Entidad de Conservación, y la consecuencia adopción de medidas o toma de decisiones.

Finalmente, debe destacarse que, aún en el supuesto de que las imputaciones efectuadas en la carta de despido, no tuvieran la consideración de genéricas y además hubieran resultado acreditadas, teniendo en cuenta que la antigüedad del trabajador data del año 1996 sin que conste ningún tipo de amonestación previa al mismo, la sanción de despido disciplinario no cumpliría en absoluto con el requisito y presupuesto de proporcionalidad que se exige al ejercicio del poder sancionador del empresario.

En base a todo lo anterior, no pudiéndose apreciar la procedencia del despido, de conformidad con lo establecido en el art. 55.5 E.T., tal y como se ha mencionado en párrafos anteriores procede estimar íntegramente la acción de nulidad objetiva por vulneración del citado precepto y, en consecuencia, condenar a la parte demandada a la readmisión del trabajador con el abono de los salarios dejados de percibir desde fecha de 17 de junio de 2024,



y hasta la fecha de la readmisión, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 286 de la LRJS, siendo el salario día que han de abonar las demandadas, teniendo en cuenta la distribución entre ambas del pago del salario al actor, el siguiente:

- A razón de 52,45 euros brutos diarios la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U.
- A razón de 83,60 euros brutos diarios la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA.

TERCERO.- Recurso. Frente a esta sentencia cabe interponer recurso de Suplicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 191 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos legales citados de general y pertinente aplicación

FALLO

SE ESTIMA SUSTANCIALMENTE la demanda interpuesta por DON JOSÉ ANTONIO RODRÍGUEZ FONTAL, frente a la mercantil SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U y a la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA, siendo parte el Ministerio Fiscal, y, en su virtud, y al amparo del art. 55.5 b) del Estatuto de los Trabajadores, se declara la nulidad del despido de que ha sido objeto la parte actora en fecha 17 de junio de 2024, condenando a las demandadas a readmitir al trabajador demandante con abono de los salarios dejados de percibir desde tal fecha y hasta la efectiva readmisión, a razón de:

- la cantidad de 52,45 euros brutos diarios la empresa SEGURIDAD LA MORALEJA S.L.U.
- la cantidad de 83,60 euros brutos diarios la ENTIDAD DE CONSERVACIÓN DE LA MORALEJA.



Notifíquese a las partes la presente resolución haciéndoles saber que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación.

Así, por esta mi sentencia, juzgando en esta primera instancia, lo dispongo, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento es una copia auténtica del documento Sentencia estimatoria. firmado electrónicamente por MARTA MARTIN-PINTADO LOPEZ