

NIG: 28.079.00.4-2021/0008555

## **JUZGADO DE LO SOCIAL N°43 DE MADRID**

**AUTOS 177/2021**

### **SENTENCIA N°95/2021**

En Madrid, a 22 de abril de 2021

Vistos por **D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> N. P. B.**, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social N° 43 de los de Madrid, los autos de seguidos en este Juzgado con el n° 177/2021 a instancia de **D. ....**, asistido de la Letrada Sra. ...., frente a la empresa ....., **S.L.**, representada por D<sup>a</sup> I. K. y asistida por la letrada Sra. Royo Codesal y **MINISTERIO FISCAL**, que no comparece, sobre **DESPIDO Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES**, en nombre del Rey, se ha dictado la presente sentencia, resultando los siguientes:

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la parte actora se presentó demanda en fecha 12 de febrero de 2021 que fue turnada a este Juzgado, en la que tras exponer una serie de hechos que en aras a la brevedad se dan por reproducidos, alegaba los fundamentos jurídicos que consideraba de aplicación, para terminar suplicando al Juzgado que se dicte sentencia, por la que se estime íntegramente la demanda.

**SEGUNDO.-** Admitida la demanda, se dio traslado a la parte demandante a fin de que optara entre el despido y la reclamación de cantidad, habiendo optado por el despido, y tramitados los autos legalmente, se señaló para los actos de conciliación y de juicio, los cuales se celebraron con el resultado que consta. El acto de conciliación terminó Sin Acuerdo, conforme consta en el acta levantada al efecto por el Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado. El acto del juicio se celebró conforme consta en la grabación

adjunta, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, y la demandada se opuso a los términos de la demanda. Tras practicarse las oportunas pruebas declaradas pertinentes, consistentes en documental, ambas partes en trámite de conclusiones que se realizaron por escrito en virtud del art. 87 LRJS, elevaron a definitivas sus peticiones, quedando el juicio concluso y visto para sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de las presentes se han observado las prescripciones legales de general y pertinente aplicación.

## **HECHOS PROBADOS**

**PRIMERO.-** D. ... ha venido prestando servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 3 de febrero de 2020, ostentando la categoría profesional de CFO (Chief Financial Officer), Director Financiero, licenciado, grupo V, con contrato indefinido a jornada completa, percibiendo un salario bruto mensual de 75.000,00 € fijo con un variable de 25.000,00 €, con prorrata de pagas extras.

La jornada es completa.

- Hecho no controvertido -

**SEGUNDO.-** En fecha 1 de febrero de 2021, el trabajador fue notificado mediante burofax de su despido disciplinario con efectos del 31 de enero de 2021.

- Hecho no controvertido -

**TERCERO.-** El trabajador no ha sido ni es representante de los trabajadores.

- Hecho no controvertido -

**CUARTO.-** El demandante depende jerárquicamente de la Directora General, D<sup>a</sup> I.K., la cual desde finales del año 2020 le avisa de su despido a causa de la falta de la realización completa de los presupuestos de la empresa.

En fecha 13 de enero de 2021, el demandante se reúne con D<sup>a</sup> R.P. (Directora de Recursos Humanos) y D<sup>a</sup> I.K., comunicándole ambas la intención de despedirle con efectos del 31 de enero de 2021.

D<sup>a</sup> I.K. inicia los trámites para la contratación de un nuevo Director Financiero.

El día 25 y el 26 de enero de 2021, el demandante realiza su traspaso de funciones a su subordinada, A.P.

El día 26 de enero de 2021, el demandante remite una solicitud a la empresa pidiendo le sea concedido permiso de conciliación personal, familiar y laboral por tener una hija de nueve meses, solicitando la reducción de jornada con efectos del 1 de febrero de 2021.

El día 26 de enero de 2021, le contesta la Directora de Recursos Humanos en los siguientes términos: “no deja de sorprendernos que hayas solicitado esta reducción (a al que tienes todo el derecho) cuando el miércoles 13 de enero te comunicamos en una reunión I. y yo la intención de la empresa de rescindir tu contrato de trabajo con fecha de efectos de 31 de enero y cuando, además a lo largo de esta semana, estás realizando el traspaso de información a A.P.”.

El día 29 de enero de 2021, la Directora de Recursos Humanos le transmite al demandante la intención de no despedirle debido a la solicitud de conciliación.

El día 29 de enero de 2021, remite el demandante un mail a la Directora de Recursos Humanos dándose por notificado respecto del despido con efectos de 31 de enero.

- De la documental de la parte actora, folios 57 a 66 -

**QUINTO.-** El día 12 de febrero de 2021 se presentó papeleta de conciliación sin conste en autos que haya tenido lugar la misma.

- Del ramo de prueba de la parte demandante –

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** A los efectos del artículo 97.2 de la LRJS se hace constar que el relato de hechos probados resultan de los hechos alegados por las partes y de la documental acompañada, así como de la prueba practicada, siendo la documental de ambas partes.

Se ejercita una acción de despido nulo como consecuencia de la situación de reducción de jornada con el fin de conciliar su vida familiar y laboral solicitada por el demandante, la cual, conllevaría la vulneración de sus derechos fundamentales, solicitando, asimismo, indemnización por daño moral de 30.000 €. Subsidiariamente, solicita la declaración de improcedencia del despido.

La empresa demandada reconoce el despido improcedente, no así, el despido nulo por entender que no existe vulneración alguna de derechos fundamentales, debido a que el actor solicitó su reducción de jornada para evitar el despido que ya se le había anunciado.

**SEGUNDO.-** Se ha acreditado en el acto de la vista debido a que ambas partes coinciden punto por punto en la realidad de los hechos, que a finales del año 2020, la CEO del grupo D<sup>a</sup> I.K. de quien dependía jerárquicamente el demandante, le había estado avisando de que podía ser despedido, haciéndose patente y confirmado el día 13 de enero de 2021 en que éste tuvo una reunión con la misma y con D<sup>a</sup> R.P., Directora de Recursos Humanos, en la cual se le confirmó dicho despido y se fijó como día el 31 de enero de 2021, es decir, el día 13 de enero ya sabía el demandante que iba a ser despedido, y el día 26 de enero de 2021 envía un escrito a la empresa demandada con el fin de pedir la conciliación de su vida familiar y laboral, solicitando una reducción de jornada.

No tiene otro fin dicho mail que dejar sin efecto el despido inminente que ya le habían anunciado, por lo que tal actitud hay que encuadrarla en un claro abuso de derecho por parte del trabajador, ya que no todo vale en la relación empresario-trabajador, si bien es cierto que los trabajadores deben ser reconocidos en sus derechos, entre ellos el de la igualdad (art. 14 CE) y la conciliación familiar, ello no puede dar pie a que se utilicen de forma torticera como se ha realizado en este caso.

El abuso de derecho está incluido en el artículo 7.2 del Código Civil, en el Título Preliminar, como postulado básico que puede calificarse como módulo rector de nuestro ordenamiento,

en conexión directa con el principio general de que quien ejercita su derecho no perjudica a nadie y con la prohibición recogida jurisprudencialmente de los actos de emulación, que se reitera en otros preceptos del Código. El artículo 7.2 del Código Civil establece:

*"La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso".*

Se recoge igualmente en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece que Los Juzgados y Tribunales rechazarán fundamentalmente las peticiones, incidentes y excepciones que se formulen con manifiesto abuso de derecho o entrañen fraude de ley o procesal. Disposición similar contiene, en cuanto al orden jurisdiccional civil, el artículo 247.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que en su apartado 1 establece que los intervinientes en todo tipo de procesos deberán ajustarse en sus actuaciones a las reglas de la buena fe.

Esta doctrina inicia su evolución a partir de la conocida sentencia del Tribunal Supremo de 14 de febrero de 1944, en la que se establecen unas líneas fundamentales, que allí se enumeran de la siguiente forma:

- a) Uso de un derecho, objetiva o externamente legal.
- b) Daño a un interés, no protegido por una específica prerrogativa jurídica, y
- c) Inmoralidad o antisocialidad de ese daño, manifestada en forma subjetiva (cuando el derecho se actúa con la intención de perjudicar, o sencillamente sin un fin serio y legítimo), o bajo forma objetiva (cuando el daño procede de exceso o anormalidad en el ejercicio del derecho).

Se puede concretar esa doctrina afirmando, que los derechos subjetivos tienen unos límites de orden moral, teleológico y social, y cuando se obra en aparente ejercicio de un derecho, traspasando en realidad los límites impuestos al mismo por la equidad o la buena fe, con daño para terceros, se incurre en responsabilidad; en estricto sentido, quien usa de su derecho no puede cometer abuso alguno, abusa quien ejecuta un derecho que realmente la Ley no le ha concedido. La doctrina científica critica el margen de inseguridad que el indispensable arbitrio puede producir al fijar los límites del derecho subjetivo, pero conviene puntualizar que, el examen subjetivo de la conducta del agente en función del móvil y del fin, está limitado objetivamente por la función social que corresponde al derecho ejercitado, y tiene como ámbito propio el de no poder invocarse, cuando la sanción del exceso pernicioso en el ejercicio de un derecho está garantizado por un precepto legal. Dicho de otro modo, el abuso del derecho es una institución de equidad para la salvaguarda de intereses que todavía no alcanzan una protección jurídica.

El procedimiento de vulneración de derechos fundamentales está para los casos en que efectivamente se produce un ataque a los derechos de las personas, y más concretamente, como en este caso contra el progenitor por su derecho a conciliar para cuidar a su hija, pero es que no estamos ante un caso así, existe un claro abuso de derecho por el trabajador, como se ha explicado, pero además y abundando en la actitud errática del mismo, éste se da por despedido el día 29 de enero de 2021, abandonando la empresa y sus enseres, por lo que

dicha actitud se encuadra en la doctrina de los actos propios, según la cual el Tribunal Supremo, en Sentencia de 24 de mayo de 2001, rec. 1247/1996, ha establecido que, con referencia a la doctrina de los actos propios, hay que consignar que es principio general de Derecho el que afirma la inadmisibilidad de venir contra los actos propios, principio que tenía ya constancia en el añejo texto de Las Partidas, y que supone un límite del derecho subjetivo o de una facultad, como consecuencia de la buena fe y de la exigencia de la observancia de una coherencia en el ámbito del tráfico jurídico y siempre que concurren los presupuestos o requisitos exigidos por la doctrina para su aplicación y que son los siguientes:

- **a)** En primer lugar, que los actos propios sean inequívocos, en el sentido de crear, definir, fijar, modificar, extinguir o esclarecer sin duda alguna una determinada situación jurídicamente afectante a su autor, y
- **b)** Que exista una incompatibilidad o contradicción según el sentido que de buena fe hubiera de atribuirse a la conducta precedente.

La doctrina de los actos se refiere a la protección que objetivamente requiere la confianza depositada en el comportamiento y que por consiguiente constriñe el ejercicio de los derechos, sin que sea lícito hacer valer un derecho en contradicción con la conducta observada con anterioridad por la gente, cuando la misma justifica la creencia de que no se ejercitará tal derecho, y se opone a determinados actos que crearon relación o situación de derecho que no puede ser alterado unilateralmente por quien se hallaba obligado a respetarlo con lo que no es factible la adopción posterior de un comportamiento contradictorio, en definitiva se trata de una imposibilidad de contradecir procesalmente una conducta de claro y explícito reconocimiento.

El concepto jurisprudencial de los actos propios, en resumen, designa una manifestación de voluntad, generalmente de carácter tácito, que vincula al que la hace, impidiéndole después adoptar un comportamiento contradictorio. Este concepto es tan amplio, que, sin duda, cabe incluir en él las expresiones, que se hallen contenidas en un escrito, aunque, realmente, los actos propios son actitudes del comportamiento que exteriorizan una manifestación de voluntad, que resulta vinculante por la interpretación que generalmente se les otorga obrando de buena fe. No sólo las palabras dichas o escritas, sino la permanente actitud de la parte puede generar confianza deriva de su comportamiento.

Por todo ello, el despido no puede ser declarado nulo en modo alguno, no procediendo, por tanto, la indemnización por daño moral solicitada, desestimando estas peticiones a los efectos legales oportunos.

**TERCERO.-** La empresa ha reconocido expresamente el despido improcedente, por lo que no procede entrar a conocer del mismo, sino declararlo de forma explícita, con efectos el día 31 de enero de 2021, debiendo dicha empresa optar en el plazo de cinco días por la readmisión del trabajador en las condiciones que tenía hasta el momento del despido o a indemnizarle con la cantidad de 6.780,82 €, correspondientes a 33 días por año trabajado con el máximo de 24 mensualidades en adelante, así como en el caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la fecha de la notificación de la presente resolución a la demandada, por importe diario de 205,48 €.

**CUARTO.-** Contra esta resolución cabe interponer recurso de suplicación conforme a lo dispuesto en el artículo 191 LRJS.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLO

Que **ESTIMO** parcialmente la demanda de **DESPIDO Y VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES** interpuesta por **D. ....** frente a la empresa **....., S.L. y MINISTERIO FISCAL**, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por la declaración de la improcedencia del despido del demandante producido el día 31 de enero de 2021, debiendo optar en el plazo de cinco días por la readmisión del trabajador en las condiciones que tenía hasta el momento del despido o a indemnizarle con la cantidad de 6.780,82 €, correspondientes a 33 días por año trabajado con el máximo de 24 mensualidades en adelante, así como en el caso de proceder a la readmisión, a abonar los salarios devengados desde el despido hasta la fecha de la notificación de la presente resolución a la demandada, por importe diario de 205,48 €.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer **Recurso de Suplicación** ante la **Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid**, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los **cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo**, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 196 y ss de la LRJS; previo cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.

Se advierte a las partes 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. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta ES55 0049 3569 92 000500 1274 con nº 5483-0000-61-0177-21 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo. Si el recurrente fuese Entidad Gestora y hubiere sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación. Si el recurrente fuere una empresa o Mutua Patronal que hubiere sido condenada al pago de una pensión de Seguridad Social de carácter periódico deberá ingresar el importe del capital coste en la Tesorería General de la Seguridad Social previa determinación por esta de su importe una vez le sea comunicada por el Juzgado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, el recurrente deberá aportar, el justificante del

pago de la tasa con arreglo al modelo oficial, debidamente validado, conforme a los criterios establecidos en la citada norma en sus art. 7.1 y 2 , y en su caso, cuando tenga la condición de trabajadores, o con la limitación establecida en el art. 1. 3 del mismo texto legal.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

DOÑA M.N.P.B.  
MAGISTRADO- JUEZ

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.