



Roj: **STSJ CL 493/2026 - ECLI:ES:TSJCL:2026:493**

Id Cendoj: **47186340012026100262**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **09/02/2026**

Nº de Recurso: **2652/2025**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JOSE MANUEL MARTINEZ ILLADE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Ponferrada, núm. 1, 11-08-2025 (proc. 574/2024),
STSJ CL 493/2026**

T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL

VALLADOLID

SENTENCIA: 00255/2026

-

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA).VALLADOLID

Tfno:983458462

Fax:983254204

Correo electrónico:tsj.social.valladolid@justicia.es

NIG:24115 44 4 2024 0001196

Equipo/usuario: JCC

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002652 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000574 /2024

Sobre: RESOLUCION CONTRATO

RECURRENTE/S D/ña Jon

ABOGADO/A:FRANCISCO JAVIER SOLANA BAJO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:FUNDACION CIUDAD DE LA ENERGIA

ABOGADO/A:DIONISIO VILLAMANDOS FIERRO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Ilmos. Sres.:

D. Manuel M^a Benito López

Presidente de Sección

D^a María Belmonte Saldaña

D. José Manuel Martínez Illade/

En Valladolid a 9 de febrero de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación núm. 2652/2025, interpuesto por **D. Jon Y MINISTERIO FISCAL** contra la Sentencia del Juzgado de lo Social N° Uno de Ponferrada, de fecha 11 de agosto de 2.025, (Autos núm. 574/2024), dictada a virtud de demanda promovida por **el precitado recurrente** contra **FUNDACIÓN CIUDAD DE LA ENERGÍA-CIUDEN F.S.P. y MINISTERIO FISCAL** sobre **DESPIDO**

Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. **DON JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ ILLADE**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. -Con fecha 5 de agosto de 2.024 se presentó en el Juzgado de lo Social núm. Uno de Ponferrada demanda formulada por D. Jon en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó Sentencia en los términos que consta en su parte dispositiva.

SEGUNDO. -En referida Sentencia y como Hechos Probados figuran los siguientes:

"Primero. - Fundación Ciudad de la Energía-Ciuden F.S.P. es una entidad del sector público estatal adscrita al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Miteco, en adelante), con sede social en la Avenida del Presidente Rodríguez Zapatero s/n de Cubillos del Sil (León).

Aplica el I Convenio Colectivo Fundación Ciudad de la Energía 2011-2013 (BOCyL de 6 de marzo de 2012).

En octubre de 2023 publicó una convocatoria de proceso de selección, mediante valoración de méritos, para la cobertura de una plaza de personal laboral indefinido en su departamento de asesoría jurídica y recursos humanos, con plazo de presentación de solicitudes entre el 25 de octubre y el 12 de noviembre de 2023.

El pliego de la convocatoria especificaba que las funciones del puesto ofertado se contraían, entre otras muchas, a:

- dirigir el departamento de asesoría jurídica y recursos humanos,
- dirigir el proceso de tramitación de todos los expedientes de licitación, presidiendo la mesa de contratación,
- negociar los procedimientos negociados, sin publicidad, que haga la entidad,
- definir e implementar el sistema de cumplimiento normativo integral (Compliance) de la entidad
- asumir la dirección integral de los recursos humanos de la entidad: planificación, selección, desarrollo, comunicación interna, resolución de conflictos, clima laboral, etc.
- negociar el convenio colectivo y acuerdos de empresa o
- negociar con el comité de empresa: interpretación y aplicación de convenios colectivos.

También preveía que el aspirante contratado tendría que superar un periodo de prueba de seis meses durante el cual la organización evaluaría el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Segundo. - Don Jon, con DNI NUM000, concurrió a dicho proceso mediante solicitud formalizada el 12 de noviembre de 2023. Resultó ser el candidato seleccionado por lo que, con efectos de 29 de diciembre de 2023, se perfeccionó entre las partes un contrato de trabajo indefinido por el que don Jon prestaría servicios, a jornada completa, como director de asesoría jurídica y recursos humanos-experto en Derecho internacional,

incluido en el grupo profesional de directivos y titulados superiores (director de departamento B, asesoría jurídica), y con salario anual de 68.939,30 euros, incluidos todos los conceptos.

El citado contrato de trabajo establecía un periodo de prueba de seis meses.

Tercero.- Con anterioridad, entre el 1 de junio de 2011 y el 7 de junio de 2019, fecha en que pasó a situación de excedencia voluntaria, don Jon había prestado servicios laborales para la misma fundación, en último término en el puesto de trabajo de responsable de recursos humanos y relaciones internacionales (técnico superior A).

El 12 de octubre de 2023 había enviado un correo electrónico a doña Julieta, responsable de recursos humanos de la entidad, por el que expresaba su deseo de ejercitar el derecho de reingreso preferente del art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores. Reiteró su solicitud el día 25 posterior sobre la plaza ofertada en la antedicha convocatoria, petición que vio denegada mediante acuerdo de la dirección general de 3 de noviembre de 2023, debido a que la vacante se correspondía con un grupo profesional de director de proyecto B en régimen fuera de convenio, mientras que su plaza de origen era de técnico superior A en el marco del I Convenio Colectivo de la Fundación.

Cuarto.- Por otro lado, con efectos de 19 de abril de 2022, don Jon había suscrito contrato laboral especial de alta dirección con la Generalidad Valenciana para, adscrito a la Consejería de Vivienda y Arquitectura Bioclimática, asumir la dirección de los programas de rehabilitación residencial y vivienda social. Con duración prevista hasta el 19 de abril de 2026, la contratación reportaba al trabajador un salario anual completo de 65.789,50 euros.

Mediante escrito dirigido a la Generalidad Valenciana el 17 de diciembre de 2023 el Sr. Jon interesó la extinción de su relación laboral, con efectos del día 19 posterior, y el abono tanto de las cantidades correspondientes a la retribución variable por complemento de objetivos, al no haberse fijado éstos, cuanto de las indemnizaciones contractual y legalmente fijadas, por resolución provocada por incumplimiento de la Generalidad.

La empresa resolvió estimar su petición de renuncia al puesto y de abono de objetivos, con agradecimiento por los servicios prestados.

Quinto.- En el itinerario profesional iniciado a finales de diciembre de 2023 como director de asesoría jurídica y recursos humanos de la Fundación, don Jon mantuvo dependencia directa de la dirección general, puesto asumido desde junio de 2023 por doña Adoracion. Entre febrero y junio de 2024 asumió competencias, no sólo orgánicas, sino también funcionales sobre las Unidades de Compras y de Ayudas del Departamento de Administración y Finanzas, por incapacidad temporal de su responsable, doña Blanca.

Sexto.- Desde los primeros momentos el Sr. Jon se propuso implantar en Ciuden una nueva metodología de trabajo, rigurosa con el cumplimiento de la legalidad e intolerante con ciertas prácticas adquiridas, que consideraba infractoras del ordenamiento jurídico.

Para lograr ese objetivo comenzó dirigiéndose educadamente al personal de la Fundación que se hallaba bajo su dependencia.

Pero don Jon no vio cumplidas sus expectativas de mejora, lo que motivó que se fuera exasperando con la plantilla.

A principios de febrero de 2024 la directora general, doña Adoracion, comenzó a recibir quejas informales de los trabajadores sobre la forma en que aquél se dirigía a ellos, irrespetuosa y, en ocasiones vejatoria, por lo que ésta le convocó a una reunión el día 13 de dicho mes. Le preguntó acerca de dichas quejas, que don Jon justificó en la inoperancia del personal, lo que le llevaba a mostrarse contundente. Ella le compelió para que se recondujera y cortara ese tipo de trato, a lo que él le manifestó que la estaba protegiendo de posibles ilegalidades.

Séptimo.- A mediados de febrero de 2024 don Jon se encontraba descontento con la forma en que, desde el departamento de compras y gestión de ayudas, se estaba gestionando el programa DinamizarTJ, sin seguir sus criterios. En cierta ocasión abordó en el pasillo de las instalaciones a doña Mercedes y otros compañeros del departamento en cuestión a los que se dirigió, a voces, con las siguientes expresiones: "¿qué es DinamizarTJ?, ¿no sois ingenieros?, "jesto no es ello, ni ella, es elle, no es nada!", "pero, aunque no seáis responsables del departamento, no os vais a librar...", "¡dejad de tocar los cojones de una puta vez!".

En otro momento, reunidos en el despacho de asesoría jurídica, se dirigió a doña Mercedes, que quería salir, y le dijo: "quédate, que estábamos hablando de vuestro mundo de color y fantasía".

Tras el episodio, doña Mercedes llamó por teléfono a doña Blanca. Llorando y en estado de nervios, le contó lo sucedido. También lo puso en conocimiento de don Benjamín, miembro del comité de empresa.

El 1 de marzo de 2024 doña Blanca, en situación de incapacidad temporal, envió un correo electrónico a doña Adoracion con el siguiente tenor:

"Por segunda vez esta semana he recibido llamadas del personal de Ayudas quejándose de las formas de (Jon). Me refieren que el trato recibido es vejatorio y condescendiente. Les está acusando de comportamientos ilegales y amenazando de las consecuencias de los mismos.

Considero que esto ya es intolerable y está abusando de su posición en la organización.

Por mi parte les he recomendado que no permitan a futuro estas situaciones y que pidan que cualquier cuestión se les traslade formalmente.

Te pido, por favor, que tomes cartas en el asunto".

Octavo.- El día 7 de marzo de 2024 el Sr. Jon, en el seno de la confianza que le proporcionaba venir manteniendo con doña Adoracion una relación profesional de ocho años de antigüedad, le envió un mensaje de WhatsApp desde su móvil de empresa al personal de ella, ya que ésta no contaba con terminal de empresa, en que le transmitía: "Hola. Mis niños inteligentes me dicen que cierto enchufado político ha pedido al comité de empresa que se quejen sobre mí. Dudo si tirar de fiscalía o de Tribunal de Cuentas para darle la justicia que se merece." Ella respondió: "Ehhhh?". Él replicó: "Habla con Benjamín", a lo que doña Adoracion le emplazó para hablar el lunes. El día 8 de marzo don Jon empleó el mismo medio de comunicación para enviar a doña Adoracion una fotografía con una memoria informática y el siguiente mensaje: "2 TB expedientes. El lunes habrá denuncia ante la fiscalía. Ese individuo va a desaparecer. Nada que negociar al respecto." La destinataria respondió: "Ehhh? Jon, estoy en Igüña", localidad berciana en que asistía a un evento organizado con ocasión del día de la mujer. Él añadió: "don't worry, hablaremos". Añadió ella: "¿es algo que se pueda hablar por teléfono?, ¿o mejor en persona?, por eso te dije ayer que en persona". Don Jon precisó "sin teléfono", a lo que doña Adoracion finalizó: "martes en persona, lunes estoy en Madrid".

Pocos minutos después de este último mensaje telefónico don Jon envió un correo electrónico a la directora general para solicitarle formalmente lo que de forma oral le había pedido reiteradamente: el despido de don Roman, técnico de la unidad de asesoría jurídica, por su falta de capacidad, conocimientos, actitud y diligencia exigidas para manejar fondos públicos. El mensaje, cuyo completo tenor tenemos por incorporado, finalizaba así: sus actuaciones pueden generar responsabilidades jurídicas, incluidas las penales, para la Fundación. Por ello, después de llevar 16 años en plantilla, si no es capaz de cumplir unos mínimos estándares de calidad, creo que la única y desagradable solución, es prescindir de sus servicios.

En la tarde del 8 de marzo la Sra. Adoracion contestó a este correo mediante otro, cuyo contenido completo también damos por reproducido, en que, ante un tema tan serio, emplazaba al director de asesoría jurídica y recursos humanos a tratar el tema en una reunión específica la semana siguiente.

Noveno.- El mismo 8 de marzo desde el comité de empresa se pusieron en contacto telefónico con la Sra. Adoracion en orden a informarle de la existencia de un comunicado oficial sobre las quejas de la plantilla. El 12 de marzo posterior la, por entonces, presidenta del comité, doña Enriqueta, entregó a doña Adoracion el citado escrito por el que ponía en su conocimiento que habían recibido quejas de varios miembros de la plantilla sobre el comportamiento del director de asesoría jurídica y recursos humanos. Tales quejas hacían mención a la falta de respeto hacia los trabajadores, debido al trato que habían recibido de dicho director. Es por ello que solicitaban que la dirección de la Fundación reconociese tal situación para garantizar un correcto trato por parte de esta persona al resto de la plantilla, y garantizar un buen clima laboral.

Décimo.- A mediados de marzo de 2024 se abrieron las instalaciones de la Térmica Cultural, dependiente de Ciuden. Previamente, y dado que tal gestión suponía demasiado trabajo para la responsable del área de muros, doña María Milagros, don Jon había encomendado a don Roman que le prestase ayuda en la tramitación.

Como quiera que dicha tramitación no se ajustaba a los criterios impartidos por don Jon, como tampoco la aplicada en contrataciones menores, éste, tan pronto se dirigía con actitud paternalista hacia doña María Milagros, como le advertía, por correo electrónico dirigido a varios compañeros, de que iba a ir a la cárcel, mientras que predicaba de don Roman que era "medio mongol".

Decimoprimer.- El 14 de marzo de 2024 doña Adoracion y don Jon mantuvieron una reunión para tratar los temas de personal. Ella puso de manifiesto que don Roman llevaba quince años en la Fundación y que era muy importante mantener la empatía con los compañeros. Decidieron el traslado de don Roman al área de cultura. Asimismo, doña Adoracion instó a don Jon a que cambiara de actitud con la plantilla si quería seguir trabajando. Él se defendió explicándole que sus subordinados cometían muchos errores, lo que podría perjudicar a ambos.

Llegado el mes de abril doña Adoracion seguía recibiendo quejas verbales sobre las formas empleadas por el Sr. Jon con el personal de Ciuden. La implementación de los nuevos métodos de trabajo estaba motivando retrasos en ciertos expedientes y el bloqueo de algunos técnicos que, por temor a la reacción de don Jon en caso de equivocarse, no se atrevían a tramitar si no recibían órdenes por escrito. A la vista de ello la Sra. Adoracion se dirigió a la responsable de recursos humanos, doña Julieta, y le consultó sobre el trámite a seguir para cesar a un empleado que se encuentra en periodo de prueba. En el mes de mayo le reiteró su solicitud sobre dicha información.

Decimosegundo.- El día 11 de abril don Jon, desde su despacho en la Fundación, llamó por teléfono a doña Adoracion, que apenas podía atenderle porque se encontraba en un acto celebrado en la Térmica Cultural. Él activó el sistema de manos libres. Estaban junto a él la responsable de prevención de riesgos laborales, doña Ariadna, y la de recursos humanos, doña Julieta, quienes escucharon la conversación. Don Jon le trasladó a doña Adoracion tanto su preocupación por la celebración de actos en la sede de la Térmica Cultural, dado que carecía de licencia de apertura, como que la directora del área de museos, doña María Milagros, tenía que ser cesada por la comisión de delitos en materia de contratación pública.

Al día siguiente el Sr. Jon solicitó formalmente de la dirección, mediante correo electrónico cuyo texto tenemos por insertado, el despido de doña María Milagros. Finalizaba aclarando que, si ello implicaba que la Fundación tomase represalias contra él, a efectos laborales, por luchar por impedir la comisión de delitos, prefería el despido a la cárcel.

Dicho correo fue contestado por doña Adoracion mediante otro de 17 de abril en el que le indicaba que recibía con gran preocupación su información, que estudiaría su denuncia con total seriedad y que adoptaría rápidamente las iniciativas necesarias para esclarecer los hechos.

El 18 de abril don Jon dirigió otro correo a doña Adoracion en el que respondía a sus inquietudes sobre las denuncias, la llamada en manos libres, y sus actividades durante los días 15 y 16 de abril. Damos por reproducido el contenido completo de los citados correos electrónicos y de los documentos que don Jon anexaba a cada uno de ellos.

Decimotercero.- A la vista de las denuncias efectuadas por don Jon a través de los correos electrónicos de 8 y de 12 de abril, ampliadas el 18 de abril, en los que solicitaba el despido de dos trabajadores por la comisión de ilícitos penales, doña Adoracion dudó sobre el procedimiento que debía seguir, dado que el experto jurídico en la Fundación era el propio Sr. Jon. Se decantó por enviar un correo electrónico, fechado el 17 de abril, al responsable del Miteco, don Rubén, al que adjuntaba las denuncias vertidas y solicitaba ayuda para su esclarecimiento, dado que internamente no podía efectuarlo. Le trasladaba su preocupación y agradecía su ayuda para realizar el análisis de manera ágil y concienzuda, a la par que se ofrecía a tramitarlas de otro modo, de indicársele así.

Decimocuarto.- El día 18 de abril tuvo lugar una reunión de la comisión mixta entre el comité de empresa al completo y el departamento de recursos humanos, representado por don Jon y doña Julieta, para tratar el tema de las vacaciones de la plantilla y de sus días de libre disposición. Ante las quejas de aquél porque entendía que no se estaba respetando el acuerdo alcanzado el en enero de 2023 sobre la materia, la tensión fue en aumento. Don Jon se dirigió a los integrantes del comité con las siguientes expresiones: "¡sois unos vagos y unos parásitos, no trabajáis nada!", a la par que les advirtió de que había un plan de cierre de la Ciuden elaborado por él en el Ministerio.

El 25 de abril, a su vez, se reunió la comisión de seguimiento de programas con la presencia de todos los directores, cuya acta damos por reproducida. El sentir general expresado fue el de la falta de profesionalidad de don Jon.

Los días 26 y 30 de abril posteriores el comité de empresa puso en conocimiento formal de la directora general, vía correo electrónico, las discrepancias surgidas en torno a las vacaciones y días de libre disposición en el seno de la comisión mixta. Hizo constar su malestar por el trato despectivo recibido del director de asesoría jurídica y recursos humanos. Damos por reproducido su contenido.

En reunión mantenida sobre la misma materia el 26 de abril entre la directora general y el director de I+D+i de la Fundación con el comité de empresa, éste solicitó aclaración sobre el calendario vacacional/días libres. Expuso que las amenazas recibidas por el director de asesoría jurídica y de recursos humanos en la reunión de 18 de abril, relativas al cierre de la Fundación, habían sido muy graves y que expresiones como "vagos y parásitos", utilizadas también en reuniones anteriores, suponían una falta de respeto. Los directores presentes les trasladaron su preocupación por lo sucedido a la par que aclararon que el cuadro vacacional seguía vigente, tal y como se había aprobado y que no había plan de cierre alguno en el Ministerio; al contrario, que éste agradecía el trabajo realizado por Ciuden.

Decimoquinto.- A raíz de las denuncias de don Jon de 12 y de 18 de abril, elevadas por doña Adoracion al Miteco, éste inició actuaciones en que designó a don Cesareo, subdirector general de recursos humanos e inspección de los servicios, para la investigación de los hechos. Don Cesareo se reunió personalmente y/o mediante videoconferencia con los distintos implicados. A don Jon con quien se había entrevistado presencialmente el 20 de mayo, vía correo electrónico de 3 de junio de 2024 le dio trámite para aportación, en su caso, de documentación adicional.

El 10 de junio posterior el Sr. Jon presentó sendos escritos, así como denuncia ante el canal del Miteco sobre ilegalidades en materia de contratación pública por parte de la directora del departamento de museos de la Ciuden, doña María Milagros. A su través solicitaba la adopción de medidas cautelares preventivas contra las represalias en el ámbito laboral que pudieran adoptarse frente a él, conforme al régimen previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Damos por reproducido el contenido de sus escritos y de la denuncia.

Decimosexto.- El 11 de junio de 2024 el Miteco resolvió inadmitir la denuncia del día anterior por no ser de su competencia. Recondujo a don Jon a presentarla ante el canal interno de denuncias de Ciuden.

Por resolución de la dirección general de Ciuden de 12 de junio de 2023 se había constituido el sistema interno de información y defensa del informante de la Fundación. Regula, como preferente, el canal interno para que las personas denunciantes puedan informar sobre infracciones en su ámbito de competencia. Establece que las comunicaciones no recibidas a través del canal de denuncias se incorporarán al mismo por el responsable del sistema en el plazo máximo de siete días hábiles desde su recepción, con acuse de recibo al denunciante. Damos por reproducido el tenor completo de la citada resolución.

El día 13 de junio don Jon encauzó la denuncia, previamente dirigida al Miteco, a través del canal interno de Ciuden.

El mismo día don Rubén remitió correo electrónico a la dirección de la Fundación con el siguiente tenor:

"Estimada Directora:

En contestación a tu correo solicitando el apoyo del Ministerio en relación al correo recibido en el que se denuncian las actuaciones, que se consideran delictivas, de una Directora de Programa, y por las que se solicita su despido, una vez analizada la denuncia en los términos que te indicaba, te informo que, en nuestra opinión, no cabe considerar que se hayan cometido actuaciones delictivas y que por ello procede dar contestación en esos términos al denunciante, informándole del archivo de la denuncia. Por otra parte, en las actuaciones realizadas también se ha puesto de manifiesto la necesidad de mejorar y reforzar los procedimientos de gestión en esta materia".

Momentos antes don Cesareo había emitido informe, que damos por íntegramente incorporado, con las siguientes conclusiones:

"De acuerdo con lo anterior, y si bien se observa que en el funcionamiento de la contratación en el Área de Museos de Ciuden existen prácticas de actuación que deben ser objeto de mejora y procedimientos que deben ser revisados, apreciándose también la necesidad de proporcionar una mayor formación en la materia a las personas que intervienen en estos procedimientos, y aconsejándose, vista la actual distribución interna de competencias, incrementar sus medios técnicos, no se considera que la denuncia presentada deba ser objeto de consideración, procediendo contestar al denunciante en el sentido de que una vez analizada la misma se considera que procede su archivo."

Decimoséptimo.- En la mañana del 14 de junio de 2024 la directora general de la Fundación, en presencia de dos testigos, doña Julieta y don Benjamín, hizo entrega a don Jon de un escrito por el que le comunicaba la finalización del contrato de trabajo por no superación del periodo de prueba, con efectos de la misma fecha. El Sr. Jon lo firmó e hizo constar, "la causa real es represalia por denuncia de delitos en materia de contratación pública, tras denuncia por canal interno - Ley 2/2023".

Instantes después, doña Julieta se dirigió a su despacho. Accedió al canal interno de denuncias, en cuanto responsable de su gestión, y tuvo conocimiento de la denuncia presentada por don Jon el día previo.

Decimooctavo.- Cuiden procedió a tramitar dicha denuncia para lo que recabó tres informes de auditoría acerca del cumplimiento regulatorio en materia de contratación del sector público.

Recayó resolución de la dirección general por la que se procedió al archivo de la misma, por ausencia de indicios de comisión de infracción penal o administrativa. El 24 de junio de 2024 doña Julieta envió correo electrónico a don Jon por el que le trasladaba que el Miteco había archivado su denuncia, dado que no había detectado actuaciones de naturaleza delictiva.

En la actualidad se siguen diligencias previas de procedimiento abreviado nº 849/2024, abiertas en el Juzgado de Instrucción nº 2 de Ponferrada, sobre los hechos que fueron objeto de denuncia por don Jon .

Decimonoveno.- El Sr. Jon no ostentó la representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa.

Vigésimo.- El 10 de julio de 2024 don Jon promovió acto de conciliación previa ante el organismo administrativo correspondiente. En fecha 1 de agosto de 2024 se celebró sin avenencia."

TERCERO.- Interpuesto recurso de Suplicación contra dicha sentencia por **D. Jon y MINISTERIO FISCAL** que no fue impugnado por la parte contraria, y elevados los Autos a esta Sala, se designó Ponente acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Contra la sentencia de instancia, que desestimó la demanda en reclamación de despido nulo e indemnización de daños y perjuicios en cuantía de 70.000 euros (el demandante entendía que su cese en la relación laboral formalmente por desistimiento en periodo de prueba era constitutivo de dicha calificación por vulneración de derechos fundamentales) , recurre en suplicación el trabajador en dos motivos al amparo del artículo 193 c) de la LRJS , esto es, en el campo exclusivo de la censura jurídica, insistiendo en el primer motivo en que el cese debe calificarse como despido nulo y en el segundo en reclamación, por dicha circunstancia, de indemnización de daños y perjuicios.

Segundo. Como cuestión previa con carácter de doctrina general se debe de decir que en la jurisdicción social se está en presencia de un proceso de **instancia única**, tal y como se desprende de los artículos 6, 97.2 y 193 de la LRJS, siendo el juez a quo soberano en la valoración de la prueba practicada ante su presencia, tratándose el recurso de suplicación de un **recurso extraordinario o cuasi-casacional** cuyo objeto es la revisión de la sentencia de instancia por los motivos tasados en la ley, **no de una apelación o segunda instancia** cuyo objeto es todo el litigio que se vio en la primera instancia y en que la Sala puede revisar toda la prueba.

Por otro lado, es a la juzgadora de instancia de instancia a quien corresponde la valoración de la prueba en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS), la cual debe ser respetada y mantenida siempre que se haya ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, ya que lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquella por el subjetivo de las partes. La satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva y la fundamentación de las resoluciones judiciales no dependen de que la valoración probatoria se realice según los deseos y pretensiones de cada una de las partes, sino de que la misma se ajuste a criterios de objetividad e imparcialidad, no resulte arbitraria y se justifique adecuadamente.

Tercero. El primer motivo del recurso, respetándose por el recurrente el relato de hechos probados, entiende que la sentencia de instancia ha infringido por:

"- violación del artículo 14 de la Constitución Española (en adelante CE) ;

- aplicación indebida del artículo 14.2 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado en su redacción inicial por el Real Decreto legislativo 2/2015 , de 23 de octubre , en adelante ET en este escrito) ;

- violación del artículo 55.5 ET en relación con la citada del artículo 14 de la CE y con la de las siguientes normas jurídicas sobre la tutela frente a la discriminación y los actos de represalia como son definidos en las norma que se citan:

el artículo 96.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (aquí LRJS) ;

el artículo 38.4 de la Ley 2/2023 , de 20 de febrero (en adelante Ley 2/2023 en este escrito) en relación con sus artículos 36.1 , 2 , 3.a) y 5 , 35 y 2.1.b ;

el artículo 30 de la Ley 15/2022 , de 12 de julio (en adelante Ley 15/2022 en este escrito) , en relación con sus artículos 26 , 6.6 y 2.1 . "

Además, refuerza su argumentación con cita y transcripción parcial de diversas sentencias del TS y del TCo .

Cuarto. Pues bien, para resolver este primer motivo del recurso debemos partir del supuesto fáctico contemplado que se desprende del inalterado relato de hechos probados , que en síntesis y como más relevante es el siguiente: el trabajador recurrente fue contratado, con un periodo pactado de prueba de seis meses, como director de asesoría jurídica y de recursos humanos de la Fundación Ciudad de la Energía-Ciuden F.S.P. que es una entidad del sector público estatal adscrita al Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Desde el comienzo de su desempeño laboral, 29 de diciembre de 2023, trasladó a la plantilla sus nuevos métodos de trabajo rigurosos con el cumplimiento de la legalidad e intolerante con ciertas prácticas adquiridas, que consideraba infractoras del ordenamiento jurídico. Para lograr ese objetivo comenzó

dirigiéndose educadamente al personal de la Fundación que se hallaba bajo su dependencia. Pero al no haber cumplidas sus expectativas de mejora, motivó que se fuera exasperando con la plantilla.

A principios de febrero de 2024 la directora general comenzó a recibir quejas informales de los trabajadores sobre la forma en que aquél se dirigía a ellos, **ir respetuosa y, en ocasiones, vejatoriamente**, por lo que ésta convocó al recurrente a una reunión el día 13 de dicho mes. Le preguntó acerca de dichas quejas, lo que aquél justificó en la inoperancia del personal, lo que le llevaba a mostrarse contundente. **El la le compelió para que se recondujera y cortara ese tipo de trato**, algo que él le manifestó que la estaba protegiendo de posibles ilegalidades.

A mediados de febrero de 2024 el recurrente se encontraba descontento con la forma en que, desde el departamento de compras y gestión de ayudas, se estaba gestionando el programa DinamizarTJ, sin seguir sus criterios.

"En cierta ocasión abordó en el pasillo de las instalaciones a doña Mercedes y otros compañeros del departamento en cuestión a los que se dirigió, a voces, con las siguientes expresiones: "¿qué es DinamizarTJ?, ¿no sois ingenieros?, "¡esto no es ello, ni ella, es elle, no es nada!", "pero, aunque no seáis responsables del departamento, no os vais a librar...", "¡dejad de tocar los cojones de una puta vez!".

En otro momento, reunidos en el despacho de asesoría jurídica, se dirigió a doña Mercedes, que quería salir, y le dijo: "quédate, que estábamos hablando de vuestro mundo de color y fantasía".

Tras el episodio, doña Mercedes llamó por teléfono a doña Blanca. Llorando y en estado de nervios, le contó lo sucedido. También lo puso en conocimiento de don Benjamín, miembro del comité de empresa.

El 1 de marzo de 2024 doña Blanca, en situación de incapacidad temporal, envió un correo electrónico a doña Adoracion (que es la directora general) con el siguiente tenor:

*"Por segunda vez esta semana he recibido llamadas del personal de Ayudas quejándose de las formas de (Jon) (que es el recurrente). **Me refieren que el trato recibido es vejatorio y condescendiente. Les está acusando de comportamientos ilegales y amenazando de las consecuencias de los mismos.***

Considero que esto ya es intolerable y está abusando de su posición en la organización.

Por mi parte les he recomendado que no permitan a futuro estas situaciones y que pidan que cualquier cuestión se les traslade formalmente.

Te pido, por favor, que tomes cartas en el asunto"

El 12 de marzo la presidenta del comité de empresa entregó a la directora general un escrito por el que ponía en su conocimiento que habían recibido quejas de varios miembros de la plantilla sobre el comportamiento del recurrente. Tales quejas hacían mención a la falta de respeto hacia los trabajadores debido al trato que habían recibido de este.

"A mediados de marzo de 2024 se abrieron las instalaciones de la Térmica Cultural, dependiente de Ciuden. Previamente, y dado que tal gestión suponía demasiado trabajo para la responsable del área de muesos, doña María Milagros, don Jon ((que se trabajador recurrente) había encomendado a don Roman que le prestase ayuda en la tramitación.

Como quiera que dicha tramitación no se ajustaba a los criterios impartidos por don Jon, como tampoco la aplicada en contrataciones menores, éste, tan pronto se dirigía con actitud paternalista hacia doña María Milagros, como le advertía, por correo electrónico dirigido a varios compañeros, de que iba a ir a la cárcel, mientras que predicaba de don Roman que era "medio mongol".

*El 14 de marzo de 2024 la directora general y el recurrente mantuvieron una reunión para tratar los temas de personal., aquella instó a este para **que cambiara de actitud con la plantilla si quería seguir trabajando**. Él se defendió explicándole que sus subordinados cometían muchos errores, lo que podría perjudicar a ambos.*

*Llegado **el mes de abril** la directora general seguía recibiendo quejas verbales sobre las formas empleadas por el recurrente con el personal. A la vista de ello se dirigió a la responsable de recursos humanos y le **consultó sobre el trámite a seguir para cesar a un empleado que se encuentra en periodo de prueba**. En el mes de mayo le reiteró su solicitud sobre dicha información.*

El día 11 de abril el recurrente llamó por teléfono a la directora general manifestando su preocupación por la celebración de actos en la sede de la Térmica Cultural, dado que carecía de licencia de apertura, como que la directora del área de museos, tenía que ser cesada por la comisión de delitos en materia de contratación pública.

Al día siguiente el recurrente solicitó formalmente de la dirección, mediante correo electrónico el despido de la directora del área de museos. Finalizaba aclarando que, **si ello implicaba que la Fundación tomase represalias contra él, a efectos laborales, por luchar por impedir la comisión de delitos, prefería el despido a la cárcel.**

Dicho correo fue contestado por la directora general mediante otro de 17 de abril en el que le indicaba que recibía con gran preocupación su información, **que estudiaría su denuncia con total seriedad y que adoptaría rápidamente las iniciativas necesarias para esclarecer los hechos.**

El 18 de abril el recurrente dirigió otro correo a la directora general en el que respondía a sus inquietudes sobre las denuncias.

A la vista de las denuncias efectuadas por el recurrente de los correos electrónicos de 8 y de 12 de abril, ampliadas el 18 de abril, en los que solicitaba el despido de dos trabajadores por la comisión de ilícitos penales, la directora general dudó sobre el procedimiento que debía seguir, dado que el experto jurídico en la Fundación era el propio recurrente. Se decantó por enviar un correo electrónico, fechado el 17 de abril, al responsable del Miteco, al que **adjuntaba las denuncias vertidas y solicitaba ayuda para su esclarecimiento**, dado que internamente no podía efectuarlo. Le trasladaba su preocupación y agradecía su ayuda para realizar el análisis de manera ágil y concienzuda, a la par que se ofrecía a tramitarlas de otro modo, de indicársele así.

El día 18 de abril tuvo lugar una reunión de la comisión mixta entre el comité de empresa al completo y el departamento de recursos humanos, representado por el recurrente y otra persona, para tratar el tema de las vacaciones de la plantilla y de sus días de libre disposición. Ante las quejas de aquél porque entendía que no se estaba respetando el acuerdo alcanzado el en enero de 2023 sobre la materia, la tensión fue en aumento. El recurrente se dirigió a los integrantes del comité con las siguientes expresiones: **"¡sois unos vagos y unos parásitos, no trabajáis nada!"**.

En la mañana del **14 de junio de 2024** la directora general de la Fundación, hizo entrega al recurrente de un escrito por el que le comunicaba la finalización del contrato de trabajo por no superación del periodo de prueba, con efectos de la misma fecha. El recurrente lo firmó e hizo constar, *"la causa real es represalia por denuncia de delitos en materia de contratación pública, tras denuncia por canal interno - Ley 2/2023"*.

En la actualidad se siguen diligencias previas de procedimiento abreviado nº 849/2024, abiertas en el Juzgado de Instrucción nº 2 de Ponferrada, sobre los hechos que fueron objeto de denuncia por el trabajador recurrente.

Quinto. Sentado lo que antecede, el tema litigioso es determinar si el desistimiento en el periodo de prueba supone una vulneración del derecho a la igualdad (artículo 14 de la CE) y, en definitiva, una represalia por las denuncias efectuadas por el trabajador recurrente, lo que supondría específicamente una vulneración de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. En caso de dar una respuesta afirmativa no cabe duda que tal y como se solicita el cese del trabajador sería constitutivo de un despido nulo.

Para resolver lo anterior, debemos partir, por un lado, de la pacífica jurisprudencia en relación a la libertad empresarial de cesar a un trabajador por desistimiento en el periodo de prueba. Así, por todas, las sentencias Tribunal Supremo de 12 de julio de 2012, RCU 2789/2011, que entre otros extremos establece:

"(...)Por otro lado, la decisión de desistimiento no debe comportar una discriminación o lesión de derechos fundamentales.

*En este sentido, la doctrina constitucional ha declarado reiteradamente (STC 94/1984, STC 166/1988, STC 17/2007) que se exceptúan de la regla general de libre resolución del contrario los supuestos de cese durante el período de prueba que puedan producir "resultados inconstitucionales", como lo sería la discriminación en el empleo de una mujer embarazada tratada en dichas sentencias. A la misma conclusión ha llegado, como no podía ser de otra manera, la jurisprudencia de esta Sala del Tribunal Supremo, la cual ha declarado también en varias resoluciones que la **facultad de desistimiento o rescisión unilateral durante el período de prueba es libre, salvo que "la decisión esté motivada por razón discriminatoria que viole el artículo 14 CE o vulnere cualquier otro derecho fundamental"** (...).*

Por otro lado, el artículo 36 de la ley 2/2023 de 20 de febrero dispone:

"1. Se prohíben expresamente los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación conforme a lo previsto en esta ley.

2. Se entiende por represalia cualesquiera actos u omisiones que estén prohibidos por la ley, o que, de forma directa o indirecta, supongan un trato desfavorable que sitúe a las personas que las sufren en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, sólo por su condición de informantes, o por haber realizado una revelación pública.

3. A los efectos de lo previsto en esta ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de:

a) *Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral estatutaria (...).*"

Finalmente, en relación a las reglas de la carga de la prueba en casos como el que nos ocupa establecidas en los artículos 96.1 de la y 181.2 de la LRJS se debe partir de la jurisprudencia al respecto, véase por todas las STS de 21 de febrero de 2018, recurso 842/2016 donde se dice: *"La evidente dificultad probatoria del móvil antisindical o discriminatorio en una conducta empresarial ha sido tenida en cuenta por el legislador, no para producir, de entrada, una inversión de la carga de la prueba, sino para provocar una alteración de la misma a través de la exigencia, para el actor, de aportar únicamente indicios racionales de la lesión. Y, aunque el referido artículo 181.2 LRJS no provoca, en puridad, una traslación de la carga de la prueba sí que produce determinados efectos en la posición procesal de las partes respecto de la actividad probatoria que conviene reseñar.*

Así, por lo que hace referencia al demandante resulta necesario aclarar, a la vista de la expresión de la norma procesal, que es a él a quien le incumbe la carga de proporcionar al juzgador la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, quiere esto decir que incumbe al trabajador la carga de probar la concurrencia de indicios que acrediten la violación del derecho. De suyo, la necesidad de acreditar la existencia de indicios no supone la exigencia de prueba plena; sin embargo, tampoco equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional, a propósito de un despido supuestamente discriminatorio, al señalar que "para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (STC 21/1992, de 14 de febrero y 180/94, de 20 de junio)."

En cuanto al demandado, acreditada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, le corresponderá "la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad", lo que sitúa al demandado frente a una doble posibilidad: o bien trata de probar que su comportamiento no ha provocado la violación de ningún derecho fundamental del trabajador o, por el contrario, trata de demostrar que concurre algún tipo de circunstancia de entidad suficiente para justificar

el acto empresarial que excluya cualquier sospecha de trato atentatorio del derecho fundamental en cuestión. Al demandado le incumbe probar, una vez que se hayan constatado los indicios de la violación denunciada, bien que la vulneración del derecho no guarda relación alguna con su propio comportamiento, o bien que concurren circunstancias de entidad suficiente para disipar cualquier sospecha de trato discriminatorio o antisindical, o también que los hechos denunciados carecen de la eficacia suficiente para ser calificados como atentatorios al derecho fundamental (STS de 5 de diciembre de 2000, rec. 4374/1999)"

Sexto. Así las cosas, la Sala no puede sino respetar el criterio de la juzgadora de instancia (que está debidamente motivado, basado en una valoración objetiva de la prueba y que en absoluto puede predicarse que sea arbitrario o irracional) en el sentido de la conclusión a la que llegó, pues si bien es cierto que por el recurrente están acreditados los indicios probatorios exigidos jurisprudencialmente a los que nos hemos referido con anterioridad (ello por las denuncias efectuadas que en definitiva dieron lugar a un proceso penal) para que se produjese la inversión en la carga de la prueba, no lo es menos que también existe una **prueba plena** por parte de la empresa en el sentido que el desistimiento efectuado está basado en **circunstancias objetivas** concurrentes que son de **entidad suficiente** para excluir cualquier sospecha de trato atentatorio del derecho fundamental en cuestión.

En efecto, tal y como se desprende del relato de hechos probados, está acreditado que el trabajador recurrente, prácticamente desde el inicio de su relación laboral y a lo largo de esta, tuvo un reiterado comportamiento con determinados trabajadores incluidos los miembros del Comité de empresa absolutamente incorrecto e impropio de una persona con el cargo que ostentaba, que incluso en diversas ocasiones llegó al insulto personal. Comportamiento que no se enmendó con el paso de los meses pese al apercibimiento que al respecto se le hizo por la directora general. Todo ello justifica plenamente el desistimiento en el periodo de prueba. Finalmente se deben hacer dos precisiones, por un lado, que la fecha en que se produjo el desistimiento no es relevante a los efectos de la conclusión a la que llegó la juzgadora de instancia toda vez que está dentro del plazo pactado de seis meses del periodo de prueba, plazo que es habitual que se pacte en relación a trabajadores de la categoría del recurrente y que es razonable que se intente su mayor cumplimiento para la verificación del comportamiento laboral del trabajador. Por otro lado, porque de llegar a solución diferente en casos como el que nos ocupa ello podría suponer una auténtica patente de corso de los trabajadores, contraria a los principios de dirección y organización que corresponde al empresario conforme a los artículos 1 y 20 del

ET, puesto que por la existencia de denuncias, aun con base también indiciaria de veracidad (así lo manifestó expresamente la juzgadora de instancia en su resolución), se pudiera justificar o permitir cualquier actitud del trabajador, por más inadecuada que laboralmente fuera esta, y sin que la empresa pudiera reaccionar contra la misma por temor a que se entendiera como una represalia.

Por lo expuesto este motivo del recurso debe ser desestimado y consiguientemente el segundo y último en cuanto a la solicitud de indemnización de daños y perjuicios por venir esta anudada al éxito del primero, esto es, a la calificación del cese como despido nulo. Todo lo anterior conlleva a la confirmación de la sentencia recurrida.

Por lo expuesto y,

EN NOMBRE DEL REY

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por don Jon contra la sentencia de fecha 11 de agosto de 2025 del juzgado de social número 1 de Ponferrada en procedimiento DSP 574/2024 en materia de despido en que han sido parte además del recurrente la Fundación Ciudad de la Energía-Ciuden F.S.P., con intervención del Ministerio Fiscal, por lo que en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida. Sin costas.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta Capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la correspondiente certificación incorporándose su original al libro de sentencias.

SE ADVIERTE QUE:

Contra la presente sentencia cabe recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en los números 2 y 3 del artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de **600,00 euros** en la cuenta núm. 4636 0000 66 2652 25 abierta a nombre de la Sección 1ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo, deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la entidad gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso, que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 221 en relación con el 230.2.C de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Firme que sea esta sentencia, devuélvanse los autos, junto con la certificación de la misma, al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 tutelar 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.