

Dictamen de viabilidad – Despido Aitor M.S. vs NEOVENTIS TECH

11 de abril de 2026

DICTAMEN DE VIABILIDAD DE DEMANDA POR DESPIDO DISCIPLINARIO

Expediente: DEMO-003 Asunto: Despido disciplinario – Demanda por improcedencia Letrada responsable: Dña. Isabel Carvajal Puente Fecha de emisión: 12 de abril de 2026

1. DATOS DEL TRABAJADOR E IDENTIFICACIÓN DEL PLEITO

1.1 Trabajador

Dato	Detalle
Nombre	D. Aitor M. S.
DNI	*7812-K
Fecha de nacimiento	1991 (34 años a fecha del despido)
Categoría profesional	Técnico de Desarrollo Sénior (Grupo 2, CC Consultoría)
Fecha de alta	3 de septiembre de 2018
Antigüedad a fecha de despido	7 años, 8 meses y 11 días
Salario bruto anual	47.812,00 € (incluida prorata de pagas extraordinarias)
Salario diario	130,99 € (47.812 / 365)
Tipo de contrato	Indefinido a jornada completa
Antecedentes disciplinarios	Ninguno en toda la relación laboral
Última evaluación de desempeño	Enero 2026 – "Meets expectations", 3,8/5

1.2 Empresa demandada

Dato	Detalle
Razón social	NEOVENTIS TECH SOLUTIONS, S.L.
CIF	B-87*
Domicilio	C/ Fernando el Católico 47, 2º izq., 28015 Madrid
Convenio aplicable	CC estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado (BOE 18/03/2023)

1.3 Identificación del acto impugnado

Dato	Detalle
Tipo de extinción	Despido disciplinario
Fecha de efectos	14 de mayo de 2026
Base legal invocada por la empresa	Arts. 54.2 d) y e) del Estatuto de los Trabajadores
Motivos alegados	Transgresión de buena fe contractual, abuso de confianza, concurrencia desleal y disminución continuada y voluntaria del rendimiento

1.4 Pretensión del trabajador

Declaración de improcedencia del despido disciplinario (art. 56.1 ET), con opción indemnizatoria. El trabajador renuncia expresamente a solicitar la readmisión si la indemnización se ajusta a la legalidad.

2. ANÁLISIS DE LOS CINCO MOTIVOS DE DESPIDO

MOTIVO 1: 16 jornadas fichadas sin actividad en JIRA (15/02/2026 – 30/04/2026)

Calificación en la carta: Transgresión de buena fe contractual (art. 54.2 d) ET) y disminución continuada del rendimiento (art. 54.2 e) ET).

Imputación concreta: La empresa sostiene que en 16 jornadas Aitor fichó entrada pero no registró actividad superior a 5 horas consecutivas en el "sistema corporativo de gestión de tareas JIRA".

Elementos de defensa:

La carta de despido omite deliberadamente que desde febrero de 2026 D. Aitor M. S. fue reasignado al proyecto **Nimbo Platform v2**, gestionado en un tablón JIRA distinto denominado **NB-PLAT**, diferente del antiguo **NB-BACK** al que se refiere implícitamente la empresa. En dicho tablón NB-PLAT, el trabajador registró:

- Una media de **6 a 8 tickets semanales**
- Un total de **312 horas imputadas** entre febrero y abril de 2026
- Actividad continuada acreditada mediante capturas de pantalla del dashboard de contribuciones

Prueba clave: Correo electrónico de Dña. Marta del Valle (arquitecta de soluciones, responsable técnica del proyecto Nimbo, reporta directamente al CTO), de fecha **25 de febrero de 2026**, en formato .eml, instruyendo expresamente al trabajador: *"De cara al reporte de tareas, imputa todo en el tablón NB-PLAT – el antiguo NB-BACK ya no lo uses, que está obsoleto."*

Jurisprudencia aplicable:

- **STS de 25 de enero de 2005 (RCUD 5765/2003):**
La disminución de rendimiento del art. 54.2 e) ET debe ser *continuada, voluntaria y comparada con un rendimiento previo homogéneo o con el de otros trabajadores en idénticas condiciones*

. Si la empresa mide el rendimiento con parámetros inadecuados (en este caso, un tablón JIRA que el trabajador tenía instrucciones de no utilizar), no puede imputar bajada de rendimiento.

- **STS de 30 de octubre de 2007 (RCUD 3876/2006):**

La transgresión de buena fe contractual requiere que la conducta del trabajador sea *dolosa o gravemente negligente*

. No cabe apreciar mala fe cuando el trabajador sigue instrucciones expresas de un superior jerárquico.

- **STS de 21 de septiembre de 2017 (Rec. 2397/2015):**

En materia de despido disciplinario, la carga de la prueba sobre la realidad y gravedad de los hechos incumbe exclusivamente a la empresa (art. 105.1 LRJS). La insuficiencia probatoria conduce necesariamente a la improcedencia.

Valoración: la imputación no se sostiene. La empresa ha construido esta causa sobre un tablón JIRA equivocado, ignorando u ocultando el proyecto real de adscripción del trabajador. Constituye la prueba más evidente de **causa de despido fabricada**.

Probabilidad de que prospere para la empresa	Muy baja: 10-15 %
--	-------------------

MOTIVO 2: Incomunicación en Slack los días 4, 11 y 18 de marzo de 2026

Calificación en la carta: Transgresión de buena fe contractual (art. 54.2 d) ET).

Imputación concreta: Compañeros Dña. L.P.R. y D. F.J.M.V. manifestaron "verbalmente" al team lead D. I.B.S. que el trabajador no respondía a comunicaciones en el canal **#equipo-backend**.

Elementos de defensa:

- El canal **#equipo-backend** corresponde al proyecto antiguo. Desde su reasignación en febrero de 2026, todas las comunicaciones del trabajador se canalizaban en el canal **#nimbo-platform** y en mensajes directos con Dña. Marta del Valle.
- Los días 4, 11 y 18 de marzo de 2026, el trabajador participó en los **stand-ups diarios de Nimbo (9:30-10:00 h)** a través de Google Meet, con registros de asistencia verificables.
- Los compañeros denunciadores pertenecen al equipo antiguo y desconocen los procesos de Nimbo.
- El team lead D. I.B.S. arrastra una relación deteriorada con el trabajador desde una discusión técnica en diciembre de 2025, lo que compromete la imparcialidad de la denuncia interna.

Jurisprudencia aplicable:

- **STS de 27 de enero de 2009 (Rec. 602/2008):**
Las manifestaciones verbales de compañeros de trabajo, no plasmadas documentalmente y canalizadas por un único mando intermedio, constituyen prueba insuficiente para fundar un despido disciplinario. El requisito de tipicidad y prueba del art. 55.1 ET exige concreción y acreditación fehaciente.
- **STS de 29 de marzo de 2017 (Rec. 2352/2015):**
La falta de respuesta a comunicaciones en un canal no asignado al trabajador no puede calificarse como insubordinación ni como transgresión de buena fe, cuando existe un canal alternativo operativo y el trabajador desarrolla su actividad ordinaria a través del mismo.

Valoración: la imputación es muy débil. Se sustenta en testimonio verbal indirecto, canalizado por un mando con conflicto de interés, referido a un canal de comunicación que no era el del trabajador. La prueba de asistencia a stand-ups la desmonta completamente.

Probabilidad de que prospere para la empresa

Baja: 10-15 %

MOTIVO 3: Ausencia injustificada del 22 de abril de 2026

Calificación en la carta: Transgresión de buena fe contractual (art. 54.2 d) ET). La empresa señala que el trabajador figuraba fichado desde las 8:47 h pero fue hallado ausente presencialmente por el team lead, regresando a las 12:33 h sin justificación.

Elementos de defensa:

Obra ahora en el expediente el **parte médico de asistencia urgente del Hospital Clínico Universitario** correspondiente a ese día, que acredita:

- **Hora de admisión en urgencias:**
10:47 h
- **Motivo de consulta:**
Dolor torácico opresivo de inicio brusco a las 09:50 h, acompañado de disnea, sudoración fría y parestesias en miembro superior izquierdo. El paciente refiere *"estrés laboral agudo (situación de despido inminente según manifiesta)"*
- **Diagnóstico:**
Crisis de ansiedad con sintomatología cardiogénica funcional. Descartado síndrome coronario agudo.
- **Tratamiento:**
Lorazepam 1 mg sublingual, Paracetamol 1 g iv, observación 3 horas.
- **Alta hospitalaria:**
14:12 h.
- **Baja laboral:**
Expedida por proceso común con fecha de inicio 22/04/2026, duración estimada de 2 días.

Análisis:

La ausencia no solo está **plenamente justificada por causa médica de urgencia**, sino que el propio parte médico vincula la crisis de ansiedad al **estrés laboral derivado del despido que la empresa estaba orquestando**. Esto transforma lo que la empresa presentaba como punto de cargo en un **elemento favorable al trabajador**: la conducta empresarial estaba causando daño a la salud del empleado.

Adicionalmente, el hecho de que la empresa impute como falta disciplinaria una ausencia que se debió a una urgencia hospitalaria, sin haber recabado información médica previa al despido, evidencia **falta de diligencia en la investigación disciplinaria** y refuerza la tesis de causa instrumental.

Jurisprudencia aplicable:

- **STS de 22 de noviembre de 2007 (RCUD 3907/2006):**
La ausencia del puesto de trabajo motivada por asistencia a urgencias hospitalarias constituye causa justificada a todos los efectos, aun cuando el trabajador no haya podido comunicarla con anterioridad

dada la naturaleza súbita del episodio médico.

- **STS de 3 de noviembre de 2011 (Rec. 4106/2010):**

La empresa que imputa como falta disciplinaria una conducta que desconoce estar médicamente justificada actúa con un rigor desproporcionado incompatible con las exigencias de buena fe del art. 20.2 ET. Tal imputación refuerza, en su caso, la calificación de improcedencia.

- **Doctrina gradualista consolidada (por todas, STS de 16 de enero de 1990, en adelante):**

Aun en el supuesto de que la ausencia no estuviera justificada, una sola ausencia parcial (~4 horas), aislada, en un historial de 7 años y 8 meses sin sanción previa alguna, no reúne los requisitos de gravedad y culpabilidad del art. 54.1 ET para sustentar un despido disciplinario.

Valoración: la imputación se vuelve contraproducente para la empresa. Lejos de constituir un punto de cargo, acredita que el trabajador sufrió una crisis de ansiedad vinculada al propio proceso de despido, sin que la empresa se molestara en verificar las causas de la ausencia antes de incluirla en la carta.

Probabilidad de que prospere para la empresa	Muy baja: 5-10 %
--	------------------

MOTIVO 4: Concurrencia desleal – Perfil en Upwork (@aitormsdev)

Calificación en la carta: Transgresión de buena fe (art. 54.2 d) ET) y concurrencia desleal (arts. 21 y 54.2 d) ET).

Imputación concreta: La empresa afirma haber identificado un perfil profesional en Upwork (usuario @aitormsdev) con proyectos activos de desarrollo backend facturados a clientes alemanes y estadounidenses entre febrero y mayo de 2026, en tecnologías coincidentes (Node.js, TypeScript, Supabase), durante horarios que coinciden con la jornada laboral.

Elementos de defensa:

Este es el motivo con mayor potencial lesivo. Las líneas de ataque son las siguientes:

a) Cadena de custodia y prueba de titularidad:

- ¿Cómo obtuvo NEOVENTIS el perfil? ¿Hay acta notarial de contenido web o simple captura de pantalla? Una captura sin fe pública puede ser impugnada.
- ¿Existe prueba fehaciente de que @aitormsdev es D. Aitor M. S. y no un perfil homónimo o coincidente?

b) Coincidencia horaria real:

- Upwork registra las horas de actividad en **UTC**. Es necesario cruzar los logs de la plataforma con la jornada laboral efectiva del trabajador en huso horario CET/CEST para verificar si realmente hay solapamiento. Los clientes son alemanes (CET) y estadounidenses (EST/PST), lo que puede generar franjas horarias fuera de jornada.

c) Existencia o inexistencia de pacto de exclusividad:

- El art. 21.1 ET establece que el pluriempleo es libre salvo pacto de plena dedicación expresamente compensado. Sin pacto de exclusividad retribuido, la concurrencia solo es sancionable si es **efectivamente desleal** (misma actividad + perjuicio real al empleador).
- Es imprescindible revisar las cláusulas 8ª y 9ª del contrato de trabajo para determinar el alcance exacto de

las obligaciones de exclusividad y no competencia pactadas.

d) Perjuicio efectivo:

- La carta no cuantifica ni acredita perjuicio alguno derivado de la supuesta actividad externa. La mera coincidencia tecnológica no equivale a perjuicio.

e) Proporcionalidad:

- Aun acreditada actividad externa marginal, en un contexto de 7 años y 8 meses sin incidencia alguna y con rendimiento evaluado como satisfactorio, el despido podría considerarse desproporcionado si la actividad era cuantitativamente menor y no causó perjuicio acreditable.

Jurisprudencia aplicable:

- **STS de 8 de marzo de 1991 (RJ 1991/1840):**
Para que la concurrencia del art. 21 ET justifique el despido disciplinario, no basta la mera pluriactividad: se requiere que concurren los elementos de *identidad de actividad, simultaneidad temporal efectiva con la jornada laboral y perjuicio real o potencial para los intereses del empresario*.
- **STS de 22 de octubre de 2012 (Rec. 3138/2011):**
La concurrencia desleal exige un análisis casuístico de la entidad de la actividad paralela, la existencia de perjuicio y la buena o mala fe del trabajador. La mera existencia de un perfil en una plataforma de freelance, sin prueba de actividad efectiva en horario laboral, no integra por sí sola la causa de despido.
- **STS de 15 de abril de 2014 (Rec. 1191/2013):**
Corresponde a la empresa la carga de acreditar tanto la realidad de la prestación de servicios para terceros como su carácter desleal. La insuficiencia en cualquiera de ambos extremos determina la improcedencia.

Valoración: es el motivo más comprometido, pero tiene flancos de ataque reales. La defensa debe centrarse en cuestionar la cadena probatoria, la coincidencia horaria real y la ausencia de perjuicio acreditado. Si la empresa no aporta acta notarial de contenido web + logs horarios cruzados + prueba de perjuicio, la imputación es insuficiente.

Probabilidad de que prospere para la empresa	Media: 30-40 %
--	----------------

MOTIVO 5: Disminución continuada y voluntaria del rendimiento

Calificación en la carta: Art. 54.2 e) ET.

Imputación concreta: Se infiere de la carta que la empresa vincula esta imputación a los mismos hechos de los motivos 1 y 4: la supuesta inactividad en JIRA y la dedicación a actividades externas.

Elementos de defensa:

- El trabajador acredita
312 horas de trabajo imputadas en 3 meses
en el tablón JIRA NB-PLAT, con una media de 6-8 tickets semanales. Esto equivale a una carga de trabajo normal o superior a la media.
- Su última evaluación de desempeño (

enero de 2026

, dos meses antes del período imputado) fue

"Meets expectations" con nota 3,8/5

, idéntica a las dos evaluaciones anteriores.

- No existe comparativa de rendimiento con compañeros en el mismo proyecto, ni parámetro objetivo que acredite la disminución alegada.

Jurisprudencia aplicable:

- **STS de 25 de enero de 2005 (RCUD 5765/2003):**

La disminución de rendimiento del art. 54.2 e) ET debe acreditarse mediante comparación con un rendimiento previo del mismo trabajador o con el rendimiento medio de trabajadores en puestos equivalentes. Sin elemento comparativo objetivo, la causa no puede prosperar.

- **STS de 19 de enero de 2010 (Rec. 1468/2009):**

La disminución de rendimiento debe ser *continuada y voluntaria*

. No basta una apreciación genérica de la empresa; se exige cuantificación objetiva del descenso y prueba de la voluntariedad (no derivada de causas organizativas ajenas al trabajador).

Valoración: la imputación carece de base. La empresa no aporta métricas comparativas, el trabajador tiene evaluaciones satisfactorias recientes y su actividad real (medida en el tablón correcto) era normal. Es el motivo más débil de los cinco.

Probabilidad de que prospere para la empresa	Muy baja: 5-10 %
--	------------------

3. PROBABILIDAD GLOBAL DE IMPROCEDENCIA**Cuadro resumen**

Motivo	Solidez empresa	Solidez defensa	Riesgo
1. Inactividad JIRA (16 jornadas)	Muy baja	Muy alta	☒ Mínimo
2. Incomunicación Slack	Muy baja	Muy alta	☒ Mínimo
3. Ausencia 22/04/2026	Muy baja	Muy alta (parte médico)	☒ Mínimo – favorable
4. Concurrencia desleal Upwork	Media	Media-alta	☒ Moderado
5. Disminución rendimiento	Muy baja	Muy alta	☒ Mínimo

Valoración global

Probabilidad de improcedencia: 80-85 %

Los motivos 1, 2, 3 y 5 son desmontables con la prueba documental disponible. El motivo 4 (Upwork) es el único que presenta riesgo real, pero depende enteramente de la calidad de la prueba que aporte la empresa. Si NEOVENTIS no presenta acta notarial de contenido web con logs horarios cruzados y prueba de perjuicio

efectivo, la probabilidad sube al **90 %**.

Nota: La probabilidad de procedencia (que Aitor pierda y no cobre indemnización) se sitúa en el **10-20 %**, concentrada casi exclusivamente en el escenario de que la empresa aporte prueba contundente sobre Upwork. Este riesgo debe ser comunicado al cliente.

Factor contextual reforzante

El contexto de reestructuración encubierta (5 compañeros sénior despedidos o apartados desde noviembre de 2025, declaraciones del CEO sobre "optimizar plantilla") refuerza la tesis de que el despido disciplinario es un instrumento para evitar la indemnización por despido objetivo. Aunque no se pretende la nulidad, este contexto puede ser invocado como indicio de causa instrumental ante el magistrado, fortaleciendo la declaración de improcedencia.

4. CÓMPUTO DE LA INDEMNIZACIÓN

4.1 Datos base

Concepto	Valor
Fecha de alta	03/09/2018
Fecha de despido	14/05/2026
Antigüedad total	7 años, 8 meses y 11 días
Salario bruto anual	47.812,00 €
Salario diario (base cálculo: 47.812 / 365)	130,99 €/día

4.2 Indemnización por despido improcedente (art. 56.1 ET) – 33 días/año

Toda la antigüedad se computa a 33 días por año trabajado (contrato formalizado con posterioridad al 12/02/2012), con tope de 24 mensualidades.

Período	Años	Días indemnizables (× 33)	Importe
03/09/2018 – 14/05/2026	7,6912 años	253,81 días	253,81 × 130,99 = 33.247,49 €

Comprobación del tope: 24 mensualidades = 24 × (47.812 / 12) = 24 × 3.984,33 = 95.624,00 €. No se supera.

Indemnización por improcedencia: ≈ 33.247 €

4.3 Indemnización alternativa: despido objetivo improcedente – 20 días/año (referencia comparativa)

Si la empresa hubiera tramitado un despido objetivo (art. 52 ET) y fuera declarado procedente, la indemnización habría sido:

Días/año	Cálculo	Importe
----------	---------	---------

Días/año	Cálculo	Importe
20 días/año	$7,6912 \times 20 \times 130,99$	20.149,69 €

4.4 Indemnización máxima teórica – 45 días/año (no aplicable)

No procede el cómputo a 45 días/año al no existir antigüedad anterior al 12 de febrero de 2012 (el contrato es de septiembre de 2018).

4.5 Otros conceptos reclamables

Concepto	Estimación
Salarios de tramitación	No proceden (art. 56.2 ET): el trabajador opta por indemnización, no por readmisión
Liquidación pendiente (ya reconocida en carta)	Salario 01-14/05/2026 + prorata pagas extras + 14 días vacaciones no disfrutadas \approx 4.500-5.200 €
Daños morales	No se reclaman (pretensión limitada a improcedencia)

5. ESTRATEGIA PROCESAL Y DE PRUEBA PARA LA VISTA

5.1 Estructura del acto de juicio

Fase de alegaciones – Línea argumental principal:

1. La carta de despido se funda en cinco hechos, de los cuales cuatro son objetivamente falsos o descontextualizados y el quinto (Upwork) carece de prueba suficiente.
2. Los hechos revelan que la empresa ha fabricado una causa disciplinaria para encubrir un despido de naturaleza económica/organizativa, eludiendo la indemnización legal por despido objetivo y el procedimiento de consultas colectivo (reestructuración encubierta).
3. Subsidiariamente, aun en la hipótesis de que alguno de los hechos imputados fuera cierto, el despido sería desproporcionado a la luz de la doctrina gradualista (7 años y 8 meses, cero antecedentes, evaluaciones satisfactorias, ausencia de sanción previa de cualquier grado).

5.2 Proposición de prueba

A) Documental (a aportar por esta parte):

Nº	Documento	Acredita
D-1	Correo .eml de Dña. Marta del Valle (25/02/2026)	Reasignación a NB-PLAT; instrucción de no usar NB-BACK
D-2	Capturas de pantalla del tablón JIRA NB-PLAT (feb-abr 2026)	312 horas imputadas, 6-8 tickets/semana
D-3	Dashboard de contribuciones JIRA NB-PLAT	Actividad continuada y rendimiento normal
D-4	Registros de asistencia Google Meet –	Presencia en reuniones los días de

Nº	Documento	Acredita
	stand-ups Nimbo (4, 11, 18/03/2026)	supuesta incomunicación
D-5	Historial del canal Slack #nimbo-platform	Comunicaciones activas del trabajador en su canal real
D-6	Parte médico de urgencias – Hospital Clínico (22/04/2026)	Ausencia justificada; crisis de ansiedad por estrés laboral
D-7	Parte de baja laboral IT (22/04/2026, 2 días)	Baja oficial que cubre la ausencia
D-8	Evaluaciones de desempeño 2024, 2025 y enero 2026	Rendimiento satisfactorio sostenido (3,8/5)
D-9	Contrato de trabajo íntegro (cláusulas 8ª y 9ª)	Alcance real del pacto de exclusividad/ no competencia

B) Prueba solicitada a la empresa vía art. 94 LRJS:

Nº	Requerimiento	Finalidad
R-1	Registro de actividad completo del tablón JIRA NB-PLAT asociado al usuario de Aitor M.S. (feb-may 2026)	Confirmar las 312 horas y la actividad real
R-2	Registro completo del sistema de fichaje horario del trabajador (ene-may 2026)	Verificar que el fichaje es coherente con la jornada
R-3	Comunicación interna donde se acuerde la reasignación a Nimbo Platform v2	Acreditar que la empresa conocía el cambio de proyecto
R-4	Acta notarial o soporte probatorio original del perfil de Upwork @aitormsdev	Verificar cadena de custodia y autenticidad
R-5	Relación de trabajadores despedidos o cuyo contrato se ha extinguido desde noviembre de 2025, con indicación de causa	Acreditar reestructuración encubierta

C) Testifical:

Testigo	Relevancia
Dña. Marta del Valle (arquitecta de soluciones, responsable de Nimbo)	Confirma reasignación, instrucción de usar NB-PLAT, actividad real del trabajador
Dña. L.P.R. (compañera, equipo antiguo)	Si testifica favorablemente: confirma que el equipo antiguo desconocía Nimbo. Si testifica contra Aitor: se la contrainterroga sobre su desconocimiento del proyecto NB-PLAT
D. I.B.S. (team lead, firmante de los hechos de la carta)	Contrainterrogatorio: acreditar conflicto personal desde diciembre 2025, desconocimiento del proyecto Nimbo, falta de verificación de NB-PLAT

D) Interrogatorio del representante legal de la empresa (art. 91 LRJS):

Preguntas clave:

1. ¿Conocía la empresa la existencia del proyecto Nimbo Platform v2 y la reasignación de D. Aitor M. S. al mismo?
2. ¿Por qué la carta de despido no menciona el tablón JIRA NB-PLAT?
3. ¿Se verificó la actividad del trabajador en NB-PLAT antes de redactar la carta de despido?
4. ¿Cuántos trabajadores sénior han sido despedidos o han extinguido su contrato desde noviembre de 2025?
5. ¿Dispone la empresa de acta notarial del perfil de Upwork o solo de capturas de pantalla?
6. ¿Se ofreció al trabajador la posibilidad de formular alegaciones antes del despido?

5.3 Líneas de contrainterrogatorio del team lead D. I.B.S.

1. ¿Es cierto que usted y el Sr. M.S. tuvieron una discusión técnica en diciembre de 2025?
2. ¿Sabía usted que el Sr. M.S. había sido reasignado al proyecto Nimbo en febrero de 2026?
3. ¿Consultó usted el tablón JIRA NB-PLAT antes de informar a la Dirección de la supuesta inactividad?
4. ¿Las manifestaciones de Dña. L.P.R. y D. F.J.M.V. fueron espontáneas o fue usted quien les preguntó?
5. ¿Intentó usted contactar con el Sr. M.S. a través del canal #nimbo-platform o solo usó #equipo-backend?

6. DECISIÓN GO / NO-GO**GO – SE RECOMIENDA DEMANDAR****Fundamento:**

La probabilidad de improcedencia se sitúa en el **80-85 %** (potencialmente 90 % si la empresa no acredita fehacientemente lo de Upwork). Cuatro de los cinco motivos de despido son desmontables con prueba documental ya disponible en el expediente. El quinto (conurrencia desleal) presenta riesgo, pero la carga de la prueba recae sobre la empresa y existen múltiples flancos de ataque.

La indemnización esperable asciende a **≈ 33.247 €**, cantidad significativa que justifica la litigación incluso asumiendo el riesgo residual del 10-20 % de procedencia.

El riesgo de costas en primera instancia social es **inexistente** (art. 235.1 LRJS: no hay condena en costas en la instancia salvo temeridad).

Calendario procesal

Hito	Fecha / Plazo
Despido	14/05/2026
Plazo de caducidad (art. 103.1 LRJS)	20 días hábiles ☒ Fecha límite aprox.: 11 de junio de 2026 (excluidos sábados, domingos y festivos nacionales/ autonómicos; calcular con exactitud según calendario de Madrid)
Papeleta de conciliación ante SMAC	Presentar antes del 4-5 de junio de 2026 para tener margen

Hito	Fecha / Plazo
	de suspensión del plazo (la presentación de papeleta suspende el cómputo de caducidad, art. 65.1 LRJS)
Acto de conciliación	15-20 días desde presentación (estimación: última semana de junio 2026)
Demanda ante Juzgado de lo Social de Madrid	Dentro de los días hábiles restantes del plazo de 20 tras reanudación, si no hay acuerdo en conciliación
Señalamiento de vista	Estimación: 3-6 meses desde admisión de demanda (otoño 2026 - invierno 2027, según carga del juzgado)
Sentencia	Estimación: 1-3 semanas tras la vista
Firmeza (si no hay recurso de suplicación)	5 días desde notificación

Estrategia en conciliación (SMAC)

Escenario	Acción
La empresa ofrece ≥ 33.000 € (indemnización legal íntegra)	Aceptar – es el objetivo del cliente
La empresa ofrece 28.000-32.999 €	Valorar con Aitor – está dentro de un rango aceptable si quiere cerrar rápido
La empresa ofrece < 28.000 €	Rechazar – ir a juicio con confianza
Sin avenencia	Presentar demanda y preparar vista con el cuadro de prueba descrito

Próximos pasos inmediatos (esta semana)

- Recopilar y asegurar toda la prueba digital:**
correo .eml de Marta del Valle, capturas JIRA NB-PLAT (preferiblemente con certificación de un tercero o acta notarial de contenido digital), registros Google Meet, historial Slack #nimbo-platform.
- Obtener copia íntegra del contrato de trabajo**
con cláusulas 8ª y 9ª.
- Mantener conversación definitiva con Aitor sobre Upwork:**
titularidad del perfil, horas reales, facturación, clientes, solapamiento horario. Documentar su versión por escrito.
- Redactar y presentar papeleta de conciliación ante el SMAC de Madrid.**
- Contactar informalmente con Dña. Marta del Valle**
para sondear su disposición a testificar.