

Caso práctico integral

PABLO ALARCÓN AGULÓ
INICIACIÓN AL DERECHO DEL TRABAJO

CASO PRÁCTICO INTEGRAL: LITIGIO LABORAL EN «DISTRIBUCIONES LOGÍSTICAS DEL LEVANTE, S.A.»

1. SUPUESTO DE HECHO INTEGRAL

La mercantil «**Distribuciones Logísticas del Levante, S.A.**» (en adelante, *Levante Logística*), dedicada a la distribución mayorista y paquetería urgente, cuenta con una plantilla media de **120 trabajadores** en su centro de trabajo principal. La actividad laboral se encuentra sujeta en el territorio al **Convenio Colectivo Provincial del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística**.

A lo largo del último ejercicio y el presente, se producen los siguientes hechos con trascendencia jurídica que involucran a cuatro miembros de la plantilla:

Situación 1: La relación contractual y el régimen de Roberto

Roberto presta servicios en el centro logístico desde el 1 de octubre de 2024. Su labor consiste en el reparto capilar de paquetería ligera y clasificación previa en nave.

- La empresa le exigió suscribir un documento titulado «**Contrato Mercantil de Arrendamiento de Servicios para Colaborador Autónomo**», obligándole a darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y a presentar una factura mensual con IVA y retención de IRPF.
- Roberto aporta su propio ciclomotor y un teléfono inteligente personal. No obstante:
 - La aplicación informática utilizada es propiedad de la empresa, la cual asigna unilateralmente las rutas mediante un algoritmo cerrado.
 - La aplicación penaliza con la pérdida de turnos o franjas horarias al repartidor que rechaza entregas.
 - Las tarifas son fijadas exclusivamente por *Levante Logística*, quien factura directamente a los clientes y transfiere a Roberto una comisión por paquete entregado.
 - La empresa le exige vestir un chaleco con la imagen corporativa y seguir un protocolo uniforme de trato al cliente.
- En su contrato mercantil consta una cláusula que reza: «*Ambas partes reconocen el carácter civil de la presente relación y el prestador renuncia de forma expresa e irrevocable a cualquier derecho, indemnización o acción derivada del Estatuto de los Trabajadores o convenios colectivos*».

Situación 2: Modalidad de contratación, salario y jornada de Lucía

Lucía, graduada universitaria en Administración y Dirección de Empresas (finalizó sus estudios en julio de 2021), fue contratada el 15 de enero de 2025 para el departamento de control de inventario y facturación.

1. **Modalidad contractual y período de prueba:**
 - Fue contratada formalmente mediante un «**Contrato por circunstancias de la producción para situaciones ocasionales y previsibles**» (art. 15.2 ET) por una duración de **100 días continuados**.
 - En el contrato escrito se incluyó una cláusula estipulando: «*Se pacta un período de prueba de tres meses según convenio*».

- El 28 de enero de 2025, Lucía presentó a la dirección de la empresa una solicitud formal por escrito acogiéndose al **artículo 34.8 del ET (adaptación de jornada por conciliación)** para adelantar su turno de trabajo una hora a fin de conciliar el cuidado de su hijo de 4 años.
- El 10 de febrero de 2025 (a los 26 días de iniciar la prestación), la empresa le entregó una carta escueta comunicándole el «cese inmediato por no superación del período de prueba».

2. Estructura salarial y nómina:

- Durante los días trabajados se le abonó un salario base de 1.050 € brutos mensuales, más 150 € mensuales rotulados en nómina como «*Dieta compensatoria y kilometraje*» fija y lineal (a pesar de que Lucía desempeñaba su trabajo de forma sedentaria en las oficinas y no realizaba desplazamientos).
- En su contrato individual se fijó que las dos pagas extraordinarias quedaban suprimidas a cambio de un seguro médico privado valorado en 80 € mensuales (retribución en especie).

Situación 3: Tiempo de trabajo, permisos, derechos digitales y conflicto con David

David trabaja como mozo especializado de almacén con contrato indefinido a jornada completa desde hace cinco años.

1. Jornada, registro y horas extras:

- Su horario ordinario es de 08:00 a 16:30 horas (con una pausa de 30 minutos para el almuerzo que el convenio provincial califica expresamente como tiempo de trabajo efectivo retribuido).
- Mediante una circular interna notificada un viernes a las 18:00 horas, la empresa le ordenó que el lunes siguiente debía iniciar su turno a las 06:00 horas y prolongarlo hasta las 18:00 horas (12 horas de jornada diaria de trabajo efectivo), amparándose en el 10% de distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET).
- En el último año natural, David acumuló un total de **95 horas extraordinarias comunes**, que la empresa le retribuyó en nómina a un precio un 15% inferior al valor de la hora ordinaria, alegando dificultades económicas.
- La empresa no dispone de sistema alguno de registro diario de jornada en el almacén, justificando que la presencia se controla con el acceso a la puerta perimetral.

2. Permisos y derechos digitales:

- El sábado 14 de junio de 2025, David contrajo matrimonio civil. Al ser el sábado día no laborable para él (su jornada ordinaria es de lunes a viernes), solicitó comenzar su permiso retribuido de matrimonio el lunes 16 de junio. La empresa le exigió computar los 15 días naturales a partir del sábado 14.
- Con motivo de sospechas sobre pequeñas roturas de paquetería, la dirección instaló cámaras de videovigilancia con grabación de imagen y sonido en el almacén y, de forma encubierta y sin advertencia previa, dentro del comedor y los aseos de personal. Tras revisar las grabaciones del comedor en las que David criticaba a la dirección, la empresa le impuso una sanción disciplinaria consistente en «*la retirada de 5 días de sus vacaciones anuales y la detracción de 150 euros de su nómina en concepto de multa de haber*».
- El 20 de julio de 2025, David se negó a acatar la orden del jefe de almacén de subirse a un toro mecánico que carecía de frenos y de certificado técnico de mantenimiento (*ius resistentiae*). A las dos horas, la empresa le entregó una carta comunicándole su despido disciplinario inmediato por «*desobediencia*».

muy grave e insubordinación», sin darle trámite previo alguno para formular alegaciones de descargo.

Situación 4: Marco de negociación colectiva, medidas de crisis y despido colectivo

En septiembre de 2025, *Levante Logística* alega una caída continuada en su volumen de facturación.

1. El Convenio de Empresa frente al Provincial:

- La empresa, de acuerdo con una sección sindical minoritaria que cuenta con 3 de los 9 miembros del Comité de Empresa, firmó un **Convenio Colectivo de Empresa**.
- En dicho convenio de empresa se acordó fijar un salario base para los conductores y mozos de 1.100 € mensuales (mientras el Convenio Provincial fija para esas mismas categorías un mínimo obligatorio de 1.350 € mensuales). La empresa redujo de inmediato las nóminas de toda la plantilla a los 1.100 €.

2. La medida de extinción masiva:

- Al advertir la fuerte oposición sindical, la empresa decide extinguir contratos. A fecha 1 de noviembre de 2025, notifica extinciones al amparo del artículo 52.c del ET (despido objetivo por causas económicas) a **14 trabajadores** del almacén, entregándoles cartas motivadas pero manifestando que, debido a tensiones de tesorería, la indemnización de 20 días por año se abonará dentro de los tres meses siguientes. No abrió período de consultas previo con el Comité de Empresa.

2. GUÍA DE RESOLUCIÓN JURÍDICA: PREGUNTAS DICTAMINADORAS

Para resolver el dictamen integral como profesor universitario y asesor laboral, abordaremos de forma sistemática y exhaustiva las siguientes cuestiones nucleares:

- 1. Naturaleza jurídica de la relación de Roberto:** ¿Es un profesional autónomo o un falso autónomo? Análisis de las cuatro notas de laboralidad (art. 1.1 ET), el control algorítmico, la doctrina de la STS 805/2020 (*Glovo*), la DA 23ª del ET y la validez de la cláusula de renuncia de derechos (art. 3.5 ET).
- 2. Legalidad de la contratación y cese de Lucía:**
 - Validez causal del contrato temporal de circunstancias de la producción (art. 15.2 ET) y consecuencias de su concierto por 100 días continuados.
 - Validez del período de prueba a la luz de su titulación previa (art. 11 ET vs. art. 14 ET).
 - Calificación jurídica del cese en período de prueba tras haber solicitado la adaptación de jornada del art. 34.8 ET (tutela antidiscriminatoria y nulidad).
- 3. Análisis salarial de Lucía y Roberto:**
 - Verdadera naturaleza jurídica de los 150 € fijos de "dietas y kilometraje" (salario vs. extrasalario, presunción del art. 26.1 ET).
 - Legalidad de la supresión de las pagas extras sustituidas por seguro médico (límites del salario en especie y art. 31 ET).
- 4. Tiempo de trabajo, permisos y descansos de David:**
 - Regularidad formal y material de la orden de distribución irregular de jornada (art. 34.2 ET: preaviso y topes diarios).

- Régimen legal de las 95 horas extraordinarias: superación del límite anual (art. 35.2 ET), retribución por debajo de la hora ordinaria y falta de registro diario de jornada (art. 34.9 ET).
 - Determinación del día inicial del cómputo del permiso de matrimonio (doctrina unificada de la Sala 4ª del TS).
5. **Derechos fundamentales y poder disciplinario frente a David:**
- Licitud de la videovigilancia encubierta en comedores y aseos (art. 89 LOPDGDD y art. 18 CE).
 - Validez de las sanciones de pérdida de vacaciones y multa de haber (art. 58.3 ET).
 - Ejercicio del *ius resistentiae* frente a la orden de usar maquinaria peligrosa (art. 21 LPRL).
 - **Calificación del despido disciplinario de David ante la omisión del trámite de audiencia previa del artículo 7 del Convenio 158 de la OIT y la STS (Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre.**
6. **Negociación colectiva y despidos de la empresa:**
- Validez del convenio de empresa negociado por la sección sindical minoritaria (arts. 87 y 88 ET).
 - Legalidad de la rebaja salarial frente al Convenio Provincial tras la reforma del RDL 32/2021 (art. 84.2 ET).
 - Calificación de las 14 extinciones contractuales de noviembre: ¿despido objetivo individual o despido colectivo de hecho en fraude de ley (art. 51.1 ET)? Consecuencias de la falta de pago simultáneo de la indemnización de 20 días/año.

3. DICTAMEN JURÍDICO INTEGRAL Y RESOLUCIÓN RAZONADA

DICTAMEN 1: La situación jurídica de Roberto (Notas de laboralidad, laboralidad en plataformas y principio de irrenunciabilidad)

1. Calificación de la relación jurídica: Declaración de laboralidad (falso autónomo)

El contrato suscrito entre *Levante Logística* y Roberto adolece de una **simulación contractual relativa**. Para calificar la naturaleza de un vínculo jurídico no se atiende al *nomen iuris* formal asignado por las partes en el documento privado, sino a la realidad material de las prestaciones efectivamente ejecutadas (**principio de primacía de la realidad**, STS de 20 de marzo de 2007).

En la actividad de Roberto concurren de forma simultánea y acumulativa las **cuatro notas definitorias de la relación laboral ordinaria** consagradas en el **artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores**:

- **Voluntariedad:** Presta su actividad en virtud de un consentimiento individual libre.
- **Retribución (onerosidad):** Percibe una contraprestación económica periódica por los servicios prestados.
- **Ajenidad (en sus tres vertientes):**
 - *En los frutos:* Los resultados del transporte y la paquetería pasan de forma directa y originaria al patrimonio del empresario.
 - *En los riesgos:* Roberto no asume el riesgo económico de las operaciones mercantiles; no factura a los destinatarios ni asume impagos de los clientes finales.

- *En el mercado y utilidad patrimonial:* El servicio se ofrece en el mercado bajo la marca y reputación de *Levante Logística*; Roberto carece de clientela propia y no fija las tarifas.
- **Dependencia y subordinación algorítmica:** La sujeción al poder de dirección de la empresa es indubitada. La fijación de rutas por el algoritmo de la aplicación, la imposición de uniformidad, el control de tiempos y la penalización automatizada por rechazar servicios privan al repartidor de toda autonomía empresarial organizativa.

2. Aplicación de la doctrina jurisprudencial y presunción legal de laboralidad

Concorre de manera directa la doctrina fijada por la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, de Pleno) 805/2020, de 25 de septiembre (Caso Glovo)**: la titularidad de un ciclomotor y de un teléfono móvil por parte del repartidor constituye una aportación de medios auxiliares e instrumentales de escaso valor económico, irrelevante frente a la **verdadera infraestructura esencial de producción**, que es la plataforma digital, los algoritmos de asignación y la cartera de clientes detentada en exclusiva por la empresa.

Asimismo, resulta de aplicación la **Disposición Adicional Vigésimotercera del TRET (introducida por la Ley Rider)**, que establece una presunción legal de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales para el reparto de cualquier producto cuando la empresa ejerza las facultades directivas mediante la gestión algorítmica del servicio.

3. Nulidad radical de la cláusula de renuncia de derechos

La estipulación contractual por la que Roberto declara renunciar a los derechos derivados del Estatuto de los Trabajadores es **nula de pleno derecho (ipso iure)** en virtud del **artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores**, que consagra el **principio de irrenunciabilidad de derechos indisponibles**, y del art. 6.3 del Código Civil. Los derechos reconocidos por las leyes laborales imperativas son indisponibles antes y después de su adquisición.

4. Consecuencias y acciones jurídicas para Roberto:

- **Acción judicial:** Demanda ante los Juzgados de lo Social solicitando el reconocimiento de su condición de **trabajador indefinido por cuenta ajena** en el Régimen General de la Seguridad Social (art. 2.a LRJS).
- **Reclamación de cantidad:** Reclamación de las diferencias salariales devengadas en el último año (art. 59.2 ET) entre lo percibido por comisiones y el salario base más complementos fijados en el Convenio Provincial de Transporte y Logística.
- **Efectos administrativos y de Seguridad Social:** La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) levantará **Acta de Liquidación de Cuotas** al Régimen General contra *Levante Logística* por los períodos no prescritos (hasta 4 años atrás, art. 24 LGSS), exigiendo las cuotas empresariales y obreras con el recargo legal correspondiente, e impondrá una sanción administrativa grave (art. 7.2 LISOS). Roberto tendrá derecho a la devolución de las cuotas indebidamente ingresadas en el RETA.

DICTAMEN 2: La contratación, el cese y la retribución de Lucía (Modalidad temporal fraudulenta, nulidad del período de prueba y discriminación por conciliación)

1. Fraude de ley en la modalidad contractual temporal

El contrato concertado con Lucía al amparo del art. 15.2 ET (circunstancias previsibles) adolece de una doble causa de ilicitud:

- **Infracción del límite temporal máximo:** El art. 15.2, párrafo 4º del ET autoriza el contrato para situaciones previsibles de duración reducida por un **máximo indisponible de 90 días en el año natural**. Haberlo formalizado por **100 días** supera el tope legal máximo imperativo.
- **Infracción de la prohibición de continuidad:** El mismo precepto prohíbe de manera terminante que los 90 días sean utilizados de manera continuada. Concertar 100 días consecutivos viola la naturaleza del precepto.
- **Consecuencia:** Por aplicación del **artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores**, el contrato ha sido celebrado en **fraude de ley**, determinando la adquisición *ex lege* de la condición de **trabajadora fija e indefinida a jornada completa**.

2. Nulidad e ineficacia del período de prueba

El pacto de período de prueba de tres meses resulta ineficaz por dos motivos:

- **Inadecuación legal:** En contratos temporales de duración inferior a seis meses, el art. 14.1 *in fine* ET fija un tope máximo de un mes, salvo previsión convencional más reducida.
- **Prohibición de repetición y cualificación:** Si bien Lucía cuenta con titulación universitaria en ADE, fue contratada para tareas estructurales de facturación ordinaria bajo un contrato temporal viciado.
- **Vulneración de derechos fundamentales (Causa de nulidad radical):**

Aun cuando el desistimiento empresarial durante el período de prueba sea formalmente no causal (art. 14.2 ET), **la facultad patronal decae de forma absoluta ante los derechos fundamentales**. Lucía fue cesada escasos días después de haber ejercitado formalmente su derecho a la adaptación de jornada por conciliación familiar (art. 34.8 ET).

- Concorre una flagrante vulneración de la **garantía de indemnidad** (vertiente del art. 24.1 CE) y una discriminación indirecta por razón de sexo vinculada al ejercicio de responsabilidades familiares (art. 14 CE, Ley Orgánica 3/2007 y art. 17 ET).
- Conforme al **artículo 14.2 ET y art. 55.5 ET**, la resolución empresarial en período de prueba frente a personas trabajadoras que han ejercido derechos de conciliación familiar o por razón de maternidad/paternidad es **NULA DE PLENO DERECHO**.

3. Calificación del cese y efectos:

El cese opera materialmente como un **despido radicalmente nulo**. Lucía debe formular demanda de despido en el plazo de **20 días hábiles** (art. 103 LRJS). El Juzgado de lo Social condenará a la mercantil a la **inmediata readmisión forzosa** en su condición de trabajadora indefinida, con abono íntegro de todos los salarios de tramitación devengados desde el cese y una **indemnización accesoria por vulneración de derechos fundamentales** (art. 183 LRJS) tasada conforme a los baremos de la LISOS.

4. Régimen salarial de Lucía: extrasalarios encubiertos y salario en especie

- **Las dietas ficticias:** La asignación fija y lineal de 150 € mensuales rotulada como "dietas y kilometraje" a una administrativa sedentaria que no realiza desplazamientos destruye la causa indemnizatoria del art. 26.2 ET. Por aplicación de la **presunción legal de laboralidad del artículo 26.1 ET** y el principio de primacía de la realidad, dicha cantidad es **salario computable a todos los efectos** (antigüedad, cotización e indemnización por despido).
- **Supresión de las pagas extras por seguro médico:** El pacto individual es **nulo de pleno derecho**:
 1. *Vulneración de norma imperativa:* El art. 31 ET reconoce el derecho indisponible a percibir **dos gratificaciones extraordinarias al año**. No pueden ser suprimidas por contrato individual (art. 3.5 ET).
 2. *Límite al salario en especie:* El art. 26.1 ET prohíbe que el salario en especie compute para abonar el Salario Mínimo Interprofesional (el SMI debe garantizarse íntegramente en dinero de curso legal) y fija un tope máximo del 30%. Imputar un seguro médico para sustituir pagas extras conculca el suelo retributivo de derecho necesario relativo.

DICTAMEN 3: Tiempo de trabajo, permisos, derechos digitales y despido de David

1. Tiempo de trabajo, distribución irregular y registro horario

- **Pausa del bocadillo:** Al estar expresamente reconocida en el Convenio Provincial de Transportes como tiempo de trabajo efectivo, los 30 minutos diarios **computan a todos los efectos dentro de la jornada ordinaria** y deben ser retribuidos por la empresa sin exigir prolongación horaria compensatoria.
- **Distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET):** La orden empresarial comunicada el viernes a las 18:00 horas para entrar el lunes a las 06:00 horas es **manifiestamente nula e ilícita**:
 - *Incumplimiento del preaviso legal:* El art. 34.2 ET exige de forma imperativa un **preaviso mínimo de cinco días naturales**. Mediar únicamente dos días inhábiles vicia de ilegalidad el mandato.
 - *Vulneración de descansos y topes diarios:* Exigir una jornada de 12 horas de trabajo efectivo vulnera el tope máximo legal supletorio de 9 horas diarias (art. 34.3 ET) y, de haber finalizado a las 18:00 el viernes, impide computar adecuadamente los descansos.
- **Exceso de horas extraordinarias:**
 - Se han realizado **95 horas extraordinarias comunes**, superando el límite legal máximo anual de **80 horas** fijado por el art. 35.2 ET.
 - La retribución practicada (un 15% inferior a la hora ordinaria) conculca de forma frontal el **artículo 35.1 ET**, que prohíbe taxativamente que la hora extraordinaria se abone a un valor inferior al de la hora ordinaria. David tiene derecho a reclamar las diferencias retributivas devengadas.
- **Ausencia de registro diario de jornada:** Vulneración directa del **artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores** y de la doctrina unificada de la **STJUE de 14 de mayo de 2019 (CCOO c. Deutsche Bank)**. El control perimetral no registra el inicio y fin concreto del trabajo efectivo de cada empleado. Constituye una infracción grave tipificada en el art. 7.5 de la LISOS (sancionable con multa de hasta 7.500 €).

2. Permiso retribuido de matrimonio: Día inicial de cómputo

Conforme a la doctrina uniforme de la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo (Sentencias de Pleno de 13 de febrero de 2018, Rec. 266/2016, y 29 de septiembre de 2020, Rec. 244/2018)**:

- Los permisos retribuidos (art. 37.3 ET) están concedidos para liberar al trabajador de prestar servicios en **días laborables de trabajo efectivo**.
- Si el matrimonio se celebró en sábado (día no laborable para David), **el cómputo de los 15 días naturales se inicia preceptivamente el primer día hábil o laborable siguiente: el lunes 16 de junio**. La empresa actuó ilícitamente al computarlo desde el sábado.

3. Derechos digitales, videovigilancia y límites del poder disciplinario

- **Ilícitud de la videovigilancia:** La colocación de cámaras ocultas con grabación de sonido en el comedor y los aseos de personal conculca de forma flagrante el **artículo 18.1 de la Constitución Española** y el **artículo 89.2 de la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD)**, que prohíbe de manera absoluta instalar sistemas de grabación en zonas de descanso, vestuarios o comedores. Cualquier prueba obtenida por dicho medio es **radicalmente nula e inadmisibile en juicio** (art. 90.2 LRJS y art. 11 LOPJ).
- **Nulidad de las sanciones impuestas:**
 - *Retirada de vacaciones:* El **artículo 58.3 del Estatuto de los Trabajadores** prohíbe taxativamente imponer sanciones que consistan en la minoración de los derechos al descanso o reducción de vacaciones.
 - *Multa de haber:* El mismo artículo 58.3 ET veta de forma absoluta la imposición de **multas de haber** (descuentos económicos sobre salarios ya devengados).

Ambas sanciones son nulas de pleno derecho, debiendo la empresa devolver de inmediato los 150 € retenidos y restaurar los 5 días de vacaciones.

4. Ius resistendae y calificación del despido disciplinario de David

1. **Legitimidad de la negativa a trabajar (*ius resistendae*):** La orden de operar un vehículo pesado con los frenos averiados generaba un **riesgo grave e inminente para la vida y la integridad física** del propio David y de sus compañeros. Conforme al **artículo 21 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** y la jurisprudencia de la Sala 4ª del TS (STS de 18 de febrero de 2014), el trabajador ejerció lícitamente su derecho de resistencia legítima. La negativa no constituye desobediencia sancionable.
2. **Defecto formal invalidante: Omisión de la audiencia previa obligatoria:**
 - La empresa despidió a David de forma fulminante sin concederle audiencia previa.
 - Conforme a la **Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, de Pleno) 1250/2024, de 18 de noviembre (Rec. 4735/2023)**, el **artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT** es de aplicación directa en España: es trámite obligatorio e inexcusable que la empresa conceda al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones antes de extinguir el contrato por motivos disciplinarios.
 - Su omisión culpable vicia formalmente el despido.
3. **Calificación judicial final del despido de David:**
 - Dado que el despido se produjo como represalia directa frente a la negativa legítima a realizar un trabajo que comprometía su integridad física (art. 15 CE) y en defensa de sus derechos de seguridad laboral, el despido debe ser declarado **NULO DE PLENO DERECHO por vulneración de derechos**

fundamentales (garantía de indemnidad y derecho a la integridad física) al amparo del art. 55.5 ET y art. 108.2 LRJS.

- *Subsidiariamente*: Si el tribunal no apreciase móvil lesivo fundamental, el despido sería calificado de forma inexorable como **IMPROCEDENTE** tanto por falta sustancial de causa (legitimidad del *ius resistentiae*) como por el defecto formal insubsanable de falta de audiencia previa fijado por la STS 1250/2024.
- Al declararse nulo, la condena impone la **readmisión inmediata y obligatoria**, el abono de todos los **salarios de tramitación** y una indemnización por daños y perjuicios morales (art. 183 LRJS).

DICTAMEN 4: Negociación colectiva, concurrencia y despidos masivos

1. Nulidad del Convenio Colectivo de Empresa por falta de legitimación plena

El convenio de empresa suscrito por la sección sindical minoritaria adolece de un defecto insubsanable de representatividad:

- El artículo 87.1 del ET permite a las secciones sindicales negociar convenios de empresa, pero el **artículo 88.1 del ET exige que sumen la mayoría absoluta de los miembros del Comité de Empresa**.
- Al contar únicamente con 3 de los 9 delegados del comité (un tercio de la representación), carecían de legitimación plena para constituir la comisión negociadora estatutaria.
- El convenio resultante no es estatutario; es un **pacto extraestatutario con eficacia limitada** exclusivamente a los trabajadores formalmente afiliados a dicho sindicato, sin poder vincular al resto de la plantilla ni publicarse con efectos generales (STC 58/1985 y STS de 10 de junio de 2020).

2. Ilegalidad de la rebaja salarial frente al Convenio Provincial (Art. 84.2 ET)

Incluso en la hipótesis de que el convenio de empresa hubiera sido válidamente negociado en sus formas:

- Tras la modificación introducida por el **Real Decreto-ley 32/2021 en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se suprimió la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de cuantía del salario base y complementos salariales**.
- En materia económica salarial, el **Convenio Colectivo Provincial opera como un suelo imperativo inderogable**.
- Por consiguiente, la cláusula que rebaja el salario a 1.100 € frente a los 1.350 € del convenio provincial es **radicalmente nula por contraria a ley imperativa**. La empresa adeuda a todos los trabajadores afectados las diferencias salariales resultantes con el **10% de recargo por mora anual** (art. 29.3 ET).

3. Calificación jurídica de las 14 extinciones de noviembre: Despido colectivo de hecho

La empresa extinguió 14 contratos individuales amparándose en el despido objetivo del art. 52.c ET.

- **Verificación de los umbrales del despido colectivo (art. 51.1 ET):**
 - La empresa cuenta con una plantilla media de **120 trabajadores**.

- Conforme al art. 51.1.b ET, en empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, constituye preceptivamente despido colectivo la extinción que afecte al **10% del número de trabajadores**: el 10% de 120 son **12 trabajadores**.
- Al haberse despedido a **14 trabajadores** en un único acto, se han superado de forma automática los umbrales cuantitativos legales.
- **Consecuencia jurídica sustantiva: Nulidad radical:**
 - La empresa eludió de forma voluntaria la tramitación del procedimiento reglado de **despido colectivo (art. 51.2 ET)**: no abrió el preceptivo **período de consultas de 15 días** con el Comité de Empresa ni comunicó la decisión a la Autoridad Laboral ni recabó informe de la Inspección de Trabajo.
 - Al configurarse un **despido colectivo de hecho en fraude de ley**, todas las extinciones individuales son **NULAS DE PLENO DERECHO** conforme al **artículo 124.11 de la LRJS** y doctrina constante de la Sala 4ª del TS.
- **Defecto formal concurrente en la indemnización:** La falta de puesta a disposición simultánea de la indemnización de 20 días por año sin haber aportado auditorías contables que acrediten falta sobrevenida y total de liquidez vulnera el **artículo 53.1.b ET**, vicio que por sí solo acarrearía la improcedencia individual de no concurrir la nulidad colectiva prioritaria.
- **Efectos finales:** La empresa viene obligada a **readmitir de forma inmediata a los 14 trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo habituales**, con abono íntegro de los salarios de tramitación devengados desde el 1 de noviembre.

4. CUADRO SISTÉMICO DE CALIFICACIONES Y CONSECUENCIAS

Sujeto / Conflicto	Materia Implicada	Preceptos Infringidos	Calificación Legal / Jurisprudencial	Consecuencias Jurídicas Condenatorias
Roberto	Laboralidad y Plataformas	Art. 1.1 ET; DA 23ª ET; Art. 3.5 ET; STS 805/2020.	Falso Autónomo. Relación laboral ordinaria indefinida. Nulidad de renuncia.	Alta forzosa en Régimen General con liquidación de cuotas. Pago de diferencias salariales de convenio.
Lucía	Contratación y Período de Prueba	Arts. 14.2, 15.2, 15.4, 31, 34.8 y 55.5 ET; Ley Orgánica 3/2007.	Contrato temporal fraudulento (fija). Despido NULO por discriminación de conciliación.	Readmisión obligatoria forzosa, salarios de trámite, indemnización por daño moral y recálculo salarial.
David (Jornada y Horas)	Tiempo de Trabajo	Arts. 34.2, 34.9, 35.1, 35.2 y 37.3 ET; STJUE 14/05/2019.	Infracción grave de límites, registro horario y cómputo de permisos retribuidos.	Abono de diferencias en horas extras; nulidad de orden irregular; sanción de la LISOS a la empresa.
David (Poder y Despido)	Derechos Fundamentales y Disciplinario	Art. 18 CE; Art. 89 LOPDGDD;	Sanciones de vacaciones/sueldo nulas. Despido	Devolución de retenciones y días; readmisión

		Art. 58.3 ET; Art. 21 LPRL; Convenio 158 OIT; STS 1250/2024.	NULO (<i>ius resistentiae</i> e indemnidad; defecto de audiencia previa).	inmediata con salarios de trámite e indemnización por daño moral.
Convenio de Empresa	Negociación Colectiva	Arts. 84.2, 87.1 y 88.1 ET; RDL 32/2021.	Pacto extraestatutario nulo en eficacia general; violación de suelo salarial sectorial.	Prevalencia del salario de 1.350 € del convenio provincial. Pago de atrasos a toda la plantilla con 10% de mora.
14 Trabajadores	Extinción Colectiva	Arts. 51.1, 51.2 y 53.1.b ET; Art. 124 LRJS.	Despido Colectivo de Hecho nulo (elusión del período de consultas reglamentario).	Nulidad radical de las 14 cartas de despido. Readmisión obligatoria forzosa con salarios de tramitación íntegros.

5. CUESTIONARIO COMPLEMENTARIO DE AUTOEVALUACIÓN DEL CASO PRÁCTICO

1. **¿Por qué la tenencia en propiedad de un ciclomotor y un teléfono móvil no convirtió a Roberto en un auténtico trabajador autónomo según la STS 805/2020?**
 - *Respuesta:* Porque constituyen herramientas auxiliares e insignificantes frente a la verdadera infraestructura sustancial de la actividad: la plataforma informática de asignación, el software de geolocalización, el algoritmo organizador y la clientela cautiva, elementos que pertenecen en exclusiva a la empresa.
2. **Si el despido disciplinario de David no hubiera vulnerado derechos fundamentales, ¿por qué motivo formal habría sido calificado en todo caso como improcedente tras la STS 1250/2024 de 18 de noviembre?**
 - *Respuesta:* Por haberse omitido el trámite de **audiencia previa a la persona trabajadora** exigido con carácter imperativo y directamente aplicable por el artículo 7 del Convenio nº 158 de la OIT.
3. **¿Puede un convenio de empresa pactar válidamente una jornada ordinaria anual de 1.700 horas si el convenio sectorial fija 1.750 horas?**
 - *Respuesta:* **Sí**, porque en materia de distribución del tiempo de trabajo y horario el convenio de empresa ostenta prioridad aplicativa (art. 84.2.c ET), y la fijación de una jornada inferior constituye una mejora lícita de derecho necesario relativo que beneficia al trabajador. Lo que tiene prohibido por el art. 84.2 ET es reducir la cuantía del salario base y complementos del sector.
4. **¿Qué plazo tenía Lucía para interponer su demanda de despido y qué consecuencias procesales acarrea su inobservancia?**
 - *Respuesta:* Un plazo de **veinte días hábiles** (art. 103.1 LRJS). Es un plazo de **caducidad material estricta**, por lo que su transcurso extingue de forma definitiva la acción judicial, impidiendo al juez entrar a conocer sobre la nulidad del despido.

5. **¿Por qué las 14 extinciones de noviembre no pudieron canalizarse válidamente a través del artículo 52.c del ET?**

- *Respuesta:* Porque en empresas de 120 trabajadores el umbral del 10% fijado en el art. 51.1.b ET se sitúa en 12 trabajadores. Al extinguirse 14 contratos en un único acto, se rebasó el límite del despido individual, naciendo la obligación legal inexcusable de tramitar el procedimiento formal de despido colectivo con apertura de período de consultas. Su omisión determina la nulidad radical de los ceses.

