

Detectiu laboral: analitza 3 contractes i nòmines reals i detecta les vulneracions

Per parelles i durant 60 minuts, l'alumnat examina tres contractes i nòmines anònimes (temporal abusiu, jornada excessiva sense compensació, salari per davall de conveni) aplicant una checklist de 12 punts. Per a cada cas ha d'identificar les vulneracions concretes, citar l'article de l'Estatut o de la Llei 31/1995 vulnerat i proposar la via de reclamació.

DURADA

60 min (1 sessió)

AGRUPAMENT

parelles

UNITAT 8

Els teus drets com a treballador

MATERIALS

- Tres dossiers impresos (un per parella) amb contracte + dos nòmines anònimes de cada cas (inclosos davall, fotocopiables)
- Checklist de 12 punts impresa per parella (inclosa davall)
- Accés al BOE / REGCON per a consultar el conveni d'hostaleria i de comerç (mòbil o aula amb ordinadors)
- Calculadora (o mòbil) per a verificar l'SMI per hora i el càlcul de vacances proporcionals
- Pissarra per a la posada en comú final

ENCAIX CURRICULAR · Sabers E.4, E.5, E.6 · Comp. específiques CE6 · Comp. clau CC, CCL, CPSAA, STEM

Plantejament

Hem estudiat al Tema 8 els deu drets bàsics que l'Estatut dels Treballadors reconeix a qualsevol persona assalariada a Espanya. Saps que l'SMI 2026 són 1.221 €/mes en 14 pagues, que la jornada màxima són 40 hores setmanals, que les vacances són 30 dies naturals i que el conveni col·lectiu sempre millora l'ET. Toca **aplicar eixe coneixement a documents reals**.

En esta activitat rebeu, per parelles, tres casos anònims basats en denúncies reals ateses per la Inspecció de Treball i per sindicats sectorials. Cada cas inclou **un contracte i dos nòmines**. La vostra tasca és la d'un detectiu laboral: llegir amb calma, aplicar la **checklist de 12 punts, identificar les vulneracions, citar l'article concret** de l'ET o de la LPRL que s'incomplix i **proposar la ruta de reclamació** adequada.

No n'hi ha prou amb dir “això està malament”. Cal dir què està malament, per què està malament segons la llei i què faria el treballador hui mateix per a reclamar-ho.

Objectius didàctics

- Aplicar el contingut del Tema 8 (ET, LPRL, conveni col·lectiu) a documents laborals reals.
- Manejar les xifres clau del dret laboral 2026: SMI, jornada, vacances, descansos, pagues extres.
- Aprendre a localitzar i consultar un **conveni col·lectiu** vigent al REGCON.
- Practicar la **lectura crítica d'un contracte i una nòmina**, distingint allò legal d'allò abusiu.
- Conèixer a la pràctica la **ruta de reclamació**: de l'email a l'empresa a la Inspecció de Treball i al jutjat social.

Estructura de la sessió (60 min)

1. Enquadrament i repartiment de casos (5 min)

El professor recorda a la pissarra les xifres clau del Tema 8 (SMI, jornada, vacances, pagues, descansos, indemnitzacions) i reparteix un cas distint a cada parella, garantint que els tres casos estan coberts per la classe. Si hi ha més de tres parelles, els casos es repeteixen.

2. Anàlisi del cas amb la checklist (35 min)

Cada parella treballa amb el seu dossier (contracte + dos nòmines) i aplica els **12 punts de la checklist**. Per a cada punt han d'anotar:

- **VERD** si el document complix la llei.
- **GROC** si hi ha dubte o informació insuficient.
- **ROIG** si detecten una vulneració, **citant l'article concret** (ET art. X o LPRL art. Y) i **explicant en una frase** què s'incomplix.

Poden i han de consultar el conveni aplicable al REGCON, calcular el preu/hora de l'SMI 2026 ($1.221 \times 14 / 1.826$ hores anuals = **9,36 €/hora** aproximadament) i comparar amb allò que cobra el treballador del cas.

3. Proposta de ruta de reclamació (10 min)

Amb les vulneracions detectades, cada parella redacta **un paràgraf de no més de 8 línies** simulant que assessora el treballador del cas: quins documents ha de guardar, a qui ha d'acudir primer (encarregat, comitè, sindicat), si procedix denunciar a la **Inspecció de Treball** (gratuïta i anònima), i si finalment ha d'anar al **SMAC + Jutjat social** (amb termini de 20 dies hàbils).

4. Posada en comú (10 min)

Una parella per cada cas presenta les seues troballes en 2 minuts. El professor tanca cada cas assenyalant les vulneracions que hagueren pogut escapar-se i comentant què va passar realment a la denúncia original (Inspecció va sancionar, jutjat va donar la raó al treballador, etc.).

Checklist de 12 punts

Esta checklist s'aplica a cada cas. Marca cada punt en VERD, GROC o ROIG i, si és ROIG, **cita l'article** vulnerat.

CHECKLIST DETECTIU LABORAL · 12 PUNTS

1. Hi ha contracte escrit i firmat per ambdós parts?
(ET art. 8: contracte per escrit si dura més de 4 setmanes o si és de tipus distint a l'indefinit ordinari.)
2. El tipus de contracte (temporal, indefinit, en pràctiques, fix-discontinuu) està correctament justificat en les seues causes?
(ET art. 15, reformat per RDL 32/2021: la temporalitat només s'admet per causa real; fora d'eixos supòsits, presumpció d'indefinit.)
3. El salari base complix o supera l'SMI 2026 (1.221 €/mes en 14 pagues o 17.094 €/any)?
(ET art. 27.)

COLLECTIU aplicable per a la categoria professional indicada?
(ET art. 26; conveni sectorial o d'empresa.)
→ Consultar al REGCON.

5. Apareixen reflectides les dos pagues extremes (juny i Nadal), o consta el seu prorrateig mensual de forma explícita?
(ET art. 31.)
6. La jornada setmanal indicada al contracte respecta les 40 hores setmanals (còmput anual) i les 9 hores diàries màximes?
(ET art. 34.)
7. Les hores extraordinàries –si n'hi ha– es paguen o compensen correctament i no superen les 80 anuals?
(ET art. 35.)
8. El descans entre jornades és d'almenys 12 hores i el descans setmanal de dia i mig ininterromput?
(ET art. 34.3 i 37.1.)
9. Les vacances reconegudes són 30 dies naturals anuals (o la seva part proporcional en contractes curts)?
(ET art. 38.)
10. La nòmina reflecteix correctament les retencions d'IRPF i les cotitzacions a la Seguretat Social del treballador?
(ET art. 29; nòmina obligatòria en model oficial.)
11. Consta formació específica en prevenció de riscos laborals i entrega d'EPI gratuïts quan el lloc ho requereix?
(LPRL arts. 17 i 19.)
12. Hi ha alguna clàusula contrària a drets fonamentals (no afiliar-se a sindicat, no quedar-se embarassada, renúncia a vacances, "tot inclòs" al salari sense desglossament)?
(Constitució arts. 14, 28, 35; ET art. 4.)

Els tres casos (fotocopiables, anonimitzats a partir de denúncies reals)

Cas A – “Lucía, cambrera d'estiu: temporal abusiu”

Contracte (extracte)

- Treballadora: Lucía R., 19 anys.
- Empresa: bar-restaurant de la costa valenciana.
- Tipus de contracte: **temporal eventual per circumstàncies de la producció**, sense causa específica indicada.
- Duració: 4 mesos (1 juny a 30 setembre 2026), **prorrogat verbalment altres 2 mesos** sense firmar nou document.
- Categoria: cambrera.
- Salari: **1.221 € bruts/mes** (= SMI 2026), sense pagues extremes especificades.

- Jornada: 40 hores setmanals, “segons necessitats del servei”.
- No consta el conveni col·lectiu aplicable.
- Clàusula: “La treballadora es compromet a renunciar a les seues vacances a canvi d’un complement de 50 €/mes.”

Nòmines (resum, dos mesos representatius)

- Juliol: salari base 1.221 €, sense línia de paga extra prorratejada, sense línia de vacances, complement “renúncia vacances” 50 €.
- Agost: idèntica a juliol.

Pistes per als detectius

Conveni aplicable: **Conveni d’Hostaleria de la Comunitat Valenciana**, categoria cambrera, salari mínim aproximat 1.310-1.380 €/mes segons última revisió. Les clàusules de “renúncia a vacances” són nul·les. La pròrroga verbal està prohibida per l’ET art. 15 reformat.

Cas B — “Mohamed, magatzemer: jornada excessiva sense compensació”

Contracte (extracte)

- Treballador: Mohamed B., 22 anys.
- Empresa: magatzem logístic d’e-commerce tèxtil a Paterna.
- Tipus de contracte: **indefinit a temps complet**.
- Categoria: mosso de magatzem.
- Salari: 1.420 € bruts/mes en 14 pagues.
- Jornada: “40 hores setmanals en horari flexible segons campanyes”.

Nòmines i parts de jornada (dos mesos representatius)

- Novembre 2026 (Black Friday): parts de jornada amb **57, 54, 60 i 52 hores setmanals** (total mes: ~223 hores). A la nòmina no apareix **cap línia d’hores extraordinàries**.
- Desembre 2026: parts amb **48, 56, 55, 50 hores setmanals** (total mes: ~209 hores). Tampoc apareixen hores extra a la nòmina.
- No hi ha registre horari digital firmat pel treballador. El descans setmanal al novembre es reduïx a un sol dia alguns caps de setmana.
- Salari net idèntic al de mesos “normals”: 1.180 €.

Pistes per als detectius

L’ET art. 34.9 obliga a registre horari diari, firmat o validat pel treballador. Les hores extra estan limitades a **80 anuals** (art. 35). Al novembre i desembre Mohamed ha superat clarament eixe topall **només en eixos dos mesos** i no ha cobrat cap recàrrec. El descans setmanal mínim (dia i mig) tampoc s’ha respectat en diverses setmanes.

Cas C — “Inés, dependenta: salari per davall del conveni i sense formació en PRL”

Contracte (extracte)

- Treballadora: Inés F., 24 anys.
- Empresa: botiga de moda multimarca en centre comercial de València.
- Tipus de contracte: **indefinit a temps parcial** (30 hores setmanals).
- Categoria: dependenta grup III.

- Salari: **790 € bruts/mes en 12 pagues** (l'empresa indica que “no hi ha extres perquè el contracte és parcial”).
- Jornada: 30 hores setmanals, repartides entre dilluns i dissabte.
- No consta firma d'informació sobre riscos del lloc ni d'entrega de calçat o mesures ergonòmiques (la treballadora passa 6 hores diàries dreta a la zona de emprovadors).

Nòmines (dos mesos representatius)

- Març 2026: salari base 790 € bruts, sense línia d'extra prorratejada, sense complement d'antiguitat tot i portar 13 mesos a l'empresa.
- Juny 2026: idèntica a març. No apareix paga extra d'estiu.

Pistes per als detectius

Conveni aplicable: **Conveni Estatal de Grans Magatzems o Conveni del Comerç Tèxtil de la Comunitat Valenciana**. El salari d'una dependent a grup III a temps parcial 30 h s'ha de calcular proporcional al salari del conveni per a 40 h (aproximadament 1.250-1.300 €/mes en jornada completa segons conveni; proporcional 30/40 ≈ **940-975 €/mes en 14 pagues**). Les extres de l'ET (art. 31) són **obligatòries sempre**, també a temps parcial, en proporció a la jornada. L'absència de formació en PRL vulnera LPRL art. 19.

Criteris d'avaluació

CRITERI	DESCRIPCIÓ	PES
Detecció de vulneracions	Identifica totes les vulneracions reals del cas sense marcar com a ROIG allò que és legal	35 %
Cita correcta d'articles	Associa cada vulneració a l'article de l'ET o de la LPRL que s'incomplix	25 %
Consulta del conveni aplicable	Localitza i cita el conveni correcte al REGCON, amb el seu salari mínim de categoria	15 %
Proposta de ruta de reclamació	Describeix els passos correctes (documentar, comitè/sindicat, Inspecció, SMAC, Jutjat) i els terminis	15 %
Treball en parella i presentació	Participació equilibrada, claredat a la posada en comú de 2 minuts	10 %

Variants i extensions

- **Variant “quart cas de collita pròpia”**. Algun alumne (amb permís) pot portar una nòmina o contracte real d'un familiar, totalment anonimitzat, per a analitzar-lo com a cas D en una sessió addicional. Atenció: només si la família hi accedix explícitament. El professor l'ha de revisar abans per a evitar exposició sensible.
- **Variant “carta a la Inspecció”**. Una vegada detectades les vulneracions, cada parella redacta una **denúncia formal** dirigida a la Inspecció de Treball seguint el model oficial del Ministeri. S'avalua la precisió tècnica (dades, fets, normativa vulnerada) i la claredat expositiva.
- **Variant “perspectiva empresarial”**. Una sessió paral·lela: analitzar els mateixos casos des del punt de vista d'una **xicoteta empresa que comet els errors per desconeixement, no per mala fe**. Què hauria d'haver fet diferent des del primer dia? Què li costarà ara regularitzar la situació?
- **Variant convidat**. Convidar un delegat sindical de CCOO o UGT, o un advocat laboralista, perquè comente els tres casos al final. Aterra enormement l'activitat.

Per al docent

Tres recomanacions pràctiques perquè l'activitat funcione bé:

- **Imprimix els casos en fulls separats.** Cada parella rep el dossier complet d'un únic cas. Mesclar-los només confon i reduïx el temps útil d'anàlisi.
- **Insistix en la cita de l'article.** Dir “està mal pagada” no val; cal dir “vulnera l'art. 26 de l'ET i el conveni sectorial aplicable”. És l'aprenentatge tècnic principal de l'activitat.
- **Tancament amb la xifra d'impacte.** Acaba recordant que la Inspecció de Treball realitza més d'**1,2 milions d'actuacions a l'any** i que **el 90 % de les denúncies en estos supòsits acaben amb sanció a l'empresa i devolució al treballador**. La llei funciona si s'activa. L'activitat ensenya a activar-la.

Material obert de profedeeconomia.es · Llicència Creative Commons BY-NC-SA · Currículum LOMLOE