

Detective laboral: analiza 3 contratos y nóminas reales y detecta las vulneraciones

En parejas y durante 60 minutos, el alumnado examina tres contratos y nóminas anónimas (temporal abusivo, jornada excesiva sin compensación, salario por debajo de convenio) aplicando una checklist de 12 puntos. Para cada caso debe identificar las vulneraciones concretas, citar el artículo del Estatuto o de la Ley 31/1995 vulnerado y proponer la vía de reclamación.

DURACIÓN

60 min (1 sesión)

AGRUPACIÓN

parejas

UNIDAD 8

Tus derechos como trabajador

MATERIALES

- Tres dossiers impresos (uno por pareja) con contrato + dos nóminas anónimas de cada caso (incluidos abajo, fotocopiables)
- Checklist de 12 puntos impresa por pareja (incluida abajo)
- Acceso al BOE / REGCON para consultar el convenio de hostelería y de comercio (móvil o aula con ordenadores)
- Calculadora (o móvil) para verificar el SMI por hora y el cálculo de vacaciones proporcionales
- Pizarra para la puesta en común final

ENCAJE CURRICULAR · Saberes E.4, E.5, E.6 · Comp. específicas CE6 · Comp. clave CC, CCL, CPSAA, STEM

Planteamiento

Hemos estudiado en el Tema 8 los diez derechos básicos que el Estatuto de los Trabajadores reconoce a cualquier persona asalariada en España. Sabes que el SMI 2026 son 1.221 €/mes en 14 pagas, que la jornada máxima son 40 horas semanales, que las vacaciones son 30 días naturales y que el convenio colectivo siempre mejora el ET. Toca **aplicar ese conocimiento a documentos reales**.

En esta actividad recibís, por parejas, tres casos anónimos basados en denuncias reales atendidas por la Inspección de Trabajo y por sindicatos sectoriales. Cada caso incluye **un contrato y dos nóminas**. vuestra tarea es la de un detective laboral: leer con calma, aplicar la **checklist de 12 puntos**, **identificar las vulneraciones**, **citar el artículo concreto** del ET o de la LPRL que se incumple y **proponer la ruta de reclamación** adecuada.

No basta con decir “esto está mal”. Hay que decir qué está mal, por qué está mal según la ley y qué haría el trabajador hoy mismo para reclamarlo.

Objetivos didácticos

- Aplicar el contenido del Tema 8 (ET, LPRL, convenio colectivo) a documentos laborales reales.
- Manejar las cifras clave del derecho laboral 2026: SMI, jornada, vacaciones, descansos, pagas extras.
- Aprender a localizar y consultar un **convenio colectivo** vigente en el REGCON.
- Practicar la **lectura crítica de un contrato y una nómina**, distinguiendo lo legal de lo abusivo.
- Conocer en la práctica la **ruta de reclamación**: del email a la empresa a la Inspección de Trabajo y al Juzgado de lo Social.

Estructura de la sesión (60 min)

1. Encuadre y reparto de casos (5 min)

El profesor recuerda en pizarra las cifras clave del Tema 8 (SMI, jornada, vacaciones, pagas, descansos, indemnizaciones) y reparte un caso distinto a cada pareja, garantizando que los tres casos están cubiertos por la clase. Si hay más de tres parejas, los casos se repiten.

2. Análisis del caso con la checklist (35 min)

Cada pareja trabaja con su dossier (contrato + dos nóminas) y aplica los **12 puntos de la checklist**. Para cada punto deben anotar:

- **VERDE** si el documento cumple la ley.
- **AMARILLO** si hay duda o información insuficiente.
- **ROJO** si detectan una vulneración, **citando el artículo concreto** (ET art. X o LPRL art. Y) y **explicando en una frase** qué se incumple.

Pueden y deben consultar el convenio aplicable en el REGCON, calcular el precio/hora del SMI 2026 ($1.221 \times 14 / 1.826$ horas anuales = **9,36 €/hora** aproximadamente) y comparar con lo que cobra el trabajador del caso.

3. Propuesta de ruta de reclamación (10 min)

Con las vulneraciones detectadas, cada pareja redacta **un párrafo de no más de 8 líneas** simulando que asesora al trabajador del caso: qué documentos debe guardar, a quién debe acudir primero (encargado, comité, sindicato), si procede denunciar en la **Inspección de Trabajo** (gratuita y anónima), y si finalmente debe ir al **SMAC + Juzgado de lo Social** (con plazo de 20 días hábiles).

4. Puesta en común (10 min)

Una pareja por cada caso presenta sus hallazgos en 2 minutos. El profesor cierra cada caso señalando las vulneraciones que pudieran haberse escapado y comentando qué pasó realmente en la denuncia original (Inspección sancionó, juzgado dio la razón al trabajador, etc.).

Checklist de 12 puntos

Esta checklist se aplica a cada caso. Marca cada punto en VERDE, AMARILLO o ROJO y, si es ROJO, **cita el artículo** vulnerado.

CHECKLIST DETECTIVE LABORAL · 12 PUNTOS

1. ¿Existe contrato escrito y firmado por ambas partes?
(ET art. 8: contrato por escrito si dura más de 4 semanas o si es de tipo distinto al indefinido ordinario.)
2. ¿El tipo de contrato (temporal, indefinido, en prácticas, fijo-discontinuo) está correctamente justificado en sus causas?
(ET art. 15, reformado por RDL 32/2021: la temporalidad solo se admite por causa real; fuera de esos supuestos, presunción de indefinido.)
3. ¿El salario base cumple o supera el SMI 2026
(1.221 €/mes en 14 pagas o 17.094 €/año)?
(ET art. 27.)

4. ¿El salario cumple o supera el del CONVENIO COLECTIVO aplicable para la categoría profesional indicada?
(ET art. 26; convenio sectorial o de empresa.)
→ Consultar en REGCON.
 5. ¿Aparecen reflejadas las dos pagas extras (junio y Navidad), o consta su prorrateo mensual de forma explícita?
(ET art. 31.)
 6. ¿La jornada semanal indicada en el contrato respeta las 40 horas semanales (cómputo anual) y las 9 horas diarias máximas?
(ET art. 34.)
 7. ¿Las horas extraordinarias –si las hay– se pagan o compensan correctamente y no superan las 80 anuales?
(ET art. 35.)
 8. ¿El descanso entre jornadas es de al menos 12 horas y el descanso semanal de día y medio ininterrumpido?
(ET art. 34.3 y 37.1.)
 9. ¿Las vacaciones reconocidas son 30 días naturales anuales (o su parte proporcional en contratos cortos)?
(ET art. 38.)
 10. ¿La nómina refleja correctamente las retenciones de IRPF y las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador?
(ET art. 29; nómina obligatoria en modelo oficial.)
 11. ¿Consta formación específica en prevención de riesgos laborales y entrega de EPI gratuitos cuando el puesto lo requiere?
(LPRL arts. 17 y 19.)
 12. ¿Hay alguna cláusula contraria a derechos fundamentales (no afiliarse a sindicato, no quedarse embarazada, renuncia a vacaciones, "todo incluido" en el salario sin desglose)?
(Constitución arts. 14, 28, 35; ET art. 4.)
-

Los tres casos (fotocopiables, anonimizados a partir de denuncias reales)

Caso A – “Lucía, camarera de verano: temporal abusivo”

Contrato (extracto)

- Trabajadora: Lucía R., 19 años.
- Empresa: bar-restaurante de la costa valenciana.
- Tipo de contrato: **temporal eventual por circunstancias de la producción**, sin causa específica indicada.
- Duración: 4 meses (1 junio a 30 septiembre 2026), **prorrogado verbalmente otros 2 meses** sin firmar nuevo documento.
- Categoría: camarera.

- Salario: **1.221 € brutos/mes** (= SMI 2026), sin pagas extras especificadas.
- Jornada: 40 horas semanales, “según necesidades del servicio”.
- No consta el convenio colectivo aplicable.
- Cláusula: “La trabajadora se compromete a renunciar a sus vacaciones a cambio de un complemento de 50 €/mes.”

Nóminas (resumen, dos meses representativos)

- Julio: salario base 1.221 €, sin línea de paga extra prorrateada, sin línea de vacaciones, complemento “renuncia vacaciones” 50 €.
- Agosto: idéntica a julio.

Pistas para los detectives

Convenio aplicable: **Convenio de Hostelería de la Comunitat Valenciana**, categoría camarera, salario mínimo aproximado 1.310-1.380 €/mes según última revisión. Las cláusulas de “renuncia a vacaciones” son nulas. La prórroga verbal está prohibida por el ET art. 15 reformado.

Caso B — “Mohamed, almacenero: jornada excesiva sin compensación”

Contrato (extracto)

- Trabajador: Mohamed B., 22 años.
- Empresa: almacén logístico de e-commerce textil en Paterna.
- Tipo de contrato: **indefinido a tiempo completo**.
- Categoría: mozo de almacén.
- Salario: 1.420 € brutos/mes en 14 pagas.
- Jornada: “40 horas semanales en horario flexible según campañas”.

Nóminas y partes de jornada (dos meses representativos)

- Noviembre 2026 (Black Friday): partes de jornada con **57, 54, 60 y 52 horas semanales** (total mes: ~223 horas). En la nómina no aparece **ninguna línea de horas extraordinarias**.
- Diciembre 2026: partes con **48, 56, 55, 50 horas semanales** (total mes: ~209 horas). Tampoco aparecen horas extra en nómina.
- No hay registro horario digital firmado por el trabajador. El descanso semanal en noviembre se reduce a un solo día algunos fines de semana.
- Salario neto idéntico al de meses “normales”: 1.180 €.

Pistas para los detectives

El ET art. 34.9 obliga a registro horario diario, firmado o validado por el trabajador. Las horas extra están limitadas a **80 anuales** (art. 35). En noviembre y diciembre Mohamed ha superado claramente ese tope **solo en esos dos meses** y no ha cobrado ningún recargo. El descanso semanal mínimo (día y medio) tampoco se ha respetado en varias semanas.

Caso C — “Inés, dependienta: salario por debajo del convenio y sin formación en PRL”

Contrato (extracto)

- Trabajadora: Inés F., 24 años.
- Empresa: tienda de moda multimarca en centro comercial de Valencia.
- Tipo de contrato: **indefinido a tiempo parcial** (30 horas semanales).
- Categoría: dependienta grupo III.

- Salario: **790 € brutos/mes en 12 pagas** (la empresa indica que “no hay extras porque el contrato es parcial”).
- Jornada: 30 horas semanales, repartidas entre lunes y sábado.
- No consta firma de información sobre riesgos del puesto ni de entrega de calzado o medidas ergonómicas (la trabajadora pasa 6 horas diarias de pie en zona de probadores).

Nóminas (dos meses representativos)

- Marzo 2026: salario base 790 € brutos, sin línea de extra prorrateada, sin complemento de antigüedad pese a llevar 13 meses en la empresa.
- Junio 2026: idéntica a marzo. No aparece paga extra de verano.

Pistas para los detectives

Convenio aplicable: **Convenio Estatal de Grandes Almacenes** o **Convenio del Comercio Textil de la Comunitat Valenciana**. El salario de una dependienta grupo III a tiempo parcial 30 h debe calcularse proporcional al salario del convenio para 40 h (aproximadamente 1.250-1.300 €/mes en jornada completa según convenio; proporcional 30/40 ≈ **940-975 €/mes en 14 pagas**). Las extras del ET (art. 31) son **obligatorias siempre**, también en tiempo parcial, en proporción a la jornada. La ausencia de formación en PRL vulnera LPRL art. 19.

Criterios de evaluación

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	PESO
Detección de vulneraciones	Identifica todas las vulneraciones reales del caso sin marcar como ROJO lo que es legal	35 %
Cita correcta de artículos	Asocia cada vulneración al artículo del ET o de la LPRL que se incumple	25 %
Consulta del convenio aplicable	Localiza y cita el convenio correcto en REGCON, con su salario mínimo de categoría	15 %
Propuesta de ruta de reclamación	Describe los pasos correctos (documentar, comité/sindicato, Inspección, SMAC, Juzgado) y los plazos	15 %
Trabajo en pareja y presentación	Participación equilibrada, claridad en la puesta en común de 2 minutos	10 %

Variantes y extensiones

- **Variante “cuarto caso de cosecha propia”.** Algún alumno (con permiso) puede traer una nómina o contrato real de un familiar, totalmente anonimizado, para analizarlo como caso D en una sesión adicional. Atención: solo si la familia accede explícitamente. El profesor debe revisarlo antes para evitar exposición sensible.
- **Variante “carta a la Inspección”.** Una vez detectadas las vulneraciones, cada pareja redacta una **denuncia formal** dirigida a la Inspección de Trabajo siguiendo el modelo oficial del Ministerio. Se evalúa la precisión técnica (datos, hechos, normativa vulnerada) y la claridad expositiva.
- **Variante “perspectiva empresarial”.** Una sesión paralela: analizar los mismos casos desde el punto de vista de **una pequeña empresa que comete los errores por desconocimiento, no por mala fe**. ¿Qué debería haber hecho diferente desde el primer día? ¿Qué le costará ahora regularizar la situación?
- **Variante invitado.** Invitar a un delegado sindical de CCOO o UGT, o a un abogado laboralista, para que comente los tres casos al final. Aterrizaja enormemente la actividad.

Para el docente

Tres recomendaciones prácticas para que la actividad funcione bien:

- **Imprime los casos en hojas separadas.** Cada pareja recibe el dossier completo de un único caso. Mezclarlos solo confunde y reduce el tiempo útil de análisis.
- **Insiste en la cita del artículo.** Decir “está mal pagada” no vale; hay que decir “vulnera el art. 26 del ET y el convenio sectorial aplicable”. Es el aprendizaje técnico principal de la actividad.
- **Cierre con la cifra de impacto.** Termina recordando que la Inspección de Trabajo realiza más de **1,2 millones de actuaciones al año** y que **el 90 % de las denuncias en estos supuestos terminan con sanción a la empresa y devolución al trabajador**. La ley funciona si se activa. La actividad enseña a activarla.

Material abierto de profedeeconomia.es · Licencia Creative Commons BY-NC-SA · Currículo LOMLOE