

ACTIVIDADES

CASO 1: María trabaja como administrativa en una empresa de seguros. Desde hace tres semanas, su jefe no le asigna ninguna tarea y le impide participar en reuniones, alegando una reestructuración interna. María acude a su puesto cada día, pero permanece sin actividad efectiva.

Esto vulnera el derecho a la ocupación efectiva del trabajador. La empresa tiene el deber de asignar tareas acordes con el contrato, y mantener a la trabajadora sin funciones puede considerarse un despido encubierto o mobbing.

CASO 2: Pedro lleva 10 años como operario en una fábrica. La empresa ha implementado nuevas máquinas con tecnología digital, pero no ha ofrecido formación. Pedro, que no está familiarizado con esos sistemas, teme ser reemplazado por trabajadores más jóvenes.

Pedro tiene derecho a recibir formación para adaptarse a los cambios operados en su puesto de trabajo. Negarle esa formación vulnera su derecho a la formación y promoción profesional, además de afectar su empleabilidad.

CASO 3: Luis es despedido tras comunicar a su empresa que va a registrar a su pareja en el seguro médico como beneficiario. Posteriormente, su jefe le hace comentarios ofensivos por ser homosexual.

Se vulnera el derecho a no ser discriminado por orientación sexual (art. 4.2.c) y el derecho al respeto a su intimidad y dignidad, incluyendo la protección frente al acoso por orientación sexual (art. 4.2.e).

CASO 4: Sara trabaja en un almacén. A pesar de haber informado reiteradamente sobre una estantería en mal estado, la empresa no toma medidas. Un día, la estructura cede y le provoca una lesión grave.

Se vulnera el derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. La empresa está obligada a adoptar las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral seguro.

CASO 5: Elena trabaja como dependienta. Su empresa le paga con retraso cada mes, a veces hasta con 20 días de demora. Ha reclamado verbalmente, pero no hay cambios.

Se está vulnerando su derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada. El retraso reiterado puede considerarse causa de resolución voluntaria del contrato con derecho a indemnización, según el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

CASO 6: Carlos, programador en una empresa tecnológica, es informado de que a partir del mes siguiente deberá trabajar exclusivamente desde casa, sin que haya mediado acuerdo individual ni modificación formal de su contrato.

ACTIVIDADES

Según la Ley 10/2021, el trabajo a distancia debe ser voluntario, reversible y requerir un acuerdo por escrito entre empresa y trabajador. Imponerlo unilateralmente vulnera este principio. Carlos puede reclamar que se mantengan sus condiciones laborales presenciales si no existe acuerdo.

CASO 7: Lucía tiene un acuerdo de trabajo a distancia firmado con su empresa para trabajar tres días a la semana desde casa. Sin embargo, la empresa no le proporciona ordenador, acceso remoto seguro ni ayuda para sufragar costes como la conexión a internet o electricidad.

El artículo 11 de la Ley 10/2021 establece que la empresa debe dotar a la persona trabajadora de los medios necesarios para el desempeño de su trabajo a distancia, así como cubrir gastos relacionados con los equipos, herramientas o recursos. La negativa de la empresa vulnera este derecho y Lucía puede reclamar ante la Inspección de Trabajo o jurisdicción social.

CASO 8: Raúl realiza su trabajo desde casa bajo acuerdo de teletrabajo. Comienza a sufrir dolores musculares debido a la mala ergonomía de su espacio. Al reclamar a la empresa una evaluación de riesgos, esta responde que "no puede entrar en su casa" y no ofrece alternativa.

La Ley 10/2021 y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obligan a la empresa a evaluar los riesgos del puesto de trabajo a distancia, garantizando la seguridad y salud del trabajador. Si no es posible la visita presencial, debe ofrecerse una evaluación mediante cuestionarios u otros métodos. La negativa vulnera su derecho a la prevención de riesgos laborales (art. 4.2.d del ET).

CASO 9: Marta es contratada como diseñadora gráfica en modalidad de trabajo a distancia desde el primer día. Se establece un periodo de prueba de dos meses. Tras tres semanas, es despedida alegando bajo rendimiento, sin que nadie le haya asignado tareas claras ni se haya hecho seguimiento alguno de su desempeño.

Según el art. 14.1 y 2 del ET, durante el período de prueba ambas partes pueden extinguir la relación, pero deben realizar las experiencias objeto del contrato.

En este caso, al tratarse de teletrabajo, la empresa tenía el deber de establecer una organización efectiva del trabajo a distancia (Ley 10/2021), con medios, objetivos y seguimiento que permitiesen evaluar objetivamente el desempeño.

La falta de asignación de tareas y evaluación puede convertir el despido en abusivo o nulo, especialmente si se prueba la inexistencia de control del rendimiento durante el periodo de prueba.

CASO 10: José trabajó como desarrollador web freelance para una empresa durante 8 meses. Tras ser contratado formalmente en plantilla en modalidad de teletrabajo, le

ACTIVIDADES

imponen un periodo de prueba de 6 meses. Sin embargo, continúa realizando exactamente las mismas tareas que antes.

El artículo 14 establece que será nulo el pacto de periodo de prueba cuando el trabajador ya haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, incluso si fue con otra modalidad de contrato.

Al tratarse del mismo puesto y funciones, aunque antes fuera freelance y ahora asalariado en teletrabajo, se considera que ya superó el periodo de adaptación, por lo que el nuevo periodo de prueba es ilegítimo.

Además, la Ley 10/2021 obliga a formalizar por escrito los acuerdos de trabajo a distancia, incluyendo todas las condiciones, entre ellas la modalidad contractual y duración del periodo de prueba, lo que refuerza la necesidad de transparencia.

CASO 11: Andrea es contratada como auxiliar administrativa mediante un contrato indefinido. En el contrato, la empresa establece un periodo de prueba de cuatro meses. No existe convenio colectivo aplicable que regule una duración distinta. Andrea no es técnica titulada.

Según el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, en ausencia de pacto en convenio, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses para trabajadores que no sean técnicos titulados.

El periodo de prueba de cuatro meses es excesivo e ilegal, por tanto, solo se considerarán válidos los primeros dos meses. Lo que ocurra después se regirá por las normas generales del contrato laboral.

CASO 12: Laura es contratada como técnica de laboratorio y se le aplica un periodo de prueba de seis meses. A las pocas semanas comunica a la empresa que está embarazada. Unos días después, es despedida alegando simplemente “no superar el periodo de prueba”.

Según el artículo 14.2 del ET, la resolución del contrato por parte de la empresa será nula si se debe al embarazo de la trabajadora.

Aunque el periodo de prueba permite extinguir el contrato sin alegar causa, en este caso la proximidad temporal entre el anuncio del embarazo y el despido permite presumir una vulneración de derechos fundamentales (discriminación por razón de sexo y maternidad).

La empresa deberá justificar que el despido no guarda relación con el embarazo. En caso contrario, será declarado nulo y con derecho a readmisión e indemnización.

CASO 13: María, ingeniera de software, trabaja para la empresa TechSoluciones S.L., dedicada al desarrollo de software bancario. Al firmar su contrato, acepta un pacto de no competencia por un año tras la finalización del contrato, a cambio de una compensación del 20% de su salario mensual durante ese período. Se establece que no podrá trabajar en empresas del mismo sector en la Comunidad de Madrid.

ACTIVIDADES

María termina su relación laboral con TechSoluciones y, al mes siguiente, es contratada por BancaSoft, una empresa del mismo sector y región.

María está incumpliendo el pacto de no competencia. Al tratarse de una cláusula voluntaria con compensación económica, la empresa puede reclamar la devolución de lo pagado en concepto de compensación y además exigir una indemnización por daños y perjuicios, si logra demostrarlos.

CASO 14: Carlos, técnico en mantenimiento industrial, firma con Industrias EcoTec un pacto de permanencia de 2 años, ya que la empresa le ofrece una formación especializada valorada en 10.000 €. Se estipula que, si abandona la empresa antes del plazo, deberá reembolsar la parte proporcional de la inversión en formación.

Carlos decide marcharse a los 12 meses a otra empresa sin causa justificada.

EcoTec puede exigirle el reembolso del 50% de la inversión en formación (5.000 €), ya que se pactó expresamente una permanencia mínima relacionada con un beneficio recibido por el trabajador. El pacto es válido si está por escrito, vinculado a la formación, y no excede los 2 años.

CASO 15: Laura, asesora financiera en Finanzas Globales S.A., acuerda por escrito un pacto de exclusividad, por el cual no podrá trabajar para otra empresa ni por cuenta propia en el mismo sector. A cambio, la empresa le otorga una compensación mensual del 10% adicional sobre su salario base.

Laura comienza a asesorar de forma independiente a clientes del mismo sector durante los fines de semana.

Laura está incumpliendo el pacto de exclusividad. La empresa puede rescindir el contrato por incumplimiento grave, y podría reclamar la devolución de lo percibido por la exclusividad, además de solicitar una compensación si se demuestra perjuicio.

CASO 16: Pedro trabaja como operario de producción en Alimentos del Sur S.L., pero en su contrato se incluye un pacto de polivalencia funcional, que le permite realizar tareas de embalaje y control de calidad, siempre que estén dentro de su grupo profesional y con el mismo salario.

La empresa necesita que Pedro desempeñe funciones temporales en otra línea de producción.

El pacto es válido si respeta los límites legales (misma categoría o grupo profesional) y no implica una modificación sustancial del contrato. Pedro no puede negarse mientras no se vulneren sus derechos salariales ni sus condiciones esenciales. La empresa actúa dentro de la legalidad.

ACTIVIDADES

CASO 17: Ana, comercial en Distribuciones Marítimas S.A., firma un contrato que incluye un pacto de retribución variable del 15% anual sobre su salario, condicionado a alcanzar un objetivo de ventas trimestral.

En el segundo trimestre, Ana no cumple los objetivos establecidos, pero reclama el bonus, alegando que se esforzó y la situación del mercado fue difícil.

La empresa no está obligada a pagar la retribución variable si el pacto especifica de forma clara los objetivos cuantificables y medibles. En este caso, al no cumplirse los objetivos pactados, Ana no tiene derecho al bonus.

CASO 18: Luis trabaja como vigilante de seguridad en SegurP S.L.. Su contrato incluye una cláusula voluntaria que regula el pago de horas extraordinarias, estableciendo una tarifa del 125% del valor de la hora ordinaria.

Luis realiza 10 horas extra en un mes, pero en su nómina se las pagan como horas normales.

Luis puede reclamar el pago correcto conforme al pacto. El empleador está obligado a respetar la tarifa acordada (125% de la hora ordinaria). Además, se deben respetar los límites legales de horas extraordinarias anuales y la voluntariedad de su realización.

CASO 19: Isabel, analista de datos en BioPharma Investigaciones, firma una cláusula de confidencialidad que le prohíbe divulgar información técnica y estratégica de la empresa,

Tras finalizar su contrato, Isabel comparte parte de esa información en una conferencia pública.

La empresa puede iniciar acciones legales por incumplimiento del deber de confidencialidad, incluyendo una posible reclamación por daños y perjuicios. Este tipo de cláusulas es plenamente válido y su vigencia puede mantenerse tras la extinción de la relación laboral si está bien delimitada.