**ACTIVIDADE UNIDADE DIDÁCTICA “FONTES DO DEREITO LABORAL”**

Helena, 20 anos solteira e agardando unha filla, e Berta, separada de 31 anos e cun fillo de 6 meses, acaban de rematar os seus estudos en informática. Na empresa “Entre algodóns e lás S.A.”, contratáronas en xaneiro de 2024 e o convenio colectivo de aplicación á súa actividade é o convenio do “Comercio vario”. A empresa conta cun cadro de persoal de 60 traballador@s.

Helena, observa no convenio colectivo que o permiso de maternidade é de 15 semanas e no ET de 16. Como no convenio figuran 15, estes son os que lle dan na empresa.

Berta, con categoría de responsábel de informática recibe, por unha xornada a tempo completo, unha remuneración segundo o seu contrato de 1200 €, mentres que o convenio colectivo fixa esta cantidade en 1220,49 €.

En decembro de 2023, aprobouse un novo convenio, sendo a vixencia do anterior até novembro dese mesmo ano. No novo convenio suprímese o plus de antigüidade. A Sofía, traballadora na empresa desde o 2004, na nómina de xaneiro de 2024 continúa aboándolle ese plus (que xa tiña recoñecido por contrato o cobramento do plus), mentres que tanto a Berta como Helena, non.

A Helena cámbianlle a un contrato eventual por circustancias da produción, que implica a perda de condición de “fixa” que tiña recollida en virtude dun contrato anterior.

Recentemente Xulio (traballador da empresa), acudiu aos tribunais para denunciar que a empresa non lle concedeu un permiso retribuído para atender ao seu pai enfermo do corazón, posto que a empresa considera que iso non é enfermidade grave. O convenio non aclara que enfermidades son graves e cales non.

1. Determina que principios de interpretación se detallan no texto; si se están ou non aplicando correctamente, e cal sería (neste último caso) a súa aplicación correcta.

- No caso de permiso de maternidade de Helena , no estatuto de Traballadores figura que son de 16 semanas, mentres que no Convenio Colectivo 15, estase aplicando mal polo Principio de Xerarquia, tendo en conta que beneficia a traballadora. A aplicacion correcta sería a da ET

- No cason de Berta, recibe unha remuneracion segundo o seu contrato de 1200€, mentres que polo convenio colectivo a remuneracion esta fixada en 1220,49€. De novo estase aplicando mal o principio de xerarquia

- No caso de Sofía

- No caso de Xulio

ANEXO MÍNIMOS ESIXÍBEIS:

CA2.1.2 - Aplicáronse as fontes do dereito laboral en función dunha serie de principios

CA2.1.3 - Identificáronse as fontes do dereito