**CASO PRÁCTICO 1:**

Beatriz mantiene una relación laboral con una empresa desde hace cinco años. Hace dos meses informó a sus superiores de su embarazo. Desde entonces no le proporcionan tarea alguna y le hacen la vida imposible. Un día oyó a su jefe comentar con unos compañeros, que procuraran hablar con ella lo menos posible.

Otro día, un superior le ordenó coger un peso muy elevado para ella. Beatriz se negó porque suponía un riesgo para su salud y para la del feto.

Preocupada por su empleo, Beatriz decide afiliarse a un sindicato, donde le informan que el convenio colectivo al que pertenece concede 18 semanas de permiso de maternidad. Al día siguiente informa de todo ello a su jefe, quien le insulta por haber sido capaz de afiliarse a un sindicato donde, según él, son tan ignorantes que no saben que el Estatuto de los Trabajadores (una norma de rango superior a un convenio colectivo y, por tanto, aplicable en primer lugar) concede 16 semanas por embarazo. A los pocos minutos del incidente, el Jefe de Personal entrega a Beatriz una carta de despido alegando ausencias injustificadas y sancionándola con la pérdida de sus vacaciones por no haber obedecido a un superior; como esto no es cierto, nuestra trabajadora, convencida de que le han despedido por estar embarazada y afiliarse a un sindicato, decide demandar a la empresa ante los tribunales.

Pocos días después de la marcha de Beatriz, la empresa inicia un proceso de selección para cubrir su puesto. Durante el mismo, el entrevistador tiró todos los *Curriculum Vitae* de las mujeres, mientras decía «nada de mujeres, dan muchos problemas».

Como el proceso de selección se alarga, el Director pide a su hijo (con el cual convive) que acuda unos días a la empresa para ayudarle, como favor por haberle pagado un viaje.

Por su parte, Beatriz, desilusionada por el clima laboral que ha encontrado y, con el deseo de perfeccionar el alemán, se pregunta si podrá trabajar en Alemania. Su marido le propone irse los dos a Inglaterra, cuyo idioma dominan ambos, y allí montar juntos una empresa.

**CUESTIONES:**

1. ¿Qué norma tiene un rango jerárquico superior: ¿el Convenio Colectivo o el Estatuto de los Trabajadores?

El Estatuto de los trabajadores se sitúa jerárquicamente por encima de el convenio colectivo.

1. ¿Tiene razón el jefe de Beatriz cuando le indica que el Estatuto de los Trabajadores es una norma de rango superior a un Convenio Colectivo y, por lo tanto, aplicable en primer lugar?

Es cierto que el Estatuto de los Trabajadores es una norma superior y sus normas se deben establecer como base para las que se sitúen por debajo suya como es el caso del convenio colectivo, pero no hay ningún principio por el cual una norma de mayor rango se tenga que aplicar en primer lugar.

1. ¿Cuál es la duración del permiso de maternidad que debe disfrutar Beatriz? Puedes encontrarlo en el Estatuto de los Trabajadores.

Beatriz debe disfrutar del permiso de maternidad que le ofrece el convenio colectivo, es decir, 18 semanas de permiso.

1. ¿Puede Beatriz trabajar, como asalariada, en Alemania?, ¿por qué?
2. ¿Pueden montar una empresa Beatriz y su marido en Inglaterra?, ¿en virtud de qué derecho o libertad?
3. El hijo del Director, ¿mantiene una relación laboral con la empresa?, ¿y su padre, sabiendo que pertenece al personal de alta dirección?

No, el hijo no mantiene una relación laboral con la empresa. En cambio, su padre sí que tiene una relación laboral de carácter especial con la empresa.