

Situación 1:

En esta caso se debe aplicar el convenio colectivo establecido entre los sindicatos y empresarios. Puesto que el contrato de trabajo es un acuerdo que se encuentra un nivel después del Convenio Colectivo en la jerarquía de leyes que rigen nuestra convivencia y, en este caso, su situación laboral, éste no puede empeorar las condiciones establecidas en el convenio, es decir, sólo puede mejorar las condiciones previamente establecidas en el convenio si es posible. Por tanto, en esta situación, ya que el contrato de trabajo infringe con los mínimos establecidos en el convenio, se aplicaría las leyes del Convenio Colectivo y Jimena Martínez tendría derecho a 20 días de permiso remunerado por motivos de matrimonio.

Situación 2:

No es posible, por ley los días de huelga no pueden ser descontados en las vacaciones, por tanto, esta acción es ilegal y denunciabile.

Situación 3:

No es posible, como requisito imprescindible de la relación laboral entre empresario y trabajador, este último está obligado a acudir a su puesto de trabajo y no puede hacerlo nadie más en su lugar.

Situación 4:

Sí existe una relación dependencia entre Raquel y la empresa para la cual trabaja como rider, ya que el trabajo es voluntario, personal, retribuido, dependiente y por cuenta ajena. Importante mencionar que ella como trabajadora está regida por las normas que impone el empresario debido a la relación laboral que tienen.

Situación 5:

José Luís tiene una relación laboral especial como autónomo, es decir, trabaja por cuenta propia. Consecuentemente se le aplican requisitos de relación laboral especiales.

Situación 6:

El Convenio Colectivo que se aplica al sector al cuál pertenece la empresa de Guillermo es el CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, E INDUSTRIAS AUXILIARES. A continuación, se listan las cometidas por trabajadores que quedan reflejadas en este convenio:

- Miguel Torres ha cometido una falta grave ya que ha cometido faltas de puntualidad en más de tres ocasiones sin previo aviso a su superior.
- La discusión fuerte entre Miguel y su hermano Gonzalo se considera una falta leve al producir un escándalo notorio en el entorno de la empresa.
- Ana López ha cometido una falta grave al fichar por Manuel Torres.
- Francisco Gómez ha cometido una falta grave al quebrar material de la empresa sin informar de este hecho.

Todas las faltas anteriormente mencionadas corresponden a la sección de faltas graves y suponen sanciones como suspensión de empleo y sueldo hasta quince días e inhabilitación temporal de hasta dos años para poder ascender dentro de la empresa.

Situación 7:

Atendiendo a la definición de que una relación labora es aquella situación en que una persona (un trabajador) ofrece mano de obra para llevar a cabo las tareas que le encomienda otra persona (el empresario) independientemente de los resultados a cambio de un beneficio económico, esta situación se puede considerar como relación laboral. Sin embargo, es una situación especial conocida como trabajo de amistad en que los trabajadores se ofrecen a trabajar de forma puntual por causas sociales. Aquí se aplican requisitos de relación laboral especiales.

Situación 8:

- a) Rocío tiene una relación laboral con la ONU como trabajadora voluntaria, por tanto, ella trabaja para la organización sin la espera de una retribución a cambio.
- b) Jaime les ofrece un contrato a tiempo parcial común a sus trabajadores, esto es, estos trabajadores realizan un número de horas inferior al que le tocaría a un trabajador a tiempo completo, la duración del contrato viene establecida por el mismo. También, pueden realizar horas complementarias, pero no extraordinarias

siempre que las ordinarias junto con las complementarias sumen un total de hora inferior al cual realiza un trabajador a tiempo completo.

- c) Al ser una deportista profesional, sobre Sara no rigen los requisitos de relación laboral comunes, es una relación laboral especial. La duración del contrato laboral es siempre definida según lo establecido en el Artículo 6 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.
- d) Raúl tiene una relación laboral especial con la empresa ya que es un directivo de esta. Sobre él no rigen los requisitos de relación laboral comunes.
- e) Elena tiene una relación laboral de trabajo familiar.

Situación 9:

- Falso.
- Cierto.

Ejercicio Final:

La discriminación es una situación que se da cuando un empresario o institución toma decisiones que afectan a un colectivo de trabajadores de manera negativa por motivos como su sexo, origen, edad, religión, entre otros. Se distinguen dos tipos de discriminación: la discriminación directa y la discriminación indirecta. La discriminación directa se da cuando un trabajador con cierta discapacidad recibe un trato menos favorable que una persona sin discapacidad ejerciendo el mismo puesto de trabajo. La discriminación indirecta se da cuando un empresario pone en práctica actos que causan cierta desventaja sobre trabajadores discapacitados, aún así estos hechos pueden estar justificados si su objetivo es legítimo.