

UNIDAD 1. EL DERECHO LABORAL

Índice de contenidos

1. Conceptos generales
2. Fuentes del Derecho del Trabajo y su jerarquía
3. Jerarquía normativa y principios del derecho del trabajo
4. La relación laboral. El Estatuto de los Trabajadores
5. Derechos y deberes básicos del trabajador
6. El convenio colectivo
7. Organismos que intervienen en las relaciones laborales
 - 7.1. Inspección de Trabajo y Seguridad Social
 - 7.2. Jurisdicción de lo Social
 - 7.3. Tribunal Constitucional

1. Conceptos generales. Origen del derecho laboral

Podemos definir el derecho del trabajo como el conjunto de normas que regulan la relación laboral que existe entre el empresario y trabajador.



Históricamente, el derecho del trabajo surge ante la necesidad de los trabajadores de mejorar sus condiciones laborales. Por tanto, es un texto legal cuya finalidad es proteger al trabajador. Tiene su origen en el siglo XIX, en pleno proceso de la revolución industrial. Los trabajadores tenían que soportar jornadas laborales de 18 horas al día, sin vacaciones, sin descanso..., produciéndose una sucesión de huelgas y levantamientos que hacen necesario regular la relación empresario-trabajador. Desde entonces se han ido mejorando las condiciones laborales.

Algunos de los hitos más importantes logrados son:

- 1873: Se prohíbe trabajar a los menores de 10 años.
- 1904: Se introduce el descanso los domingos.
- 1919: Se establece la jornada de 8 horas al día.

2. Fuentes del Derecho del Trabajo

El derecho del trabajo se basa en varias fuentes, de las que podemos extraer las actuales normas laborales vigentes:

1º. La Constitución Española de 6 de diciembre de 1978. Según su grado de importancia divide los derechos y principios de los trabajadores en **tres niveles**:

- a) **Derechos fundamentales y libertades públicas.** En este punto se recogen los derechos más importantes con los que cuentan los trabajadores. Están especialmente protegidos por Ley orgánica. Por ejemplo, el derecho a huelga, la libre sindicación, la no discriminación.
- b) **Derechos y deberes.** Estos ya no son fundamentales, pero también deben ser respetados. Por ejemplo, seguridad o higiene en el trabajo.
- c) **Principios rectores de la política social y económica.** Es el compromiso que tiene el gobierno de promover y fomentar determinadas políticas sociales y de empleo. Por ejemplo, fomentar la Formación Profesional, procurar el pleno empleo, prestaciones de la Seguridad Social.

2º. Los Tratados y Convenios Internacionales. Son normas laborales, pero que provienen del exterior, de organismos o instituciones internacionales. Dos de los más importantes son:

- **La OIT (Organización Internacional del Trabajo).** Es un organismo que pertenece a la ONU, y su finalidad es proteger e intentar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a nivel internacional.
- **Derecho o normativa comunitaria.** España forma parte de la UE desde 1986. A partir de entonces existen organismos comunitarios que tratan de homogeneizar las normas laborales dentro de la Unión Europea, a través de:
 - **Reglamentos.** Son normas de aplicación directa en todos los estados de la UE, teniendo plena vigencia desde el momento en que son publicados en el DOCE (Diario Oficial de la Comunidad Europea).
 - **Directivas.** También son normas elaboradas por organismos europeos; sin embargo, en este caso, únicamente obligan a conseguir el objetivo marcado, pero dejan libertad a cada estado para que desarrolle la norma interna que considere adecuada para alcanzarlo.

3º. Normas Estatales. Son normas creadas dentro de nuestro propio Estado. Las normas pueden ser elaboradas por:

- El **poder legislativo** (Cortes Generales), que elabora dos tipos de leyes:
 - **Ley Orgánica.** Necesitan ser aprobadas por mayoría absoluta (mitad más uno del total de parlamentarios). Regulan las materias más

importantes; por ejemplo, los derechos fundamentales y libertades públicas, estatutos de autonomía...

- **Ley Ordinaria.** Únicamente necesitan ser aprobadas por mayoría simple (mitad más uno de los parlamentarios presentes), regulando el resto de materias que no requieren una ley orgánica.
- El **Gobierno** elabora normas con rango de ley, normas de dos tipos:
 - **Decreto ley.** Son normas que elabora el gobierno en caso de extraordinaria y urgente necesidad. Son provisionales, porque requieren ser aprobadas por el Congreso en el plazo de 30 días. No puede regular materias que requieran una ley orgánica.
 - **Decreto Legislativo.** También es una norma que elabora el Gobierno, pero en este caso porque las Cortes Generales le han delegado esta facultad previamente y especificándole la materia a tratar. Por ejemplo, la Orden Ministerial y el Real Decreto.

Por último, en caso de ser necesario desarrollar una ley anterior, el Gobierno también puede elaborar **Reglamentos**, los cuales nunca pueden contradecir una ley, ya que tienen rango inferior, solo complementarla.

Dentro de las normas estatales pondremos especial hincapié en el **Estatuto de los trabajadores**, que desarrollaremos en el siguiente epígrafe.

4º. Normas profesionales. Se elaboran dentro de los propios sectores de actividad.

- El **convenio colectivo.** Cada sector profesional viene regulado por su convenio colectivo, que es un pacto escrito entre los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los empresarios. Los convenios regulan las condiciones laborales de ese sector; por ejemplo, la jornada laboral, las vacaciones anuales... Tiene **carácter obligatorio**, no solo para las partes firmantes, sino para todos los incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante su tiempo de vigencia.
- El **contrato de trabajo.** Es el acuerdo voluntario entre empresario y trabajador, y solo compromete a las partes firmantes.

5º. Usos y costumbres locales y profesionales. Son normas creadas de forma espontánea por el devenir diario entre los empresarios y trabajadores de una localidad, oficio o empresa. Únicamente se puede aplicar en caso de que no lo regule ley, norma o reglamento.

ACTIVIDADES

1. Completa el siguiente cuadro sobre los tres poderes del Estado:

Poderes del Estado	En qué consiste	Quién lo ejerce
Legislativo		
Ejecutivo		
Judicial		

2. Observa el siguiente cuadro de las fuentes del Derecho Laboral y completa el apartado sobre quién elabora cada norma.

Fuentes del Derecho laboral	Quién elabora cada norma
Constitución	
Ley orgánica	
Ley ordinaria	
Decreto-ley, decreto legislativo	
Reglamento	
Convenio colectivo	
Contrato de trabajo	
Usos y costumbres locales y profesionales	

3. Jerarquía normativa y principios del derecho del trabajo

Debido a la gran variedad de fuentes del derecho existentes, puede haber confusión respecto a la norma que se debe aplicar en cada caso, por ello se siguen varios **principios**, que son los criterios que permiten resolver posibles conflictos, en caso de que surjan, para proteger y beneficiar al trabajador.

a) **Principio de jerarquía normativa.** Las normas de rango superior prevalecen sobre las de rango inferior, pero teniendo en cuenta que el derecho del trabajo busca proteger al trabajador.



b) **Principio in dubio pro operario** (siempre a favor del trabajador). Cuando una norma no está clara porque admite varias interpretaciones, se aplicará aquella que más favorezca al trabajador.

c) **Principio de norma más favorable.** Si en algún caso pueden aplicarse dos o más normas, se aplicará aquella que en su conjunto favorezca más al trabajador.

d) **Principio de norma mínima.** Las normas jerárquicas superiores establecen las condiciones mínimas que debe disfrutar el trabajador, una norma inferior nunca puede empeorarlas, pero sí mejorarlas.

e) **Principio de irrenunciabilidad de los derechos.** Los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos fundamentales; por ejemplo, vacaciones, salario, etc.

4. La relación laboral. El Estatuto de los Trabajadores (ET)

Cuando iniciamos por primera vez nuestra relación laboral, nos pueden surgir muchas dudas; por ejemplo:

- ¿El contrato de trabajo debe ser por escrito o puede ser de palabra?
- ¿Cuánto tiempo puedo estar en periodo de prueba?
- ¿Qué ocurre si el empresario no me paga?
- ¿Cuántas horas extras puedo hacer como máximo al año?

Para responder a todas estas, y muchas otras, dudas, debemos acudir al **Estatuto de los Trabajadores (ET)**, que es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España.

Sin embargo, solo regula aquellos trabajos en los que exista "**relación laboral**". Para que exista relación laboral entre un empresario y un trabajador se deben cumplir todas y cada una de las siguientes **características**:

- **Voluntaria.** El trabajador debe realizar el trabajo libremente. Los trabajos forzosos están prohibidos por la Constitución Española.
- **Por cuenta ajena.** Los frutos o rendimientos que obtiene por el trabajo realizado no son del trabajador, sino que pertenecen al empresario.
- **Remunerada.** El trabajador, a cambio de los servicios prestados, debe recibir un salario.
- **Personalísima (de forma personal).** El trabajo debe ser realizado directamente por el trabajador, no puede hacerlo otra persona diferente.
- **Dependiente.** El empresario es quien organiza y dirige la actividad laboral, y el trabajador debe estar bajo sus órdenes, pudiendo sancionarle en caso de incumplimiento.

En resumen, el ET solo regula la relación laboral empresa-trabajador; es decir, cuando "el trabajador se compromete de forma personal y voluntariamente a prestar sus servicios profesionales al empresario, que dirige el trabajo, se apropia de sus resultados y, a cambio, abona un salario al trabajador".

Sin embargo, hay trabajos que no vienen regulados por el ET; es decir, son **excepciones del Derecho Laboral**. Estas excepciones son relaciones laborales que por sus características están excluidas parcial o totalmente de lo que se entiende por Derecho Laboral. Entre ellas, destacamos:

- **Relaciones laborales especiales.** Sí cumplen los requisitos anteriores, pero por sus peculiaridades se regulan por otra normativa propia, y solo se aplica el ET cuando algún aspecto no venga contemplado en ella. Es decir, están parcialmente dentro del ET, por lo que solo se les aplica la normativa general en aquellos aspectos que no están contemplados en su norma específica. Estos trabajos vienen recogidos en el art. 2 del ET:
 - Personal de alta dirección.
 - Empleados de hogar (domicilios privados).
 - Deportistas profesionales (futbolistas, ciclistas...).
 - Artistas en espectáculos públicos (teatral, cine).
 - Penados en instituciones penitenciarias.
 - Minusválidos en centros especiales de empleo.
 - Representantes de comercio que no asumen el riesgo de las operaciones.
 - Estibadores portuarios (trabajan en los puertos).
 - Menores sometidos a medidas de internamiento.
 - Cualquier otra relación declarada especial por ley.
- **Relaciones excluidas (no laborales).** Si no cumplen alguno de los requisitos anteriores (tienen su propio estatuto o no se considera que hay relación laboral). No les es aplicable en forma alguna el Derecho Laboral. Entre ellas, señalamos, por ejemplo, las siguientes, recogidas en el artículo 1.3. del ET:
 - Funcionarios públicos, que tienen el Estatuto básico del empleado público; es decir, la ley de la función pública (contratos administrativos).

- Prestaciones personales obligatorias (dictado por los jueces por delito de menores).
- Trabajos amistosos, de benevolencia o buena vecindad (ausencia de retribución).
- Trabajos por cuenta propia (autónomos, empresarios, profesionales liberales, agentes comerciales que actúen por su cuenta y riesgo). SE rigen por el Estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio).
- Trabajos familiares (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y que convivan con el empresario).
- Los vendedores que cobran por comisiones (si no vende, no cobra).

ACTIVIDADES

1. Julián Fernández está cuidando durante todos los miércoles del mes de octubre de los hijos de Javier y M^a Ángeles, sus vecinos y amigos. ¿Se trata de una relación laboral?
2. Javier Ruiz es contratado como empleado del hogar en casa de sus tíos. ¿Se trata de una relación laboral?
3. David Martín decide inscribirse como voluntario en una ONG. A partir del mes de diciembre acudirá todos los domingos a dar apoyo escolar a alumnos de la ESO. ¿De qué tipo de relación se trata?
4. En un pueblo de la sierra se ha producido un incendio y han sido llamados a sofocar el fuego todos los hombres mayores de 18 años. Indica si la labor de estas personas es una relación laboral de las contempladas por el Estatuto de los Trabajadores y por qué.
5. Un trabajador español trabaja en una empresa española en Rusia, ¿que legislación laboral será de aplicación?

ACTIVIDADES

6. Ramiro Fernández trabaja como administrador de una Sociedad Limitada. Su trabajo, ¿es una relación laboral?

7. Mireya es representante de una determinada marca de perfumes, cuyo producto vende. Todos los meses, la empresa le envía 20 frascos. Por cada perfume vendido, cobra una comisión, pero si no consigue venderlos en el periodo de tiempo establecido, los devuelve, sin que suponga una pérdida para ella. ¿De qué tipo de relación se trata?

8. Un productor cinematográfico contrata a un actor para trabajar en un espectáculo público. ¿Es una relación laboral?

9. Un ciclista profesional ha firmado un contrato con una importante compañía. ¿Se considera relación laboral?

10. Laura trabaja como voluntaria en Médicos Sin Fronteras. Indica si es una relación laboral y por qué.

11. Raúl Núñez es el director de una importante compañía. ¿Le vincula con la misma una relación laboral?

12. Elena es la jardinera y cocinera de la familia Núñez. ¿Se trata de una relación laboral?

5. Derechos y deberes básicos del trabajador

Como trabajadores, en el desempeño de nuestra actividad, tenemos una serie de derechos, pero también obligaciones:

a) **Derechos.** Vienen recogidos tanto en la Constitución Española de 1978 como en el Estatuto de los Trabajadores:

- **Derechos constitucionales** (Constitución Española):
 - Derecho al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio.
 - Libertad sindical (derecho fundamental).
 - Derecho de reunión (derecho fundamental).
 - Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - Huelga (derecho fundamental)
 - Negociación colectiva

- **Derechos en relación con el trabajo** (Estatuto de los Trabajadores):
 - Ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.
 - Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo (voluntario).
 - Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 - Información, consulta y participación en la empresa.
 - Derecho a la percepción puntual de la remuneración o salario pactado.
 - Derecho a la intimidad y respeto a la dignidad, incluida la protección frente a ofensas verbales o frente al acoso sexual.
 - No discriminación por razón de sexo, estado civil, ideas políticas o religiosas, raza... para acceder a un puesto de trabajo
 - Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

b) **Deberes.** Como trabajadores no solo contamos con derechos, también con obligaciones, las cuales aparecen recogidas en el art. 5 del Estatuto de los Trabajadores. Los **deberes de los trabajadores** se basan en la obediencia, la buena fe y la diligencia. Los deberes de la relación laboral son los siguientes:

- Cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo conforme a los principios de diligencia y buena fe.
- No competir con la actividad de la empresa.
- Cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene.
- Contribuir a la mejora de la productividad y a cuantos otros deberes se deriven del contrato.
- Cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario, siempre y cuando estas se refieran a la actividad laboral, no supongan un riesgo para la salud o integridad física del trabajador, y sean legales.
- Cuantos se deriven del contrato laboral.

ACTIVIDAD. TRABAJO EN ENQUIPO

Esta actividad parte de una metodología de trabajo que se basa en el análisis en grupo, de situaciones similares a las del entorno laboral. Los componentes del equipo deben considerar el problema, buscar información y encontrar la solución, mediante el trabajo autónomo de cada uno de ellos y el trabajo cooperativo de todo el equipo. En la primera fase, cada miembro del grupo trabajará una parte del caso de forma independiente; la segunda fase corresponde a la puesta en común de los contenidos trabajados por cada uno, lo que permitirá completar el caso, entre todos.

Pautas de trabajo:

- Cada alumno se hace responsable de su parte del trabajo: debe buscar la información que se le ha asignado, asimilarla para poder explicársela al resto de sus compañeros de grupo y cumplir con los plazos que se establezcan.
- Cada alumno ha de ser consciente de que, sin su parte del trabajo, el equipo no puede resolver el problema.
- Los integrantes del grupo deberán ser capaces de atender las explicaciones de sus compañeros, pedir aclaraciones sobre aquellos conceptos que no entiendan e implicarse en el trabajo en equipo, permitiendo la discusión y evitando la confrontación.
- Mejorar las relaciones interpersonales de los componentes del grupo.

Primera fase: se dividirá la clase en grupos de cuatro o cinco. Cada equipo buscará en la Constitución:

- Los derechos fundamentales; dos personas se encargan de enunciarlos y explicarlos con sus palabras.
- Los derechos de los ciudadanos de la sección 2ª, del Capítulo II, del Título I (dos personas los enuncian y explican).
- Una o dos personas leerán los arts. 14 CE y 4.2 c) ET ¿Qué diferencias hay entre uno y otro?

Segunda fase: puesta en común de lo hallado individualmente en la primera fase, explicando y aclarando todo lo que no se entienda. De forma conjunta, subrayarán los derechos fundamentales y de los ciudadanos relacionados con el mundo laboral y discutirán sobre las diferencias y aspectos comunes de los artículos 14 CE y 4.2. c) ET.

6. El convenio colectivo

Los propios trabajadores pueden participar en la negociación de sus condiciones de trabajo. Esto se consigue a través de los **convenios colectivos**, que son acuerdos libremente adoptados entre los representantes de los trabajadores (sindicatos) y los empresarios para regular las condiciones de trabajo, la productividad y garantizar la paz laboral. Estos acuerdos siempre deben respetar las normas de rango superior, pueden mejorar las condiciones, pero nunca contradecirlas o empeorarlas.

La Constitución Española reconoce la fuerza vinculante del mismo; de este modo, los acuerdos adoptados vinculan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su **ámbito de actuación**:

- **Territorial.** Puede ser un convenio local, provincial, interprovincial, CCAA, estatal, europeo o internacional.
- **Temporal.** Las partes negociadoras fijan la duración del convenio, prorrogándose de año en año si ninguna de las partes lo denuncia. Un convenio que sucede a otro deroga en su integridad al anterior, salvo en los aspectos que expresamente se mantengan.
- **Personal.** Alude a quien puede firmar el acuerdo (capacitado y legitimado) y a quién se aplica.
- **Funcional.** El convenio puede aplicarse en un ámbito inferior al de la empresa, en el ámbito de la empresa o en un ámbito superior.

Los convenios colectivos podrán regular materias de carácter económico, laboral, sindical y, en general, todo cuanto afecte a las condiciones de empleo. Dentro de todo convenio colectivo debe incluirse como **contenido mínimo**:

- Las partes que acuerdan el convenio colectivo.
- El ámbito: personal, territorial, funcional y/o temporal.
- Forma, condiciones y plazo de preaviso para denunciar el convenio.
- Designación de la comisión paritaria que represente a las partes negociadoras y se encargue de resolver las discrepancias que surjan en las interpretaciones del convenio.

Para llevar a cabo la negociación de las condiciones se crea una **comisión negociadora**. Los integrantes de las comisiones negociadoras serán diferentes según afecte el convenio a una o varias empresas.

- Si el convenio afecta solo a una empresa, la comisión negociadora estará formada por el comité de empresa, los delegados de personal o los representantes sindicales.
- Si el convenio afecta a más de una empresa, compondrán la comisión negociadora los sindicatos considerados más representativos en su ámbito territorial, que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en ese ámbito geográfico.

7. Organismos y autoridades que intervienen en las relaciones laborales

La legislación laboral vista hasta ahora no sería eficaz si no existiera un control sobre la aplicación de la misma; y, en último término, tener la posibilidad de acudir a los tribunales para ejercitar algún derecho no reconocido.

Los principales órganos y autoridades que velan por el cumplimiento de las relaciones laborales, son los siguientes:

- 7.1. **Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).** Es el principal órgano encargado de vigilar que se cumpla la normativa laboral y exigir responsabilidades en caso contrario. La **Inspección de Trabajo** depende del Ministerio de trabajo, pudiendo presentarse en la empresa de forma propia o por la denuncia de cualquier persona.

7.2. Jurisdicción de lo Social. No obstante lo anterior, los propios trabajadores, en el momento que crean que se está violando un derecho reconocido por ley, pueden acudir a los tribunales de jurisdicción social. **Los juzgados y tribunales laborales** resuelven los posibles conflictos e interpretan la ley. Se organizan en jurisdicciones geográficas:

- El **Juzgado de lo Social**, de ámbito provincial, va a conocer el caso en primera instancia. En él se resolverán los conflictos que tengan únicamente ámbito provincial.
- El **Tribunal Superior de Justicia** (sala de lo social). Existe uno en cada Comunidad Autónoma, siendo su ámbito territorial de actuación la resolución de los conflictos que surjan dentro de la misma; así como también de los recursos contra sentencias del Juzgado de lo Social (*Recurso de suplicación*).
- La **Audiencia Nacional** (sala de lo social). Resuelve los conflictos sociales de ámbito superior a la Comunidad Autónoma. Tiene competencia en todo el territorio nacional y sede en Madrid.
- La sala de lo social del **Tribunal Supremo**. Tiene sede en Madrid y jurisdicción en toda España. Es el órgano que se encuentra en la cúspide del poder judicial. Resuelve los recursos ante sentencias dictadas por las salas de lo social del Tribunal Superior de Justicia y de la Audiencia Nacional. También se ocupa de evitar conflictos entre las sentencias de los diferentes Tribunales Superiores de cada CCAA (*Recurso de casación*).
- Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE).

7.3. Tribunal Constitucional. Por último, y solo en caso de lesión de un derecho fundamental, cabe la posibilidad, tras agotar la vía judicial ordinaria, de acudir al Tribunal Constitucional (*Recurso de amparo*). Resuelve, por tanto, sobre los recursos de amparo interpuestos *por violación de los derechos fundamentales* del trabajador recogidos en la Constitución, así como sobre los de inconstitucionalidad de las leyes.

ACTIVIDADES FINALES

1. Samuel estuvo trabajando de camarero en Valencia. Ahora vive en Madrid y trabaja también de camarero. El primer día que acude al trabajo se queda sorprendido al ver que otras costumbres que en Valencia nadie se atrevía a infringir, aquí nadie las sigue. Muy enfadado, se dirige al empresario exigiéndole que debe cumplir con las mismas costumbres que hay en Valencia. ¿Tiene razón Samuel? ¿Por qué?
2. El Estatuto de los Trabajadores dice que los trabajadores tendrán derecho a 15 días de permiso remunerado, en caso de matrimonio. El convenio colectivo que se debe aplicar a Eduardo Mendoza amplía dicho plazo a 20 días, y el contrato que él ha firmado con la empresa estipula que tendrá derecho a 17 días de permiso remunerado en caso de matrimonio. ¿Qué norma debe aplicarse en este caso? ¿Por qué?
3. Una empresa ofrece a un trabajador renunciar a la mitad de sus vacaciones a cambio de no denunciarle por haber llegado tarde al trabajo durante una semana entera. ¿Es posible?
4. Lucía se encuentra en el departamento de recursos humanos, firmando su primer contrato de trabajo. Como su hermano está desempleado, pide al jefe de personal, que su hermano ocupe su puesto los fines de semana. ¿Es posible?
5. ¿Cuáles son las cinco características propias de toda relación laboral?
6. ¿El Derecho laboral regula el trabajo de un autónomo?
7. Ordena, conforme al principio de jerarquía normativa, las siguientes normas: convenio colectivo de la siderometalurgia. Convenio n.º 171 de la OIT sobre el Trabajo Nocturno. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Ley Ordinaria 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Decreto 1.006/1985, de 26 de junio, por el que se Regula la Relación Laboral Especial de los Deportistas Profesionales. Contrato de trabajo. Constitución Española de 1978. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, para conseguir la Igual Remuneración para Hombres y Mujeres.
8. Después de leer el texto que se recoge a continuación y que está extraído de la Constitución española, indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:
 - El Gobierno puede desarrollar por decreto-ley o decreto legislativo el derecho a la educación.
 - Determinadas materias laborales deben desarrollarse, necesariamente, mediante una Ley Orgánica, como, por ejemplo, el derecho de libertad sindical regulado por la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El Decreto legislativo (art. 82 CE): Son normas elaboradas por el gobierno previa delegación expresa de las Cortes Generales. La delegación legislativa no cabe respecto de las materias para las que existe reserva de ley orgánica y han de referirse a una materia concreta con un plazo de desarrollo previamente determinado.

Decreto Ley (art. 86 CE): Son normas, con rango de ley, emanadas directamente del gobierno (sin necesidad de delegación previa por las Cortes). Sólo se redactan en caso de extraordinaria y urgente necesidad, son normas provisionales que deben ser sometidas a debate y votación en el Congreso, en los 30 días siguientes a su promulgación. No pueden versar sobre materias propias de ley orgánica ni sobre las instituciones básicas del Estado.

EVALÚA TUS CONOCIMIENTOS

1. La ley orgánica:

- a) Necesita de mayoría simple para ser aprobada.
- b) Regula cualquier tipo de materia.
- c) Tiene un rango superior a los reglamentos.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

2. El decreto:

- a) Tiene el mismo rango que las leyes ordinarias.
- b) Tiene el mismo rango que una orden ministerial.
- c) Lo dicta el Parlamento.
- d) Ninguna de las anteriores es correcta.

3. Señala la respuesta correcta:

- a) La Constitución está por encima del Derecho Comunitario.
- b) Los Tratados Internacionales están por encima de la Constitución.
- c) Los usos y costumbres locales y profesionales son una fuente de Derecho Laboral.
- d) El ET se aprobó por decreto-ley.

4. Señala la respuesta correcta:

- a) Los trabajadores deben cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe.
- b) Un trabajador no puede renunciar a los derechos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) El principio de libre establecimiento permite a los ciudadanos europeos, abrir empresas en otros Estados miembros.
- d) Todas las anteriores son correctas.

5. Son relaciones laborales excluidas, entre otras:

- a) Los trabajos familiares y el servicio del hogar familiar.
- b) La relación de servicio de los funcionarios públicos y del personal de alta dirección.
- c) Los trabajos que realiza el familiar de un empresario, un amigo o un preso.
- d) La actividad que se limita al desempeño del cargo de consejero, los funcionarios públicos y las prestaciones personales obligatorias.

6. Según el principio *in dubio pro operario*:

- a) El juez deberá tener en cuenta la norma más favorable para el trabajador.
- b) El juez deberá realizar la interpretación de la ley que más favorezca al trabajador.
- c) El juez nunca podrá quitar al trabajador sus derechos mínimos.
- d) Todas las anteriores son correctas.