



QUÉ SON LOS DERECHOS LABORALES



#11

ÍNDICE



01 **HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA** 03

02 **DERECHO DEL TRABAJO, TRABAJO ASALARIADO Y CONFLICTO**..... 04

- Concepto de trabajador
- Concepto de trabajo asalariado y derecho del trabajo

03 **EL DERECHO DEL TRABAJO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO** 05

04 **FUENTES DE DERECHO LABORAL**..... 05

- Internas
- Internacionales

05 **LEGISLACIÓN ESPAÑOLA** 08

06 **MATERIALES Y RECURSOS** 08

#1 HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN ESPAÑA

El primer punto relevante es la Revolución Industrial en Inglaterra y su posterior extensión por el continente europeo. Se basaba en la utilización de nuevas máquinas y un modelo de grandes fábricas que, poco a poco, acabaron con los talleres artesanos.

Este nuevo paradigma, hace surgir un modelo de industrialización inimaginable hasta entonces. Si bien es cierto, genera una acumulación de poder en un grupo reducido de personas, que son los empresarios y que provoca la comisión de grandes abusos a los trabajadores.

En este contexto, nos encontramos por un lado, unos empresarios con un crecimiento de capital y de poder creciente a través del proceso de industrialización y, por otro, una masa de trabajadores y trabajadoras sufriendo unas durísimas condiciones de vida, por ejemplo, jornadas de más de 14 horas, trabajo infantil, salarios de miseria o falta de medidas de prevención, además de la ausencia total de servicios públicos, provocaban que en los barrios obreros de Manchester, Liverpool o Glas-

gow la esperanza de vida se situase en torno a los 26 años en 1840.

Este caldo de cultivo provoca a lo largo del siglo XIX el crecimiento de los movimientos obreros, que soportando muchísima represión, comienzan a trasladar y poner en la mesa reivindicaciones sobre las condiciones de vida de las personas trabajadoras. En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año.

En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania. Si bien, aunque no esté claro históricamente, parece ser que la primera central sindical de Oficios data de 1829, cuando John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a

Destajo de Gran Bretaña. En España, el sindicato más longevo es la UGT, que fue fundada por un grupo de treinta y dos delegados, representantes de cuarenta y cuatro sociedades de oficios, el 12 de agosto de 1888 en Barcelona.

Sin embargo, no será hasta la segunda mitad del s XIX cuando comiencen a promulgarse las primeras en materia laboral. Las primeras leyes promulgadas fueron las de trabajo infantil y accidentes laborales, dado que al ser más sangrantes, tocaban más la conciencia y sensibilidad sociales.

En este momento, también comienzan a crearse los primeros sindicatos, los cuales se distribuían por oficios, pero rápidamente se fueron agrupando hasta formar grandes sindicatos nacionales e internacionales. Teniendo que luchar y logrando poco a poco su legalización en la mayoría de los países occidentales y convirtiéndose en actores fundamentales. En 1921, en Europa había más de 46 millones de trabajadores afiliados a algún sindicato.

Uno de los mayores avances de ese siglo, se da en los Estados Unidos en 1886, donde gracias a la huelga del primero de mayo, se consigue fijar la jornada de 8 horas. Que en España se replicaría en 1919, con la llamada huelga de La Canadiense, la cual comenzó el 5 de febrero de 1919 y se prolongó por cuarenta y cuatro días en los cuales se paralizó la ciudad de Barcelona y concluyó con la sanción del Decreto de la jornada de ocho horas.

Con ese inicio, es España, entre 1919 y 1931 se dicta una importante cantidad de normas y se promulgan los primeros códigos de Derecho del trabajo, comenzándose a tener consideración propia dentro del mundo del derecho.

Durante el franquismo, pese a la alta represión sindical, es fundamental la labor del movimiento obrero encabezado por Comisiones Obreras, que desde la clandestinidad logra organizar a las personas trabajadoras consiguiendo grandes logros en materia laboral. El primero de ellos, paralelo al surgimiento de las comisiones obreras, es "la Huelgona" en 1962 que constituyó la primera vez que el régimen franquista tuvo que dar su brazo a torcer ante los trabajadores recogiendo un incremento de 75 pesetas en el precio de la tonelada de carbón y permitiendo la creación de comisiones de representantes obreros para la negociación de conflictos futuros.

Posteriormente, en 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, donde se encuentra la regulación básica de las relaciones laborales en España. Posteriormente, se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TR-LET) de 1995, con las modificaciones que se han ido realizando al mismo, así como mediante otras disposiciones legales. Se trata de una ley cambiante, que se va adaptando al momento histórico y social de cada momento, sin dejar de ser, la base de conflicto entre las organizaciones sindicales y patronales.

#2 DERECHO DEL TRABAJO, TRABAJO ASALARIADO Y CONFLICTO

CONCEPTO DE TRABAJADOR

El TRLET determina al trabajador será "quien voluntariamente preste servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica". (Art. 1.1 TRELET)

Por lo tanto, la actividad debe prestarse de forma libre o voluntaria. Debe ser retribuida. Es decir, debe mediar salario por el trabajo realizado, que se devenga de manera regular y progresiva. Además, debe de existir una dependencia entre la persona trabajadora y la empresaria.

El requisito que históricamente más controversias ha traído es el de la ajenidad, existen dos tesis que nos ayudan a esclarecerlo:

- Tesis de la ajenidad de los frutos: en todo momento, desde el inicio, los frutos del trabajo son atribuidos directamente a una persona distinta de la que ejecuta el trabajo.

Ej. El operario de fábrica de automóviles, no es en ningún

momento el dueño del vehículo construido. En todo momento, es de la empresa.

- Tesis de la ajenidad de los riesgos: lo cual quiere decir que los costes, resultados y riesgos son del empresario. Tanto los costes del trabajo, como el resultado del mismo, como el resultado positivo o negativo de la producción.

Ej. Tanto los costes de las materias necesarias para construir el coche, como el lugar, las herramientas y el coste de la mano de obra, corresponden a la empresa. Al igual, que el coche producido será propiedad de la empresa y, cuando se venda, la pérdida o beneficio será de la empresa.

CONCEPTO DE TRABAJO ASALARIADO Y DERECHO DEL TRABAJO.

Podemos definir el derecho del trabajo como la ordenación jurídica

del trabajo asalariado o por cuenta ajena. Dentro del derecho podemos dividirlo en tres sectores:

- **Derecho público:** cuyas normas van dirigidas a la actividad reguladora del Estado, de las administraciones públicas y de todas sus relaciones con los particulares.
- **Derecho privado:** en este caso, regula las relaciones entre particulares.
- **Derecho del trabajo:** se trata de un híbrido o posición intermedia, pues comprende normas de ambos sectores.

Por lo tanto, las actividades que se encuentran reguladas por el derecho del trabajo, no son relaciones entre particulares, sino una relación de trabajo asalariado o por cuenta ajena. Para ser considerado así, debe cumplir las siguientes características:

- **Voluntario:** debe realizarse de forma libre. En contraposición al trabajo forzoso o la esclavitud. La decisión de trabajar y para quien trabajar ha de ser una decisión libre.
- **Ajena:** el fruto obtenido del trabajo se cede a otra persona a cambio de un salario.
- **Dependiente:** es la persona empresaria quien ordena el cómo y dónde ha de realizarse el trabajo. Es decir, es quien decide y organiza como el trabajo.

- **Retribuida:** debe tratarse de una actividad remunerada, a cambio de un salario.

Por lo tanto, debemos entender el derecho del trabajo como el resultado de un proceso de equilibrio entre la libertad de empresa y el intervencionismo estatal que se consolida a finales del siglo XIX y comienzo del XX. De este modo, se configura como un conjunto de normas y principios que, tanto se configura como evoluciona a través de los conflictos colectivos y las reivindicaciones sindicales.



#3 EL DERECHO AL TRABAJO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Los primeros antecedentes del derecho del trabajo en España comienzan con las primeras leyes laborales que tratan la regulación de menores de 1873, prohibiendo el trabajo a menores de 10 años y estableciendo la jornada de 8 horas para los menores de 15 años.

En la Constitución de 1978 se establecen los derechos y deberes básicos a nivel laboral. Actualmente contamos con un modelo constitucional de relaciones laborales que sirve de punto de partida para desarrollar las demás normas laborales, y se encuentra basado en tres pilares básicos:

- La importancia dentro de nuestra constitución del conflicto de intereses entre empresarios y asalariados.
- La autonomía colectiva de empresarios y representantes de los trabajadores para autorregular sus intereses y reivindicaciones.
- La intervención garantista del Estado.



#4 FUENTES DEL DERECHO LABORAL

- Las fuentes formales; es decir, los instrumentos o formas por medio de los cuales se establecen las normas.

Dentro de estas fuentes, la prelación entre una u otras, es decir el orden de las fuentes jurídicas, determina la norma aplicable al caso concreto.

El derecho laboral tiene una serie de particularidades que afectan a sus fuentes, pues si en el resto del derecho positivo (conjunto de normas escritas), existen un poder legislativo y/o ejecutivo con competencia para dictar normas; en el caso del derecho laboral también la propia negociación privada entre la empresa y los trabajadores o sus representantes tienen la capacidad para dictar normas. Se trata de los convenios colectivos, así como los acuerdos similares de eficacia colectiva que

FUENTES DE DERECHO LABORAL

Fuentes del derecho son todas aquellas que contribuyen o han contribuido a crear el conjunto de reglas jurídicas aplicables en un momento determinado. Es decir, es el conjunto normativo que regula un determinado apartado de la vida social en un Estado.

Por fuente del ordenamiento se entiende:

- Las fuentes materiales; se trata de los poderes sociales que pueden fijar normas jurídicas, normalmente escritas: El estado, distintas organizaciones internacionales, la sociedad, etc.

vincula a las partes en la negociación.

Por lo tanto, podemos decir que, en derecho laboral, los agentes sociales son poderes con facultad normativa como fuente propia a través de los convenios colectivos. La dinámica constituye una práctica democrática dentro del sistema productivo, pues no debemos olvidar, pese a que en la práctica muchos empleadores traten de evitarlo que, nuestro ordenamiento jurídico diseña las empresas como estructuras obligatoriamente democráticas donde debe favorecerse la participación de las personas trabajadoras.

Internas

El TRLET en su art. 3.1 hace una enumeración, aunque incompleta, de las fuentes que regulan las relaciones laborales:

Artículo 3 Fuentes de la relación laboral

1. *Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:*
 - a. *Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.*
 - b. *Por los convenios colectivos.*
 - c. *Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.*

d. *Por los usos y costumbres locales y profesionales.*

2. *Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.*
3. *Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.*
4. *Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.*
5. *Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.*

Por lo tanto, podemos ver que las fuentes del Derecho del trabajo presentan una serie de características respecto al resto de nuestro Ordenamiento. Si bien tienen fuentes

comunes al resto de las ramas del derecho, también tiene unas fuentes exclusivas que ponen en valor la importancia que da nuestro ordenamiento jurídico a la negociación colectiva.

Por lo tanto, las fuentes internas podríamos agruparlas entre 4 grupos:

- **La Constitución:** define el paraguas normativo dentro del cual se construye el derecho del trabajo definiendo los extremos de este dentro de sus tres grandes grupos:
 - » **Derechos fundamentales:** Donde se recoge todo lo referente a la libertad sindical, a la huelga y a la no discriminación
 - » **Derechos y libertades de los ciudadanos:** Donde se engloba el grueso normativo del derecho laboral.
 - » **Principios rectores:** Donde encontramos que las políticas deben tender al pleno empleo, a sostener la Seguridad Social, a velar por la seguridad en el trabajo, a garantizar el descanso y la formación
- **Leyes Orgánicas:** son aquellas que regulan aspectos fundamentales como son la libertad sindical o el derecho a la sindicación mediante la LOLS o relativas al ejercicio de derechos fundamentales.
- Resto de normas: aquí nos encontramos tanto las leyes ordi-

narias, como los decretos-ley, los decretos legislativos, los textos articulados y refundidos y los reglamentos. Cada uno de ellos tienen sus competencias y funciones, y todos ellos conforman el grueso del marco normativo del derecho del trabajo.

- **Los convenios colectivos:** se trata quizá de la fuente normativa más importante, pues solo existe en el derecho laboral.

Podemos definirlo como el acuerdo por escrito, negociado entre la empresa y los representantes de los trabajadores que regulan las condiciones de trabajo, así como las normas de convivencia laboral en las empresas.

Este tipo de fuente, nace de la constitución y del derecho que reconoce a la negociación colectiva con el siguiente texto en el art. 37:

Artículo 37

La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

1. *Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que*

puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Esto quiere decir, que las condiciones establecidas en los convenios colectivos son vinculantes y aplicables, debiendo ser respetadas en todos los contratos individuales, no pudiendo estos establecer condiciones de trabajo menos favorables a las acordadas en los convenios!

- El contrato de trabajo, que se basa en la negociación colectiva y en la individual.
- Los usos y costumbres locales y profesionales: si bien es cierto que el cuerpo normativo del derecho de trabajo es actualmente de tal magnitud, que no deja margen para la aplicación de los usos y costumbres. Estos, siguen constituyendo una fuente del derecho laboral, que será de aplicación en defecto de disposición legal, convencional o contractual.

INTERNACIONALES

En un mundo globalizado, es cada vez de mayor importancia la relación que se da entre los países, los organismos y las instituciones internacionales. Como resultado de esto, el Estado español, ha adquirido una serie de obligaciones, a través de las cuales, se incorporan al derecho español con primacía sobre el derecho interno.

1 * La reforma laboral de 2012, incluye la posibilidad del descuelgue salarial, se trata de un recurso que permite a las empresas no aplicar las condiciones del convenio colectivo en circunstancias excepcionales cumpliendo los requisitos del procedimiento establecido para ello.

- Tratados Internacionales, los cuales pasan a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico una vez aprobados y publicados en el BOE.

La complejidad con estos es que deben, a su vez, estar sujetos a lo dispuesto en la Constitución.

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT): es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene una organización y gobernanza de carácter tripartito: gobiernos, organizaciones sindicales y patronales.

Su objetivo es promover las acciones internacionales de cara a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de todas las personas trabajadoras.

Las normas jurídicas de la OIT son:

- Convenios: tienen carácter de tratados internacionales y generan un compendio de derecho internacional del trabajo.
- Recomendaciones: no tienen carácter vinculante.
- Resoluciones: expresan cuales son los criterios de la OIT. Tampoco son vinculantes.

LOS DERECHOS LABORALES EN LA UE

La Unión Europea: entre los fines principales de la Unión Europea, nos encontramos elevar el nivel de vida de los trabajadores de los Estados miembro y equiparar las condiciones laborales imperantes en los distintos países.

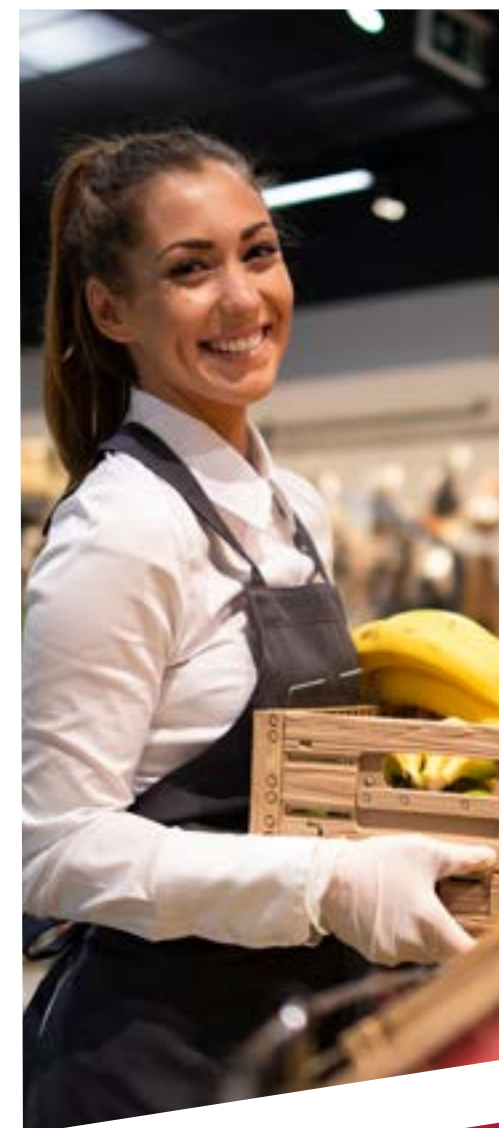
Los principales derechos en materia laboral vienen definidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000, donde entre otros encontramos:

- Derecho a la libre circulación.
- Derecho a una remuneración justa.
- Derecho a la protección social.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Derecho a la salud y seguridad en el trabajo.
- Además de la protección a niños, mayores y personas con discapacidad.

En materia laboral, la Unión Europea tiene competencia para dictar las siguientes normas:

- Reglamentos: son normas de aplicación a todos los Estados miembros, a través de este medio se va creando un Derecho de la Unión.
- Directivas: a través de las cuales, se definen objetivos, quienes y plazos para la adopción de ciertas medidas. Obligan a los estados a crear normativas específicas para la trasposición de dichas directivas.
- Decisiones: resuelven sobre casos particulares.

- Recomendaciones y dictámenes: no imponen obligaciones jurídicas a los destinatarios, sino que expresan valoraciones o juicios.



#5 LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

Si bien la legislación española en materia laboral es demasiado extensa como para analizarla al completo en este documento, si podemos hacer mención a las principales leyes que constituyen el marco del derecho laboral español.

- La Constitución de 1978, la cual establece los derechos laborales básicos, así como el marco de referencia para el desarrollo de la normativa al respecto.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TR-LET), es la base por detrás de la Constitución, desarrolla la regulación general de contrato de trabajo, normativa sobre negociación y convenio y los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), es la base del régimen jurídico sindical, de la representatividad y la acción sindical.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales, regula las medidas necesarias para la prevención.



- Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, desarrollando las normas procedimentales y procesales en caso de conflicto ante los órganos de lo social.
- Ley Orgánica de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LI-SOS), determinan las infracciones y las sanciones que existen en materia laboral.
- Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, regula el funcionamiento, así como la gestión de la Seguridad Social en lo relativo a la cotización y la afiliación.

MATERIALES Y RECURSOS

<https://www.um.es/hisminas/wp-content/uploads/2012/06/Volviendo-a-un-viejo-debate.pdf>

pikaramagazine.com
Las mujeres que pararon dos meses a Franco





Fundación por la Europa de los Ciudadanos

C/ Luis Vélez de Guevara, 8, Bajo Derecha 28012. Madrid.

contacto@lafec.org

91 722 75 00