



## DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

*José Luis Mateos Crespo (Universidad de Salamanca)*

*Rosa María Reina Pérez (CFIE Benavente)*

- La Constitución Española.
- Los derechos fundamentales. Derechos de los trabajadores.

**CRÉDITOS**

- 1.1. Título
- 1.2. Autores
- 1.3. Requerimientos técnicos

- Los derechos fundamentales. Derechos de los trabajadores.
- Contenido científico: José Luis Mateos Crespo (Universidad de Salamanca)
- Adaptación metodológica para la formación: Rosa M.ª Reina Pérez (CFIE Benavente)
- No precisa

**2. CATALOGACIÓN**

- 2.1. Título
- 2.2. Capítulo
- 2.3. Artículo
- 2.4. Tema

- Preliminar y I. De los derechos y deberes fundamentales
- Capítulo Segundo: Derechos y libertades
- 28, 35
- Los derechos de los trabajadores se contemplan en diferentes artículos de la Constitución española. En estos se reconoce el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, el deber de trabajar, la libre elección de profesión, la igualdad salarial, la promoción a través del trabajo, el derecho a sindicarse, a la huelga, ... En definitiva, un reconocimiento de derechos que dignifica la vida y las condiciones laborales de los trabajadores.

**3. MAPA TEMÁTICO**

**3.1. Contextualización**

Esta ponencia está dedicada a los derechos de los trabajadores. Se engloba dentro del bloque C, en el que se desarrollan los derechos y deberes fundamentales de la Constitución Española.



**3.2. Guion de la ponencia**

Propuesta de desarrollo:

- Objetivos de la ponencia.
- Contenidos temáticos.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades y recursos para trabajar.</li> <li>▪ Conceptos clave y glosario.</li> <li>▪ Para saber más.</li> <li>▪ Reflexión final.</li> </ul>
<p><b>4. OBJETIVOS</b> <b>4.1. Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocer los fundamentos constitucionales de los derechos de los trabajadores</li> <li>▪ Reconocer la importancia de los derechos de los trabajadores para la dignidad de estos.</li> <li>▪ Valorar la necesidad de marcos normativos nacionales e internacionales que defiendan los derechos de los trabajadores.</li> <li>▪ Conocer las reivindicaciones de los trabajadores para la mejora de sus condiciones laborales</li> <li>▪ Admitir la importancia de las organizaciones sindicales en la consecución de mejoras laborales y reivindicación de derechos reconocidos a los trabajadores.</li> </ul>
<p><b>5. CONTENIDOS</b> <b>5.1. Introducción histórica</b></p>	<p>El reconocimiento del trabajo como libertad y, posteriormente como derecho, ha dado lugar a una tensión constante desde los tiempos de la Revolución Industrial, época en la que pensadores como John Locke y, más adelante, teóricos de las tesis revolucionarias francesas como Montesquieu y Rousseau hablaron en sus escritos del derecho de los hombres a ganarse la vida mediante su trabajo, y del papel del Estado para garantizar la subsistencia de los ciudadanos con la provisión del trabajo en unos casos y, en otros, contribuyendo a la enseñanza para desempeñar un oficio. No obstante, no es hasta mediados del siglo XIX cuando la consideración del trabajo como derecho –junto con otros derechos desarrollados en el marco del Estado social y la función promocional del Derecho- adquiere mayor relevancia en el debate público.</p> <p>Los textos constitucionales en España, salvo el actual, se conectan con la corriente liberal que consideraba el trabajo como libertad y no como derecho. A modo de ejemplo, la Constitución canovista de 1876 estableció en su artículo 12: “Cada cual es libre de elegir su profesión y de aprenderla como mejor le parezca (...)”. Con posterioridad, ya en el siglo XX, el texto de la Constitución de 1931 contribuyó significativamente a la protección legal del trabajo –además de definirlo como “obligación social”– (art. 46), pero no llegó a reconocerlo expresamente como derecho.</p>
<p><b>5.2. La concepción del trabajo en la Constitución española de 1978</b></p>	<p>La Constitución española de 1978 reconoce de forma expresa en su artículo 35, por primera vez en la historia del constitucionalismo español, el trabajo como derecho, si bien este reconocimiento dentro del catálogo de los derechos y los deberes de los ciudadanos –Sección 2ª del Capítulo II del Título I– no produce, como efecto, la habilitación para la obtención por cualquier persona de un puesto de trabajo. En tanto derecho, el constituyente añadió además una serie de condiciones en el mismo artículo en torno al contenido del derecho al trabajo: la libre elección de profesión u oficio, la promoción a través del trabajo, una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia, sin que pueda existir discriminación por razón de sexo. De igual modo, se establece el deber de trabajar de los ciudadanos.</p> <p>Junto a lo indicado, la actual Constitución española de 1978 contiene un amplio catálogo de derechos conectados con el ámbito de las relaciones laborales. En este sentido, estableceremos una clasificación del contenido laboral de la Constitución de 1978 en torno a tres categorías: los derechos laborales específicos, los derechos laborales inespecíficos y las cuestiones relacionadas al ámbito laboral recogidas en los principios rectores orientadores de la política social y económica. A continuación, de</p>

forma sistemática, se procederá a identificar el contenido laboral de la Constitución española clasificado en las categorías mencionadas, y en función de si son derechos de ejercicio individual o de ejercicio colectivo. De igual modo, cuando se trate de derechos constitucionales fundamentales, se hará mención a su carácter de ‘fundamental’.

### 5.3. Derechos Constitucionales laborales específicos individuales

Los derechos laborales específicos son aquellos que la Carta Magna reconoce en conexión con el ámbito laboral, y tienen eficacia en la relación existente entre el empresario-empileador y el trabajador-empleado, por lo que su ejercicio se circunscribe a las relaciones laborales. El constituyente español reconoce, a su vez, derechos laborales específicos de carácter colectivo, cuyo titular es la colectividad y no el individuo, y derechos laborales específicos de carácter individual, cuyo titular es el individuo. El desarrollo básico de la mayoría de los derechos de los trabajadores reconocidos en el texto constitucional se encuentra en la legislación básica de aplicación, esto es, en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

- **Derechos constitucionales laborales específicos individuales:**
  - Derecho al trabajo y deber de trabajar (art. 35.1 CE): se reconoce el derecho al trabajo y el deber de trabajar de todos los españoles. Este reconocimiento del derecho al trabajo, al que se ha hecho referencia anteriormente, opera a modo de marco general, junto con el contenido de los artículos 37 y 38 CE, para el resto de los derechos laborales de los trabajadores con reconocimiento constitucional.
  - Derecho a la libre elección de profesión u oficio (art. 35.1 CE): como resultado del protagonismo inicial de la libertad de acceso al trabajo por influencia de la corriente liberal, anterior al reconocimiento del derecho al trabajo, el constituyente reconoce también de forma expresa la libertad del trabajador para la elección de su profesión u oficio.
  - Derecho a la promoción a través del trabajo (art. 35.1 CE): el trabajador tiene reconocido como derecho la posibilidad de promocionar por medio de su desempeño profesional, para lo que suelen considerarse criterios como la antigüedad, los méritos y los conocimientos adquiridos y, en determinados puestos de trabajo, la libre designación por el empresario o directivo de rango superior.
  - Derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y las de su familia (art. 35.1 CE): el trabajador debe recibir por su trabajo un salario suficiente en cuantía para cubrir tanto sus necesidades como las de su familia, para lo que el Estado fija la percepción de, al menos, una cantidad en concepto de remuneración, esto es, el salario mínimo interprofesional.
  - Derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva (art. 35.1 CE): se aplica el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin que tenga cabida un salario desigual por la realización de igual trabajo. De forma expresa se prohíbe que la discriminación salarial sea por razón de sexo, esto es: hombres y mujeres deben recibir igual salario por igual trabajo realizado.
  - Derecho a sindicarse (art. 28.1 CE): se reconoce como derecho constitucional fundamental la pertenencia a un sindicato de forma libre, sin que quepa obligación a la sindicación. Igualmente la Ley puede limitar o exceptuar el derecho de sindicación a los miembros de las Fuerzas o Institutos Armados, o cuerpos sometidos a disciplina militar – como es el caso de los miembros del Ejército y de la Guardia Civil, que pueden agruparse en torno a asociaciones profesionales, pero no pertenecer a sindicatos–, así como regular las peculiaridades de su ejercicio por los funcionarios públicos –es el caso de

jueces, magistrados y fiscales en activo, que tampoco pueden pertenecer a un sindicato (art. 127.1 CE)–.

- Derecho a la huelga (arts. 28.2 CE): de igual modo que el anterior en cuanto a derecho fundamental, se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, remitiéndose a la ley para regular su ejercicio y el establecimiento de las garantías para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales a la comunidad, es decir, la fijación de los conocidos como servicios mínimos. La legislación aplicable en torno a la huelga se establece a través del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, previo a la entrada en vigor del propio texto constitucional.

#### 5.4. Derechos Constitucionales laborales específicos colectivos

- Derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE): además del derecho individual a pertenecer libremente a una organización sindical –esto es: sindicarse–, también se reconoce el derecho a fundar sindicatos, a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales de ámbito internacional.
- Derecho a la huelga (art. 28.2 CE): la vertiente colectiva de este derecho está referida a la posibilidad del sindicato –como agrupación de trabajadores– para promover y convocar una huelga, así como a la capacidad de negociar los servicios esenciales para la comunidad durante el tiempo de duración de la huelga.
- Derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE): se reconoce el derecho a los representantes de los trabajadores y de los empresarios a negociar cuestiones relativas a la relación jurídica laboral que les une, otorgando fuerza vinculante a los convenios colectivos suscritos entre ambas partes.
- Derecho a la adopción de medidas de conflicto (art. 37.2 CE): en el caso de los trabajadores, se legitima la adopción de medidas en caso de conflicto para la defensa de sus intereses, lo que se conecta con el ejercicio del derecho fundamental a la huelga (art. 28.2 CE).
- Derecho a la participación en la empresa (art. 129.2 CE): se reconoce la posibilidad de que los trabajadores como colectivo accedan a la propiedad de los medios de producción a través, por ejemplo, de la creación de sociedades cooperativas

#### 5.5. Derechos Constitucionales laborales inespecíficos

En segundo lugar, identificamos los **derechos laborales inespecíficos**, es decir, aquellos derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al mismo tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, esto es, la relación laboral.

En torno a este grupo, podemos identificar al menos los siguientes derechos, todos de carácter fundamental y de ejercicio individual: derecho a la igualdad y a la no discriminación (art. 14 CE), derecho a la vida e integridad física y moral (art. 15 CE), derecho a la libertad ideológica y religiosa (arts. 16.1 y 16.2 CE), derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE), derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE), derecho a la libertad de expresión (art. 20.1.a CE), derecho a la libertad de información (art. 20.1.d CE), derecho de reunión (art. 21 CE), derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) y derecho a la educación (art. 27.1 CE).

#### 5.6. Principios rectores de la política económica y social.

Los principios rectores de la política económica y social cumplen como principal función la de orientar a los poderes públicos, de forma que sirvan como presupuestos básicos para la corrección de situaciones de desequilibrio que pueden producirse en el funcionamiento ordinario del sistema económico y social, persiguiendo como fin último el interés general, pero sin concreción. En torno a las relaciones laborales, podemos identificar al menos los siguientes derechos



reconocidos en el Capítulo de los principios rectores de la política económica y social (arts. 39 a 52 CE) que, a su vez, **podrían ser clasificados como derechos laborales individuales específicos:**

- Derecho a la formación y la readaptación profesionales (art. 40.2 CE): debe entenderse por *formación profesional* la preparación que precisa la persona para el trabajo que, de forma habitual y estable va a constituir su medio de vida. La readaptación profesional es la preparación que el trabajador recibe a lo largo de su vida para adaptarse a las exigencias de la evolución técnica de su trabajo o profesión.
- Derecho a la salud y a la seguridad laboral (art. 40.2 CE): se deben garantizar las medidas necesarias para que las condiciones higiénicas y de seguridad en que el trabajador desarrolla su actividad laboral no afecten a su propia salud y seguridad.
- Derecho al descanso (art. 40.2 CE): este derecho debe garantizarse respetando al menos la limitación de la jornada laboral y el disfrute de vacaciones periódicas retribuidas.
- Derecho a la asistencia y prestaciones sociales ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo (art. 41 CE): este derecho deberá ser cubierto a través de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, y tiene como finalidad asegurar unas condiciones de vida mínimas para quien, por cualquier motivo, se encuentra en situación de necesidad, sobre todo en caso de desempleo.

Por último, también en el Capítulo III del Título I de los principios rectores de la política económica y social, es posible vincular como contenido laboral de la Constitución, desde la perspectiva de los derechos de los trabajadores, los siguientes: la encomienda a los poderes públicos para el desarrollo de una política orientada al pleno empleo (art. 40.1 CE), y la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero, así como orientar la política hacia su retorno (art. 42 CE).

**6. RECURSOS  
DIDÁCTICOS Y  
ACTIVIDADES**

**6.1. Propuesta de debate**

**Objetivos principales:**

- Iniciarse en el conocimiento de los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución española de 1978.
- Desarrollar valores como el respeto, la tolerancia, la libertad de pensamiento y conciencia, el espíritu crítico, el trabajo en equipo y el diálogo entre iguales.

**Conocimientos previos y posturas del debate:** Después de haber trabajado sobre el contenido de la Constitución española de 1978 en torno a los derechos de los trabajadores, con apoyo en el material teórico facilitado, se propone la realización de un debate en torno a dos ejes: a favor del reconocimiento de derechos a los trabajadores en contra del reconocimiento de derechos a los trabajadores.

**Contenido del debate:** Antes del inicio del debate, se recomienda adquirir un conocimiento mínimo de los derechos de los trabajadores contenidos en la Constitución, apoyándose en el material teórico facilitado. De igual modo, se puede plantear el debate sobre el ejercicio de determinados derechos como, por ejemplo, el derecho fundamental a la huelga y oponerlo al derecho al trabajo, agrupándose las posturas en torno a quienes resultan favorables al reconocimiento de este derecho en la Constitución para garantizar su ejercicio, y quienes no lo ven necesario por resultar incompatible con el derecho al trabajo también reconocido en la

Constitución. Al finalizar el debate –cualquiera de las opciones planteadas–, se deben extraer conclusiones para justificar la existencia de los derechos de los trabajadores en la Constitución.

**-Formato del debate:** a. La dinámica habitual consiste en agrupar en torno a dos posturas previamente definidas, y decidir que alguien haga las tareas de moderador. Se establecerán tiempos tasados para la defensa de cada una de las posturas en torno al reconocimiento de varios derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución española, debiendo confrontar argumentos durante los tiempos determinados en los bloques predefinidos. Al finalizar la dinámica del debate, todo el grupo se deberá someter a un análisis de las posturas defendidas, e intentará intercambiar opiniones sobre los contenidos debatidos.

## 6.2. Test de contenidos

### TEST SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

1.-La Constitución española de 1978 es la primera en reconocer el trabajo como derecho

- a) Verdadero.
  - b) Falso, la primera fue la Constitución de 1931.
- (A.-Verdadero).

2.-Los derechos de los trabajadores en la Constitución española de 1978 pueden clasificarse en:

- a) Verdaderos, escasos y especiales.
  - b) Específicos, inespecíficos y el contenido laboral ubicado en los principios rectores de la política económica y social.
- (B.-Específicos, inespecíficos y el contenido laboral ubicado en los principios rectores de la política económica y social).

3.-Todos los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución española de 1978 son fundamentales.

- a) Verdadero.
  - b) Falso.
- (B.-Falso, no todos los derechos reconocidos a los trabajadores son fundamentales)

4.-Todos los trabajadores tienen los mismos derechos.

- a) Verdadero.
  - b) Falso.
- (B.-Falso, los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Guardia Civil o los jueces, magistrados y fiscales ven limitados sus derechos como trabajadores)

5.-Todo español tiene derecho a un trabajo y puede reclamarlo al Estado.

- a) Verdadero.
  - b) Falso.
- (B.-Falso. Los ciudadanos tienen el derecho al trabajo, pero no garantiza un empleo a toda persona que lo necesite).

6.-Cada persona tiene la obligación de realizar un determinado trabajo a lo largo de toda su vida y siempre en la misma categoría profesional.

- a) Verdadero.

b) Falso.

(B.-Falso. El trabajador tiene el derecho a la libre elección de su profesión u oficio, así como el derecho a la promoción a través del trabajo)

7.-La Constitución española justifica que un hombre y una mujer que realizan el mismo trabajo y en las mismas condiciones cobren salarios diferentes.

a) Verdadero.

b) Falso.

(B.-Falso. Se reconoce el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva).

8.-La Constitución española reconoce la negociación colectiva como derecho individual del trabajador.

a) Verdadero.

b) Falso.

(B.-Falso. El derecho a la negociación colectiva es un derecho colectivo, reconocido a los representantes de los trabajadores y de los empresarios)

9.-El derecho a la prestación por desempleo (paro) no está reconocido en la Constitución española, sino que se trata de una decisión del Gobierno de turno para no dejar desamparados a los desempleados.

a) Verdadero

b) Falso

(B.-Falso. Se reconoce en el artículo 41 CE el derecho a las prestaciones sociales ante situaciones de necesidad, en especial en caso de desempleo.

10.-Ante la convocatoria de una huelga, la Constitución española determina que ningún trabajador puede ir a trabajar.

a) Verdadero.

b) Falso, la huelga es un derecho compatible con el derecho al trabajo de quienes así lo decidan voluntariamente.

(B.-)

**6.3. Trabajo a partir de una imagen. Aplicación de rutina y destrezas de pensamiento.**





#### Descripción de la imagen:

La imagen corresponde a una manifestación del día de los trabajadores, el 1 de mayo. En la pancarta el lema “Empleo con derechos, contra los recortes sociales” recuerda, a la vez que reivindica, los derechos de los trabajadores ya reconocidos en la Constitución española y añade la necesidad de aportar gasto público para mantener los derechos sociales de los trabajadores.

Por otro lado, son destacables las siglas de las pancartas, correspondientes a las dos centrales sindicales más importantes de España: Comisiones Obreras (CCOO) y La Unión General de Trabajadores (UGT).

#### Aplicación de destrezas de pensamiento a través de un organizador gráfico:

Como actividad inicial de toma de contacto se puede proponer una actividad “Veo, pienso, me pregunto”. Se trata de que cada cual, a partir de los conocimientos adquiridos, describa la imagen y genere cuestiones de interés que pueda suscitar la misma. Para ello se distribuye entre los participantes un organizador gráfico como el que se adjunta en la imagen y se propone que lo cumplimenten, tras ver la imagen, en un plazo de unos tres minutos, como máximo.

Finalizado el tiempo de escribir, se hace una puesta en común y propone una reflexión conjunta que sirva para recoger lo más destacable de lo aportado.



#### Algunas cuestiones posibles para la reflexión:

Para completar el apartado final, se pueden plantear algunos temas de reflexión, si antes no han sido aportadas.

1. Referentes históricos del 1 de mayo.
2. Huelgas vs. Manifestaciones ¿Qué es mejor?
3. ¿Es bueno o malo que los trabajadores puedan hacer huelga? Ventajas e inconvenientes que plantean las huelgas.
4. Los piquetes, en las huelgas, ¿Hacen una función necesaria o invalidan el derecho de los trabajadores a ejercer su libertad para acudir al trabajo?
5. En el caso en que se convoque una huelga para reivindicar una subida salarial que beneficiará a todos los empleados de la empresa, ¿debería ser obligatorio que todos los trabajadores secundaran la huelga?

#### 6.4. La Constitución española y los Derechos Humanos.

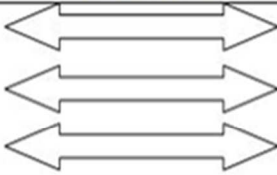
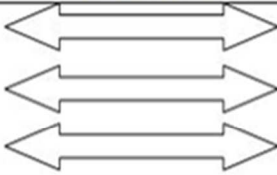
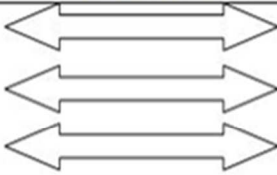
##### Propuesta de trabajo:

Se entrega una copia de los derechos constitucionales laborales específicos (individuales y colectivos) (en el desarrollo conceptual de esta unidad didáctica) y una copia de los derechos laborales recogidos en la DUDH <https://dudh.es/tag/trabajo/>

Una vez leídos y explicados los mismos, se solicita que se cumplimente la matriz adjunta valorando semejanzas y diferencias.

El objetivo es que se percaten de las similitudes entre ambos documentos y valoren cómo la Constitución española es un texto normativo en el que se reconocen derechos ya recogidos en la DUDH, marco de derechos fundamentales para toda la humanidad.

**MATRIZ COMPARA Y CONTRASTA**

1ª IDEA CONCEPTO, ETC.	2ª IDEA CONCEPTO, ETC.		
<b>EN QUE SE PARECEN</b>			
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 40px; margin: 5px;"></div> </div>		
<b>¿EN QUÉ SE DIFERENCIAN?</b>			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; text-align: center;">EN CUANTO A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">  </td> </tr> </tbody> </table>		EN CUANTO A	
EN CUANTO A			
			
Patrones de semejanzas y diferencias significativas			
CONCLUSION O INTERPRETACION			

**7. CONCEPTOS CLAVE Y GLOSARIO**

**TRABAJO:** Se denomina “trabajo” a la actividad humana encaminada a la transformación del entorno y que pretende una compensación económica. Algunas actividades no remuneradas, como el trabajo doméstico que realizan las mujeres en su propia familia o los cuidados a familiares dependientes, no reciben compensación económica, si bien han de ser consideradas ‘trabajo’.

**PROFESIÓN:** Actividad laboral que precisa de una especialización previa y que se ejerce a cambio de una retribución económica.

**OFICIO:** Ocupación laboral habitual que, en general, no requiere especialización concreta.

**HUELGA:** Forma de protesta de los trabajadores que se niegan a continuar ejerciendo su tarea laboral habitual como medida de presión para alcanzar acuerdos beneficiosos en sus condiciones laborales.

**LIBERTAD SINDICAL:** derecho que tienen los trabajadores a pertenecer a la organización sindical que deseen o bien a formar sindicatos.

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones sobre cuestiones laborales que se produce entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la patronal.

**8. PARA SABER MÁS**

- Estatuto de los trabajadores:  
<https://www.estatutodelostrabajadores.com>
- Código laboral y de la Seguridad Social  
<https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=93&modo=1&nota=0&tab=2>
- Referencias al trabajo en la Declaración universal de Derechos humanos  
<https://dudh.es/tag/trabajo/>
- Sobre el 1 de mayo  
<https://canalhistoria.es/hoy-en-la-historia/primero-de-mayo/>  
<https://goo.gl/oNBKme>
- “Los sindicatos y la democracia” Manuel Redero San Román  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2748238>
- Organización internacional del trabajo (OIT)  
<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

**9. REFLEXIÓN FINAL**

La regulación normativa de los derechos de los trabajadores es un avance tanto en el campo del reconocimiento de derechos, como en el de la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores. Dicha regulación ha sido fruto, tanto del avance en el reconocimiento de derechos a partir de la DUDH como de las numerosas reivindicaciones que organizaciones sindicales han ido haciendo día a día.

Las actividades propuestas pretenden conocer los contenidos normativos referidos a los derechos de los trabajadores o sobre las reivindicaciones sindicales y así favorecer la reflexión sobre los mismos.

Para ampliar la actividad se podría utilizar prensa actualizada en la que se recogieran otros avances en derechos de los trabajadores que pudieran ser de actualidad en el momento en que se trabaje la Unidad Didáctica.

Para ampliar contenidos y/o guiar la reflexión se propone la lectura del documento “Los sindicatos y la democracia” del profesor D. Manuel Redero San Román  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2748238>