

TEMA 21. EL DERECHO DEL TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. EL DERECHO DEL TRABAJO	2
3. OBJETO: TRABAJO HUMANO, PRODUCTIVO, POR CUENTA AJENA Y LIBRE	4
4. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO	5
Fuentes propias	6
Fuentes formales	6
5. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDEN LABORAL	9
Concurrencia de normas	10
Sucesión normativa y mantenimiento de condiciones adquiridas	12
Principio de irrenunciabilidad de derechos	12/1
Interpretación de las normas	12/2
6. CONCLUSIONES	12/2
7. BIBLIOGRAFÍA	12/3

1. INTRODUCCIÓN

Este tema pretende trazar las grandes líneas del Derecho del Trabajo, cuyo ámbito es el de las relaciones laborales remuneradas por cuenta ajena, dependientes y personales; el cuerpo en el que se agrupa su regulación es en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del Estatuto de los Trabajadores, que gira en torno a tres grandes ejes: las relaciones laborales individuales, colectivas y la representación unitaria de los trabajadores. Hay que tener en cuenta que en ocasiones hay normativa que afecta no sólo a las relaciones dependientes sino a otras relaciones como por ejemplo a los socios de cooperativas, a los trabajadores autónomos y otros, estaríamos de normativa relacionada con la prevención de riesgos laborales, la seguridad social o las infracciones y sanciones del orden social.

En este tema en primer lugar trazaremos las líneas diferenciadoras del Derecho del Trabajo respecto de otras ramas del Derecho; después específicamente en el tercer apartado desarrollaremos su objeto o ámbito.

En las fuentes del Derecho del Trabajo, distinguiendo entre fuentes formales y fuentes de producción, centrándonos especialmente en las formales, en las que distinguiremos entre normas legales y reglamentarias, normas convencionales, la costumbre laboral o los principios generales del derecho.

Finalmente analizaremos como se aplican e interpretan las fuentes del derecho del trabajo. Con esta finalidad existen una serie de principios de aplicación, que en ocasiones actúan preventivamente cuando hay una concurrencia de normas, estaríamos hablando de los principios de norma mínima y norma más favorable; en otras ocasiones su función es preservar determinados derechos de los trabajadores, ya sea en el supuesto de sucesión de normas o en la indisponibilidad de ciertos derechos. Estos principios de aplicación propios del derecho laboral deben ser diferenciados de los principios generales del derecho, que actúan de manera supletoria estableciendo principios de interpretación de alcance general.

2. EL DERECHO DEL TRABAJO

El ordenamiento jurídico de una sociedad determina el cuerpo legal en donde se registran y regulan los derechos y deberes, las obligaciones de dar, hacer o recibir de todas aquellas personas físicas, organizaciones e instituciones que están incluidos y afectadas por su ámbito de aplicación. Este ordenamiento está formado por un conjunto de normas y principios que regulan todos los aspectos en donde se desarrollan las actividades y relaciones humanas, ordenamiento al que llamamos **Derecho**.

Tradicionalmente el derecho se ha dividido en dos grandes sectores: el derecho público y el derecho privado. No debemos entender la diferencia entre ambos en su posibilidad de aplicación (el Estado o las relaciones entre particulares) sino en el destinatario de la norma, así las normas de derecho privado tienen por destinatario a todos los sujetos en general y normas de derecho público las que tienen por destinatario a los entes públicos como sujetos del derecho.

Esta dicotomía derecho público- derecho privado puede causar también controversias por cuanto hay partes del derecho que regulan y se refieren al mismo tiempo a ambos: así tenemos el derecho constitucional, el cuál regula cómo se construyen las diferentes normas, sean públicas o privadas, y también los efectos de las mismas, o también el derecho penal y procesal que garantizan el cumplimiento tanto del derecho público como privado.

Como podemos observar dependiendo de los derechos afectados se produce una división del derecho general en derechos particulares: el derecho privado (derecho civil y mercantil) el derecho público (derecho administrativo), derecho garantista (penal, procesal). Cada uno de ellos con autonomía propia en cuanto tiene unos principios y normas que conforman un cuerpo propio y completo de funcionamiento, sin perjuicio, de las remisiones oportunas a otros derechos particulares.

El Derecho del Trabajo conforma un derecho especial y autónomo, de naturaleza mixta, vamos a describir estas afirmaciones:

- En primer lugar tiene autonomía ya que tiene fuentes particulares propias que no se producen en otras ramas del derecho (Convenio colectivo) y utiliza unos principios de aplicación e interpretación de las normas diferente al resto de ramas, ya que si en éstas prevalecen el orden jerárquico y normativo en su aplicación, en el Derecho del Trabajo esta prevalencia se puede romper a favor de otros principios que no solo matizan a los anteriores sino que incluso pueden contradecirlos.
- En segundo lugar el derecho del Trabajo si bien tiene naturaleza privada porque es una derivación del derecho civil, debemos pensar que el núcleo central del derecho del trabajo es el contrato de trabajo que no es ni más ni menos que un contrato de arrendamiento de servicios que ha adquirido autonomía propia, por la especial posición de las partes. Sin embargo el derecho del trabajo cada vez se ubica más en el derecho público, un argumento básico de ello es que las normas de derecho público tienen como destino regular las relaciones jurídicas entre sujetos que están colocados en planos desiguales, así los deberes jurídico-privados tienen su fundamento en un mandato y no en una sumisión voluntaria, por el contrario en el derecho privado las partes están colocadas en un plano de igualdad jurídica, y los derechos y deberes de cada una de las partes surgen de una vinculación voluntaria,

es evidente que en el contrato hay una parte (trabajador) que es la débil de la relación y que precisa de la protección de las instituciones públicas. También es manifiesto su carácter público cuando se obliga al empresario a satisfacer obligaciones de carácter prestacional no porque sean obligaciones mutuas de las partes sino por imposición del Estado, baste señalar la cada vez mayor protección de los derechos de suspensión, excedencia o reducción de jornada derivados de la maternidad o paternidad; también hay una tutela de instituciones públicas del cumplimiento de las obligaciones del empresario (Inspección de Trabajo, Jurisdicción Social, Servicios públicos de empleo...).

Complementario al Derecho del Trabajo se encuentra el Derecho de la Seguridad Social que acoge y desarrolla el artículo 41 de la Constitución española sobre la obligación de los poderes públicos de mantener un sistema público de seguridad social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes en situaciones de necesidad. De esta forma el Derecho de la Seguridad Social va dirigido a los poderes públicos como garantes y a los ciudadanos (trabajadores, empresarios y aquellos que no están incluidos en ninguno de estos grupos) como beneficiarios de las prestaciones correspondientes. Este derecho tiene naturaleza pública.

3. OBJETO: TRABAJO HUMANO, PRODUCTIVO, POR CUENTA AJENA Y LIBRE

El Derecho del Trabajo regula el trabajo humano realizado en condiciones singulares y específicas, caracterizadas por la concurrencia de las notas de productividad, ajenidad y libertad.

El trabajo al que se refiere el derecho del trabajo supone un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, este esfuerzo se puede efectuar aplicando las habilidades físicas (trabajo manual) o manejando signos y símbolos sobre todo orales y escritos (trabajo intelectual), pero de una u otra forma el trabajo para ser considerado como tal debe exteriorizarse, de forma que siempre implica una modificación del entorno. Además el trabajo exige la ordenación de los recursos escasos existentes para el logro de unos resultados, esta ordenación supone una adaptación a nuevas situaciones, la aplicación de soluciones a problemas nuevos, la utilización de otros elementos o seres para la realización de trabajo; esto sólo se puede producir aplicando el razonamiento humano, de tal forma, que entendido el trabajo de esta forma, el ser humano es el único de los seres vivos capaz de realizar un trabajo. Hechas estas precisiones sobre la humanidad del trabajo, podemos analizar el objeto del derecho del trabajo, como regulador de unas relaciones caracterizadas por:

- Trabajo productivo: el ser humano puede efectuar su trabajo con finalidades diversas, desde realizarlo con el único objeto de divertirse, a adquirir más formación, a ayudar a los demás, o bien a procurarse los medios precisos (en forma de materia o de dinero) para su subsistencia; de una u otra forma el trabajo es una actividad humana dirigida a un fin. Ahora bien el trabajo objeto del Derecho del Trabajo es el trabajo productivo, es decir, generador de riqueza, y este carácter sólo lo tiene el trabajo dirigido a obtener los medios y recursos materiales y económicos necesarios para garantizar su subsistencia y desarrollo, a través de la creación de riqueza mediante la organización de los recursos en una actividad planificada.
- Trabajo por cuenta ajena: la segunda característica objeto del Derecho del Trabajo, es que la riqueza generada a través del trabajo productivo no revierte en el sujeto que ha efectuado la actividad, sino que inicial y directamente se adjudican a persona distinta (empleador). De esta forma podemos distinguir dentro del trabajo, el trabajo por cuenta ajena del trabajo por cuenta propia, en este último los frutos pertenecen inicialmente al que trabaja con plena disponibilidad sobre el mismo.
- Trabajo libre: dentro del trabajo humano, productivo y por cuenta ajena, ha de distinguirse entre dos tipos de trabajo: uno el realizado obligatoriamente, de forma forzosa, normalmente como prestación pública obligatoria; otro el realizado voluntariamente, es decir, la persona cede los frutos del trabajo desde el inicio a través de un acuerdo voluntario que manifestado inicialmente se prolonga a lo largo de la duración del mismo.

De esta forma tenemos que el Derecho del Trabajo tiene por objeto aquel trabajo humano realizado de forma productiva, por cuenta ajena y voluntariamente.

4. FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

La expresión fuentes del Derecho del Trabajo alude y puede designar tanto la persona/as o grupos sociales que ostentan el poder y la facultad de crear las normas, como la forma en que se manifiestan o exterioriza el poder de normar. Así podemos clasificar las fuentes:

- Fuentes en sentido propio (o fuentes de producción): que son aquellas fuerzas sociales o entes, con facultad para crear normas de derecho.
- Fuentes en sentido traslativo (o Fuentes Formales), son los procedimientos, formas o cauces de expresión, a través de los que el derecho se manifiesta

Fuentes propias

Son fuentes de producción o fuentes propias en el Derecho del Trabajo los siguientes poderes o instancias sociales, que lo manifestarán a través de sus formas normativas correspondientes:

- El Estado: Es el primer ente con capacidad para crear normas a través de sus poderes especializados como son el Parlamento (leyes), el Gobierno (Real decreto legislativo, real decreto u orden ministerial) o los Tribunales (así la jurisprudencia o la anulación de preceptos por el Tribunal Constitucional).
- Los Organismos Supra-Estatales, como la Comunidad internacional, la ONU, la OIT, la Unión Europea...
- La Sociedad, es un ente abstracto, pero que es otra fuente de crear normas como la costumbre.
- Los Interlocutores Sociales, a través de los Convenios Colectivos. Es una fuente peculiar que se da en el Derecho del Trabajo, formada por las asociaciones de empresarios y los sindicatos. Estos dos organismos por si solos no tiene poder social, pero conjuntados llegan a acuerdos que son fuentes en sentido propio.

Fuentes formales

El Código Civil en su artículo 1.1 fija que las fuentes generales del Derecho son por este orden: la Ley, la Costumbre y los principios generales del Derecho. El artículo 1.6 del Código civil señala que la jurisprudencia complementará a las fuentes antes mencionadas. Por su parte el artículo 3 del Estatuto de los trabajadores (R.D. Legislativo 2/2015) señala que las fuentes de la relación laboral son: las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, los Convenios colectivos, el contrato de trabajo y los usos y costumbres locales y profesionales; además y respecto al orden de aplicación establece reglas especiales que más adelante analizaremos.

Normas legales y reglamentarias

Se puede distinguir dentro de ellas las de carácter constitucional, legal y reglamentarias.

1. **La Constitución.** Recoge en su articulado una gran variedad de derechos y deberes de carácter laboral, así en los derechos y libertades públicas (Título I, capítulo II de la Sección 1ª) recoge dos derechos de carácter laboral, en su artículo 28, en concreto, el derecho de huelga y el derecho de libertad sindical; además del generalista principio del artículo 14 de no discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc. La importancia de su situación en dicho capítulo es que su regulación se efectuará por ley orgánica, y además que tienen una doble protección en su ejercicio: en principio a través de un proceso preferente y sumario

ante los tribunales ordinarios, que se regula en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, y otra protección es a través del recurso de amparo ante el Tribunal constitucional.

Sin embargo la Constitución en la rúbrica de los derechos y deberes (Título I, Capítulo II, Sección 2ª) recoge una amplia gama de principios laborales: en el artículo 35 se refiere a la libre elección de profesión y oficio, al derecho a una remuneración suficiente y a la no discriminación en el trabajo por razón de sexo; en el artículo 37, se reconoce el derecho a la negociación colectiva, la fuerza vinculante de los convenios, el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo y finalmente el artículo 38 reconoce el derecho a la libertad de empresa. Su situación en esta Sección hace que su regulación se efectúe por ley ordinaria, sólo cabe su protección ante los tribunales ordinarios, pero siendo admisible el recurso de inconstitucionalidad hacia las normas que los desarrollen.

En el capítulo III de la Constitución se reconocen una serie de Principios rectores de política social y económica: estos principios no necesitan ser desarrollados por ley, su cometido es que informan la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Se recogen muy variados principios veamos: los poderes públicos deben velar la seguridad e higiene en el trabajo, descanso y vacaciones retribuidas (artículo 40), debe existir un régimen público de seguridad social (artículo 41) , los poderes públicos deben velar por los derechos de los emigrantes (artículo 42), existencia de una política de protección de la salud (artículo 43), la integración de los discapacitados (artículo 49), se garantiza la existencia de unas pensiones adecuadas (artículo 50)

2. **Los Convenios Internacionales**: En España los Tratados Internacionales tienen una eficacia directa, sin necesidad de norma de transposición, de tal forma que una vez ratificados y publicados pasan a conformar el ordenamiento interno, conforme al artículo 96.1 CE, no pudiendo ser derogados, modificados o suspendidos salvo según lo dispuesto en el propio Convenio o en las normas de Derecho internacional. En el sistema jerárquico de fuentes se sitúan por encima de las leyes pero por debajo de la Constitución, así el artículo 95.1 de la Constitución Española señala que *“la celebración de un Tratado internacional que contenga estipulaciones contrarias a la Constitución exigirá la previa revisión constitucional”*, de esta forma un Convenio que se oponga a la Constitución, no puede ser ratificado en tanto y cuánto no se modifique la Constitución. Para mayor abundamiento el artículo 10.2 de la Constitución señala que *“las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*.
3. En cuanto a **la normativa legal** tenemos como fuentes principales del orden social:

- ✓ La Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O. 11/1985) que regula la creación y funcionamiento democrático de los sindicatos, así como su acción en las empresas.
 - ✓ La Ley de la Jurisdicción Social (Ley 36/2011): que regula la competencia de los tribunales y su actuación ante los conflictos tanto individuales como colectivos en la relación laboral.
 - ✓ La Ley general de la Seguridad Social (Real Decreto legislativo 8/2015): que desarrolla la estructura del sistema, la cotización y recaudación y la acción protectora, además de desarrollar especialmente en el Régimen general de la Seguridad Social, régimen en el que se incluyen los trabajadores por cuenta ajena no pertenecientes a sectores especiales.
 - ✓ El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015): que regula todos los aspectos que afectan a la relación laboral individual manifestada en el contrato de trabajo, las relaciones laborales colectivas y la representación de los trabajadores a través de los órganos de representación unitaria.
4. **Normas reglamentarias:** precisamente las normas reglamentarias son normas escritas de carácter general provenientes de los diversos órganos de la administración. Se distinguen por su forma en Reales Decretos, si son aprobados por el Consejo de Ministros, u Órdenes ministeriales, si lo son por el ministro correspondiente. Por su función se distinguen en reglamentos de ejecución, si desarrollan una ley, o autónomos, si no desarrollan una ley, sino que reglamentan una materia que no tiene o necesita ley.

Normas convencionales

Su expresión más genuina es el Convenio Colectivo, que es característico del derecho laboral, pudiendo definirlo como el “pacto escrito, negociado y concertado por los representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo y observando los requisitos legales o reglamentarios”. Su carácter es el de tener fuerza de ley, es decir tienen carácter normativo.

Dentro de los convenios es importante distinguir entre Convenios de empresa y Convenios sectoriales (provinciales, autonómicos y estatales). Con carácter general los convenios de empresa, que son una minoría, tienen prioridad de aplicación, en determinadas materias, sobre los convenios sectoriales, así en materia de salarios, horas extras, el horario y distribución del tiempo de trabajo, la adaptación del sistema de clasificación profesional, y otras más ya que la lista es abierta puesto que los convenios colectivos estatales y autonómicos pueden ampliarla.

Dentro de los convenios laborales hay que diferenciar entre convenios estatutarios y de eficacia limitada. Los primeros tienen eficacia general respecto a las empresas y trabajadores que se encuentren dentro de su ámbito funcional, personal, territorial y temporal, estos convenios de

eficacia general lo son porque ha sido acordado por la mayoría absoluta de la representación de los trabajadores y de las empresas legitimadas para negociar y acordar. Los convenios de eficacia limitada carecen de dicha mayoría y no tienen fuerza normativa ni eficacia general, ya que sólo pueden afectar a las partes firmantes y sus afiliados y cualquier parte legitimada puede exigir en cualquier momento la negociación de un nuevo convenio de eficacia general.

No hay que olvidar que junto a los convenios colectivos de empresa y sectoriales, están los Acuerdos Interprofesionales e interconfederales, cuya finalidad es establecer reglas comunes a varios sectores o al conjunto de las relaciones de trabajo del territorio nacional, así orientan la negociación en los distintos ámbitos o bien regulan una determinada materia en los distintos sectores.

Costumbre laboral

La costumbre es una norma creada e impuesta por el uso social, que nace de la reiteración en el tiempo de conductas y comportamientos. Con carácter general, la aplicación de la costumbre como fuente del ordenamiento exige los siguientes requisitos: que se trate de una costumbre probada; que sea lícita y que exista una conciencia social de la obligación de dicha conducta. En el Derecho del Trabajo se exige que sea local (que esté admitida por el uso en el lugar que se pide su aplicación) y profesional (que se aplique en el ejercicio de una determinada profesión y oficio). Es una norma subsidiaria ya que sólo se aplica cuando no exista norma o convenio.

Un tipo de costumbre es la costumbre por remisión expresa, así el Estatuto de los trabajadores lo utiliza para fijar el rendimiento (artículo 20.2), para determinar el lugar, fecha y pago del salario (artículo 29.1).

Los principios generales del derecho

Son fuentes señaladas en el Código Civil, aunque no se mencione en el Estatuto de los Trabajadores. Por principios generales debemos entender aquellos principios inmutables sobre los que descansa la convivencia en un Estado y que por lo tanto de forma suprema inspiran el desarrollo normativo. Estos principios generales ya están incorporados al ordenamiento ya que se recogen en el texto constitucional: funcionamiento democrático, libertad, justicia, igualdad, no discriminación, dignidad de la persona, etc.

5. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS

PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDEN LABORAL

Vamos a analizar este apartado en tres momentos, en primer lugar cuando hay una concurrencia de normas, en segundo lugar en el caso de sucesión de normas y finalmente aludiremos a los principios de interpretación.

Concurrencia de normas

En el derecho en general las fuentes del derecho están formadas por la Ley, la Costumbre y los Principios generales del derecho, tal y como establece el Código civil, que además indica que la jurisprudencia complementa a las fuentes. Dentro de la ley hay que incluir todas las normas legales y reglamentarias (Convenios internacionales, Constitución, Leyes, Reales Decretos, Órdenes ministeriales y otras) En ese ámbito legal los principios de aplicación que prevalecen son el de Jerarquía y el de Orden normativo.

- El principio de jerarquía establece que la norma de rango superior prevalece en su aplicación sobre la norma de rango inferior, de tal forma que la norma inferior no puede mejorar o empeorar los derechos reconocidos en la norma superior.
- El principio de orden normativo o de modernidad establece que la norma posterior deroga a la norma anterior de igual o menor rango.

Atendiendo a estos dos principios el ordenamiento de fuentes del derecho se estructura de la siguiente forma:

1. Las disposiciones aplicables del Derecho Social de la Unión europea, ya sea los Tratados fundacionales o constitutivos y también en las normas de derecho derivado, en especial los Reglamentos comunitarios y las Directivas, los primeros son directamente aplicables mientras que las segundas exigen una norma interna de transposición.
2. La Constitución
3. Los tratados y convenios internacionales ratificados y publicados.
4. Las normas con rango de ley, ya se trate de leyes orgánicas, ordinarias o reales decretos legislativos. Entre ellas no se diferencian por jerarquía normativa sino por especialización.
5. Las normas reglamentarias, como pueden ser los Reales Decretos, Órdenes Ministeriales o Resoluciones, se ordenan entre si de acuerdo al principio de jerarquía normativa, tal y como establece el artículo 128 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

6. Los Convenios Colectivos, entre ellos se ordenan por el acuerdo de especialización, aunque ya hemos indicado anteriormente que el Convenio de Empresa tiene preferencia aplicativa respecto de determinadas materias.
7. La costumbre laboral, local y profesional
8. Los principios generales del derecho

Si observamos esta estructura jerárquica, si se aplicase escrupulosamente, tendría como consecuencia que el Convenio Colectivo, núcleo central de las fuentes del derecho laboral, tendría un uso limitado, para evitarlo se modula el principio de jerarquía a través de los principios de norma mínima y de norma más favorable.

En derecho laboral cabe diferenciar entre normas de derecho necesario absoluto (están reguladas por normas legales que impiden su desarrollo por las partes y así el convenio o el contrato no pueden efectuar una regulación distinta) ; o bien de derecho necesario relativo (las normas legales garantiza un derecho mínimo y después permite que bien a través de convenio o de contrato se mejoren en beneficio de los trabajadores) o bien finalmente pueden ser de derecho dispositivo (en este caso se acepta la sustitución de la regulación estatal por convenio colectivo). Así se aplicará taxativamente el principio de jerarquía normativa en las normas de derecho necesario absoluto y en las relaciones de las diversas normas legales y reglamentarias. Sin embargo en las normas de derecho necesario relativo, se aplica el principio de jerarquía, salvo que se haya desarrollado por Convenio dichas normas, en cuyo caso se aplicarán los principios de norma mínima o en su caso el de norma más favorable.

1. **Principio de norma mínima:** es el principio aplicable a las normas de derecho necesario relativo, de tal forma que la norma de inferior rango debe reconocer al menos los mismos derechos para el trabajador que la norma de superior rango. Así en su desarrollo reglamentario y convencional cada norma de orden inferior debe tener en cuenta lo reconocido como mínimo en la norma de orden superior, ya que de otra forma derivan nulas.
2. **Principio de norma más favorable:** opera con normas aplicables del mismo rango, en donde por tanto no juega el principio de jerarquía ni el principio de norma mínima, y señala que en casos de duda se aplicará la norma más favorable para el trabajador, apreciando dicho bien en su conjunto y cómputo anual. Normalmente este principio no cabe entre normas legales y reglamentarias, ya que o bien prevalece el principio de jerarquía, como es el caso de las normas de distinto rango, o en el caso de normas del mismo rango, el de orden normativo y complementariedad, éste último supone que las líneas básicas señaladas en una norma se desarrollan en otra norma del mismo rango. Tampoco cabe aplicar el principio de norma más favorable entre normas estatales y supraestatales, ya que como hemos afirmado las normas del derecho europeo o los convenios internacionales ratificados

y publicados se anteponen jerárquicamente a las normas internas; e igualmente tampoco entre normas estatales y convenios colectivos, ya que estos se subordinan a las normas. Como podemos observar este principio tiene una aplicación limitada, circunscrita prácticamente a la concurrencia de dos o más convenios.

Si analizamos la concurrencia de dos normas convencionales, el artículo 84 del Estatuto señala que un Convenio Colectivo durante su vigencia no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, ya que en caso de concurrencia de convenios del mismo ámbito funcional y territorial rige el principio de modernidad. Bien pues hay dos vías para aplicar el principio de norma más favorable en la concurrencia de convenios:

- Una sería mediante la vía legal del artículo 44.4 del Estatuto, donde se señala que en el caso de sucesión de empresa, salvo pacto en contra, las relaciones laborales seguirán rigiéndose por el convenio colectivo anterior, aunque claro aquí nadie garantiza que sea más favorable, por ello el artículo autoriza a realizar un pacto.
- Otra sería la vía convencional, ya que los propios convenios pueden establecer preceptos para regular cuando concurren convenios, estableciendo por ejemplo el principio de norma más favorable

Sucesión normativa y mantenimiento de condiciones adquiridas

Estamos refiriéndonos al principio de condición más beneficiosa, que se aplica en los casos no de normas vigentes, sino de normas en las que opera el principio de orden normativo o modernidad, es decir en la sucesión de normas. Como norma general las condiciones más beneficiosas reconocidas en norma legal o convenio sólo se mantienen si la norma posterior respeta esas condiciones más favorables, mediante una cláusula de salvaguarda (derecho transitorio); así y en este sentido el artículo 86.4 del Estatuto señala que el Convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Si la condición más beneficiosa tiene su origen en el contrato de trabajo y está reconocido a título individual, el trabajador mantiene su derecho aunque el marco legal o convencional cambie, aunque su origen debe quedar suficientemente acreditado, así por ejemplo si se demuestra su reiteración o continuidad en el tiempo de su disfrute. No obstante el empresario puede alterar o eliminar la condición más beneficiosa de tres formas distintas:

- Mediante acuerdo con la otra parte, siempre y cuando se respeten los mínimos indisponibles.
- A través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41.

-
- Aplicando las reglas de compensación y absorción de salarios si la condición tiene un contenido económico. Así las mejoras que se produzcan con posterioridad a la consolidación de la condición más beneficiosa no se añaden a la misma, sino que esta condición puede ser absorbida y compensada por aquellas mejoras, en el momento actual o en el futuro. No obstante para aplicar las reglas de compensación y absorción sobre la condición más beneficiosa se exige que condición más beneficiosa y nueva mejora sean homogéneas y se ha de aplicar de manera inmediata, antes de que el trabajador disfrute de la nueva mejora.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

El artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores señala los límites de los derechos indisponibles *“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.”* Podemos afirmar que los derechos de los que no puede disponer, y por lo tanto está prohibido el pacto, son:

1. Los derechos reconocidos en las normas legales con carácter de derecho necesario, ya sea absoluto, relativo o de máximos.
2. Los derechos reconocidos como indisponibles por Convenio colectivo, ya sea aquellos que instaure el propio convenio, como aquellos que desarrollen normas de derecho necesario. Por ello respecto al convenio el trabajador y el empresario sólo podrán pactar sobre aquellos derechos que el propio convenio reconoce como de derecho dispositivo.
3. Los derechos reconocidos al trabajador en sentencia judicial firme, tampoco se pueden disponer; y lo mismo a los derechos reconocidos en conciliación judicial, extrajudicial o en laudo arbitral.

Podemos señalar una serie de actos, unilaterales o bilaterales, a las que no afecta dicha prohibición de transacción, y por lo tanto son de libre disposición para el trabajador:

- Los derechos reconocidos al trabajador con carácter unilateral por el empresario al trabajador.
- Los actos unilaterales del trabajador que supongan ejercicio de derechos, como puede ser la dimisión en el contrato o el desistimiento de una acción procesal.
- Los derechos en litigio que pueden ser objeto de actos de disposición bilateral, mediante transacción, siempre y cuando no supongan una renuncia prohibida.

- Los derechos reconocidos por sentencias no firmes y favorables al trabajador, pueden ser objeto de transacción dentro de los límites legalmente establecidos.

Interpretación de las normas

El artículo 3.1 del Código Civil dice que las normas se interpretarán en el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas. En el Derecho de trabajo existen unos criterios propios de interpretación: en primer lugar rigen los comunes del Código Civil anteriormente citados.

El segundo criterio es el principio pro operario, que tiene una doble vertiente. Una reguladora, en la fase de elaboración de las normas su contenido ha de acoger una orientación que predomine la protección del trabajador. Una segunda vertiente es la judicial, que se plasma en el principio in dubio pro operario, es decir en caso de oscuridad de las normas o de que tengan varias interpretaciones, se interpretarán en el sentido más favorable para el trabajador,

Finalmente y como tercer criterio de interpretación será por medio de la aplicación de la jurisprudencia, para lo cual ésta debe ser reiterada en varias sentencias del Tribunal Supremo y de que dicha doctrina esté contenida en el motivo decisorio del fallo.

6. CONCLUSIONES

En este tema hemos realizado un acercamiento al Derecho del Trabajo, como derecho autónomo que se aplica al trabajo humano remunerado, dependiente y por cuenta ajena. Hemos analizado su evolución hacia un derecho de carácter público, partiendo de su nacimiento privado, a través de la evolución del contrato de arrendamiento de servicios, del derecho romano.

En una segunda parte hemos analizado las fuentes del Derecho del Trabajo, que junto a las habituales en otras ramas del derecho, en éste se materializa en la fuente central de las relaciones laborales individuales y colectivas, en el Convenio Colectivo. De todas formas hemos analizado las distintas fuentes, porque obviando las normas legales y reglamentarias, las otras tienen una aplicación reducida, sobre todo la costumbre, que exige, para su aplicación que sea en un ámbito territorial delimitado y que afecta a una determinada profesión u oficio.

Finalmente hemos analizado la aplicación e interpretación de las fuentes del Derecho del Trabajo. Hemos partido de los principios de jerarquía y orden normativo, que afectan a todas las normas del derecho, para analizar cuando se aplican otros principios, como son el de norma mínima ante normas de derecho necesario relativo, o el de norma más favorable, de muy escasa aplicación. También hemos señalado las restricciones a la disponibilidad de

derechos del trabajador, en orden a su cesión, ya que pueden existir presiones para que renuncie de forma que se evite que un acto prohibido se lleve a cabo por la vía de la transacción. Respecto a la interpretación de las normas, junto a los criterios señalados en el artículo 3.1 del Código Civil, tenemos el principio pro operario, ya sea en la fase de elaboración de las normas o en la fase aplicativa por los tribunales, y finalmente el criterio de la jurisprudencia.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Martínez Girón, J. y otros. Derecho del Trabajo. Editorial Netbiblo. A Coruña. 2006
- Martínez Abascal, V y otro. Sistema de Derecho del Trabajo. Publicacións Universidad Rovira i Virgili. Tarragona. 2015
- Alonso Olea, M. Derecho del Trabajo. 27ª Edición. Editorial Civitas. Madrid. 2010
- Borrajo Dacruz, E. Introducción al Derecho del Trabajo. 22ª Edición. Editorial Tecnos. Madrid. 2013
- Noticias Jurídicas. Normativa Básica de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Disponible en : <http://noticias.juridicas.com/normativa-basica/normativa-basica/49-derecho-laboral-y-de-la-seguridad-social/>.

