**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 3**

**LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES: PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN. LA RELACIÓN LEY-CONVENIO COLECTIVO. COLISIÓN Y CONCURRENCIA ENTRE NORMAS ESTATALES Y NORMAS CONVENCIONALES. EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA: SU APLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO. LOS PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y TERRITORIALIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.**

**LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES: PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.**

Los principios que rigen la interpretación y aplicación de la norma laboral presentan matices respecto de los principios comunes a todo el ordenamiento jurídico, estudiados en el tema 1 de Derecho Civil del programa, entre los que destacan los siguientes:

1. El principio de jerarquía normativa aparece matizado por el de norma más favorable, en cuya virtud no siempre se aplica la norma de rango superior sino la más favorable al trabajador.

De esta forma, el artículo 3.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015 dispone que “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”.

1. El principio *lex posterior derogat anterior* aparece matizado por el principio de condición más beneficiosa, al que me referiré con posterioridad.
2. Los criterios de interpretación de las normas recogidos por el artículo 3.1 del Código Civil de 24 de julio de 1889 aparecen matizado por el principio *pro operario*, consagrado jurisprudencialmente, según el cual, si después de aplicar los principios comunes de interpretación la norma continúa ofreciendo más de un sentido posible, ha de interpretarse en el que más beneficios para el trabajador.

**LA RELACION LEY-CONVENIO COLECTIVO.**

Dispone el artículo 37.1 de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 que “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”.

En la clásica definición de Carnelutti, el convenio colectivo es una fuente híbrida, con alma de ley y cuerpo de contrato, y su finalidad fundamental es *regular*, verbo expresamente empleado por el artículo 85.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores de 23 de octubre de 2015, las condiciones de trabajo.

En consecuencia, sobre una misma relación laboral pueden incidir simultáneamente una disposición legal y un convenio colectivo, ya que ambas fuentes son aptas para *regular* las condiciones de trabajo de dicha relación, con lo que se plantea, si la regulación es incompatible, cuál de las dos fuentes debe prevalecer.

Conforme a la jurisprudencia, esta colisión debe resolverse en favor de la aplicación del principio de jerarquía normativa en todo aquello en que el convenio exceda de los límites que la propia ley establece a la negociación colectiva, ya que:

1. Los convenios deben respetar las llamadas normas de *derecho necesario absoluto*, las que conforman el *orden público laboral* que es ajeno a la capacidad de negociación de los agentes sociales, como por ejemplo la edad mínima de admisión al trabajo.

Precisamente por ello, el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores indica que la regulación de las condiciones de trabajo que realice el convenio será siempre *dentro del respeto a las leyes*.

1. Los convenios deben respetar las llamadas normas de *derecho necesario relativo*, es decir, aquellas normas legales que constituyen un límite a la negociación entre empresarios y trabajadores al objeto de proteger a éstos últimos, como las normas sobre salario mínimo, o duración de la jornada máxima de trabajo, que sólo pueden ser mejoradas en la negociación colectiva, pero no empeoradas con respecto a lo establecido en la ley.

Precisamente por ello, el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores indica que los convenios, como norma pactada, *deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario*.

No obstante, respetados tales límites, el convenio colectivo puede “regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo”, tal y como prevé el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, y es tal regulación la que prevalece.

**COLISION Y CONCURRENCIA ENTRE NORMAS ESTATALES Y NORMAS CONVENCIONALES.**

En caso de colisión entre dos normas estatales, rige el principio de jerarquía normativa, disponiendo el artículo 3.2 del Estatuto de los Trabajadores que “las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa”.

Por su parte, la colisión entre dos normas convencionales no es, en principio, posible, ya que el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto”.

Esta regla general admite, sin embargo, tres excepciones, a saber:

1. El propio artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores permite que los acuerdos marco celebrados entre las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos de carácter estatal o autonómico puedan establecer las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.
2. El artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores prevé que “la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior” en una serie de materias, como las horas extraordinarias, el horario de trabajo o las medidas de conciliación de la vida laboral y la personal.
3. El artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores prevé que los convenios de ámbito autonómico celebrados por los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas a nivel autonómico son de aplicación preferente a los del ámbito estatal en el sector correspondiente.

**EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA: SU APLICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.**

En virtud del principio de condición más beneficiosa, de elaboración básicamente jurisprudencial, la sucesión de normas laborales en el tiempo o *lex posterior derogat anterior* no afecta a las condiciones pactadas en el contrato de trabajo u otorgadas unilateralmente por el empresario al trabajador que se consoliden por su reiteración prolongada.

La condición laboral así adquirida por un trabajador es inatacable por una norma o convenio posterior que regule tal condición de forma más perjudicial para el trabajador, quien sí se beneficiará de las mejoras que introduzca la nueva norma.

Así se desprende a *contrario sensu* del artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, que impide que en el contrato de trabajo “puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”, por lo que sí podrán establecerse condiciones más beneficiosas.

**Su aplicación en el sector público.**

No obstante, cuando el empleador es una Administración Pública, la posibilidad de que el trabajador adquiera una condición más beneficiosa es excepcional, ya que la jurisprudencia la subordina a la concurrencia de tres requisitos, a saber:

1. Que traiga origen en la voluntad inequívoca de la administración empleadora.
2. Que la misma sea directamente atribuible al órgano que ostente adecuada competencia para vincular a la correspondiente administración.
3. Que se trate de un beneficio no contemplado ni prohibido de forma expresa o implícita por disposición legal o convencional alguna.

**LOS PRINCIPIOS DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y DE TERRITORIALIDAD DE LAS NORMAS LABORALES.**

**El principio de irrenunciabilidad de derechos.**

El Derecho del Trabajo es eminentemente tuitivo del trabajador, lo que explica que frente a la regla general de renunciabilidad del artículo 6.2 del Código Civil, el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores establezca que “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”.

No obstante, la jurisprudencia ha matizado que la renuncia ha de recaer en derechos ciertos e inequívocos, por lo que la transacción sobre derechos litigiosos sí es válida, especialmente cuando se produce en la fase de conciliación o mediación previa.

**El principio de territorialidad de las normas laborales.**

Dispone el artículo 10.6 del Código Civil que a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes, y sin perjuicio del principio de territorialidad de las normas de Derecho Público, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios”.

Por su parte, el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores dispone que “la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español”.

José Marí Olano

12 de agosto de 2024