

Tema 21.

El Derecho del Trabajo.

Su objeto: Trabajo humano, productivo, por cuenta ajena y libre.

Fuentes del Derecho del Trabajo.

La aplicación e interpretación de las normas laborales.

La jerarquía normativa y los principios de ordenación jerárquica en el orden laboral.

ÍNDICE.

1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.1. Concepto y naturaleza jurídica.
- 1.2. Evolución histórica.

2. SU OBJETO: TRABAJO HUMANO, PRODUCTIVO Y POR CUENTA AJENA.

3. FUENTES DEL DERECHO.

- 3.1. Fuentes externas.
- 3.2. Fuentes internas.

4. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA NORMA.

- 4.1. Criterios de aplicación.
- 4.2. Principios de interpretación.
- 4.3. Principios de aplicación e interpretación del Derecho Laboral.
- 4.4. Resolución jurídica de conflictos laborales.

5. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDENAMIENTO LABORAL.

6. CONCLUSION.

INTRODUCCIÓN

La centralidad del trabajo como organizador de la vida social y económica y como medio de vida del trabajador hace de él un problema social y político, que es necesario regular. La arquitectura del derecho se levanta para resolver situaciones, problemas y conflictos de las sociedades, entre ellos, los suscitados en el entorno de trabajo, que se caracterizan por unas especiales relaciones jurídicas de producción, donde el trabajador es la parte más débil. Así nace el derecho laboral, una rama jurídica relativamente joven y en continuo cambio.

1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1. Concepto y naturaleza jurídica.

Según la definición del profesor **J. Vida Soria**, es un conjunto de principios y normas típicas que regulan las relaciones de trabajo libre, voluntario y remunerado, prestado por el trabajador de forma personal y en condiciones de dependencia y por cuenta ajena, es decir, dentro del ámbito y dirección del empresario. Este autor establece los siguientes **rasgos**:

- a) **Rama jurídica autónoma**, porque cuenta con los requisitos para tener un derecho propio:
 - tiene un *objeto de estudio* definido y relevante: trabajo humano, productivo, libre, voluntario, personal, remunerado, en dependencia y por cuenta ajena.
 - *autonomía normativa, institucional y científico-académica*, con un sistema propio de fuentes, principios de aplicación e interpretación, terminología e instituciones, conformados por un proceso histórico.
- b) **Carácter tutitivo**: ya que parte de la presunción de desequilibrio de las partes, tratando de neutralizarlo y lograr la igualdad.
- c) **Dinámico y expansivo**: como una ciencia joven, en continua formación y actualización, al paso del cambio político, social y económico productivo.
- d) **Heterónomo**: sometido a un poder ajeno, el Estado, que limita la libertad de las partes.
- e) **Politzado**: fruto de una mayor o menor intervención pública, y vinculado a otras políticas económicas y sociales.

f) **de naturaleza mixta**: a medio camino entre el Derecho Privado (Contrato de trabajo, Convenio Colectivo) y el Derecho Público (Leyes y reglamentos).

1.2. Evolución histórica.

Aunque siempre ha existido el trabajo, no siempre tuvo las características necesarias para surgir el derecho laboral. Éste nace como respuesta social y jurídica a la Revolución Industrial, con unas peculiares relaciones jurídico – laborales: concentración de los medios de producción que obliga al *proletario* a ceder su fuerza de trabajo al empresario (dependencia) y desposeído de los frutos de su trabajo (ajenidad).

Hasta llegar a este punto, las relaciones laborales pasaron por distintos momentos:

- En la edad antigua: Esclavitud (falta la voluntariedad, al igual que en la siguiente).
- En la edad media: servidumbre y gremios.
- En la edad moderna: surgen las manufacturas y el trabajo libre por cuenta ajena.
- En la edad contemporánea: nace el obrero proletario.

El contexto en que nace se caracterizó por una enorme precariedad material y jurídica:

- jornadas interminables (hasta 16h diarias);
- trabajo infantil y de la mujer a inferior salario;
- salarios escasos y abuso del *truck* (salario en especie con vales de inferior valor al real que debía canjear por bienes de la empresa, generando un endeudamiento del trabajador);
- libertad de duración y de condiciones contractuales entre las partes, bajo la fórmula del *contrato de arrendamiento de servicios*, quedando sometido a la legislación civil que presume una falsa igualdad y libertad entre las partes, que deja indefenso al frente al poder empresarial (esclavitud encubierta) y con total libertad de despido.
- ausencia de medidas de seguridad e higiene en el trabajo y de protección social.
- divorcio absoluto entre trabajo y medios de producción: división de clases.

Fruto de esas contradicciones surge el movimiento obrero, cuya acción varía en el tiempo: inicialmente más revolucionario y muy reprimido por el Estado, adquiriendo progresivamente a medida que se regulan las relaciones laborales (*especialmente desde la postguerra, en un modelo de Estado social -Welfare State-*) un papel de colaboración y concertación social.

En España sigue una evolución parecida, aunque marcada por nuestra peculiar historia: importancia del sector agrario (el anarquismo), la escasa industrialización y la interrupción de la Guerra Civil y la Dictadura de Franco.

La primera norma laboral, en 1873, prohíbe el trabajo de los menores de 10 años (**Ley Benot**). En 1883 aparece la Comisión de Reformas Sociales, precedente del Instituto de Reformas Sociales (1903), que establece la jornada laboral de 11 horas, descanso dominical, se prohíbe el trabajo nocturno de mujeres y menores,... Entre 1920 y 1930 (coincidiendo con la entrada en la Organización Internacional del Trabajo) es cuando se produce el mayor avance: la jornada laboral de 8 horas; protección de la maternidad, el desempleo y el seguro por accidente de trabajo y por enfermedad profesional; creación del Ministerio de trabajo y del primer Código Laboral y la Ley de Contrato de Trabajo en 1931...etc. Sin embargo, el derecho colectivo sigue siendo restringido por un periodo más prolongado: la huelga y la sindicación es delito en el Código Penal, y no considera derecho hasta la II República, años de mayor avance, hasta que se ve truncado por la guerra.

En la Dictadura queda bajo los Fueros Franquistas y se desarrolla por Ordenanzas. Desde los años 60 hasta la Transición democrática, se inician reformas tendentes a la flexibilización: Ley de Relaciones Laborales de 1976, Ley de Asociaciones 1977, RD 17/77 de Huelga.

Será la Constitución de 1978 quien siente los pilares del modelo actual de relaciones laborales: consideración de los derechos laborales como Derechos Fundamentales, reserva de ley y tutela del Estado y autonomía colectiva.

2. SU OBJETO: TRABAJO HUMANO, PRODUCTIVO Y POR CUENTA AJENA.

Tiene un objeto propio que le da autonomía como disciplina jurídica: las relaciones de trabajo en la sociedad industrial.

- a) *Trabajo humano físico, manual o intelectual.*
- b) *Libre, voluntario*, a diferencia de la esclavitud o la servidumbre (aunque parte de la doctrina dice que hay más dependencia que libertad).
- c) *Productivo*: actúa sobre el medio físico para crear bienes y servicios para su subsistencia.
- d) *En dependencia*: bajo las directrices y control empresarial acerca del qué y cómo trabajar.

- e) Por *cuenta ajena*: porque tanto queda desposeído de los frutos y los riesgos de su trabajo.
- f) *Asalariado*: es la contraprestación de esa cesión de la fuerza de trabajo y desposesión de la capacidad de decidir el modo en que se ejerce y de los frutos de éste.

Así, el Estatuto de los Trabajadores, en su **artículo 1.1** establece el ámbito de aplicación como las relaciones de *trabajo libre, personal, remunerado, dependiente y por cuenta ajena*, quedando excluidos aquellos trabajos que no reúnen tales rasgos.

3. FUENTES DEL DERECHO.

Aunque el sistema de fuentes es el general para todas las restantes ramas jurídicas (**art. 1.1** del **Código Civil**), en el Derecho laboral existen peculiaridades.

- Cuenta con fuentes propias (el *Convenio Colectivo*) y fuentes que adoptan rasgos específicos: la *costumbre*, que debe ser “profesional y local”;
- Su *aplicación e interpretación* adopta unos principios que intentan proteger al trabajador.

3.1. Fuentes externas.

Fruto de la ratificación o de la adhesión a distintas Organizaciones Internacionales, España incorpora a su derecho interno normas que emanan desde el exterior, y así parece en el **art. 93 de la Constitución**. En nuestro caso destacan dos principalmente:

3.1.1. La organización Internacional del Trabajo.

Es la fuente institucional básica del Derecho Internacional del Trabajo, que nace tras la IGM, para la defensa de los trabajadores y la paz social, y se consolida tras la IIIGM, integrada dentro del aparato institucional de la ONU.

a) Convenios: norma internacional, en origen, pero de eficacia interna, una vez ratificada por el Parlamento (por Ley Orgánica) con rango de Tratado Internacional, inferior a la Constitución pero superior a la Ley, en tanto que solo pueden ser modificados, suspendidos y derogados en la forma prevista por el mismo Tratado o el Derecho Internacional.

b) Recomendaciones: son meras *propuestas, no vinculantes*, que sólo obligan a los Estados miembros a *informar* al Director de la OIT sobre la legislación interna y el grado de observancia de lo recomendado.

c) **Resoluciones:** Son *expresiones de opinión de OIT* sobre determinadas materias, no vinculantes, simples anticipaciones de Recomendaciones y Convenios futuros.

3.1.2. El Derecho Comunitario:

A) **Derecho originario:** formado por los **tratados** fundacionales, de adhesión y modificativos:

a) los Tratados constitutivos de las Comunidades:

- **Tratado de París** (1951): que crea la Comunidad Europea del Carbón y el Acero (CECA).
- **Tratado de Roma** (1957): por el que nacen la Comunidad Económica Europea (CEE) y el Tratado Europeo para la Energía Atómica (EURATOM).

b) Los Tratados de adhesión son los que se han dado lugar desde los 6 Estados fundadores (*Bélgica, Francia, Alemania, Italia, Luxemburgo y Países Bajos*) a los 28 que hoy la conforman.

c) Tratados modificativos de su organización institucional (Ej. *Convenio de Roma*, *T. Bruselas*), de sus competencias (Ej. *Acta Única Europea*, *T. de Maastricht*, *T. de Amsterdam*, *T. de Lisboa*) y de sus miembros (diferentes tratados de adhesión).

B) **Derecho derivado.**

Está conformado por normas que desarrollan los Tratados, emanadas de las instituciones comunitarias dotadas de competencia legislativa: Comisión y Consejo (órganos ejecutivos, lo que se ha criticado como déficit democrático de la Unión):

a) **Reglamentos:** acto jurídico más completo y eficaz de la Comunidad (verdaderas leyes) que emanen del *Consejo* y regulan *competencias exclusivas, transferidas por los Estados*, Ej. *Fondo Social Europeo, Libertad de circulación y Seguridad Social para los trabajadores*.

- Son *obligatorias en todas sus partes* (los Estados no puede alterar su ejecución)
- Tienen *alcance general* (afecta a una pluralidad indeterminada de personas, instituciones o Estados);
- Son *directamente aplicables* por los Tribunales Nacionales, sin necesidad de una norma nacional, Entran en vigor en la fecha que ellos fijen o en defecto, a los 20 días de su publicación en el DOUE (*el TJCE ha llegado a condenar su reproducción*).

b) **Directivas:** normas emanadas del Consejo que:

- *No tiene alcance general*: sus destinatarios aparecen individualmente determinados.
- Es *obligatoria*, pero sólo en cuanto a *fines*, no en los medios que son libre de elección.

- *Vincula* a todos Estados miembros pero a diferencia del reglamento, no crea un Derecho uniforme, sino que persigue *armonizar sus legislaciones*, y no versa sobre temas de competencia exclusiva comunitaria, sino que la Directiva es la típica norma articuladora de *competencias compartidas* entre Comunidad y Estado (*empleo y condiciones de trabajo, despidos colectivos, igualdad de remuneraciones entre trabajadores /as, ...*)
- Su entrada en vigor se produce con la notificación al Estado destinatario, no cuando se publica (*no es requisito de validez aunque normalmente se publica en el DOUE a efectos de información*).
- *No es directamente aplicable*, sino que necesita una norma nacional de desarrollo. Excepcionalmente, la jurisprudencia del T. de Justicia de la UE admite su aplicabilidad directa cuando contenga una regulación autosuficiente y susceptible de ser aplicada por los Tribunales, se fijara un plazo al Estado para trasladar la directiva y no lo hubiera hecho o lo hiciera contrariando la directiva. La Comisión controla su desarrollo fijando un término de ejecución, y los Estados deben comunicarle las medidas de aplicación.

c) **Decisiones** (del Consejo o la Comisión): son disposiciones jurídicas análogas al acto administrativo:

- *Acto* (no una norma) *particular* (*sin alcance general*, sino que tiene un destinatario individualizado, un Estado o un particular)
- *Obligatoria* en todos sus elementos, pero sólo para sus destinatarios.
- Para entrar en vigor se debe *notificar* a los destinatarios y se publica a efecto informativo (*Ej. Programa común para favorecer el intercambio de jóvenes trabajadores en UE*)

d) **Recomendaciones** del Consejo o la Comisión: como las de la OIT, tratan de armonizar una política común entre Estados miembros, pero *no son vinculantes ni obligatorios*.

e) **Dictámenes o informes** de la Comisión: como las recomendaciones (*se confunden*) *no son obligatorios*, pero tienen un rango inferior a éstas y su contenido es más difuso.

f) **Declaraciones de intención y resoluciones**: (no previstos en los Tratados constitutivos) son instrumentos a caballo entre lo obligatorio y lo recomendado, no son propiamente normas sino declaraciones de intención o voluntad por el Consejo sobre un determinado punto.

3.2. Fuentes internas.

1) **La Constitución** es la norma fundamental, ley de leyes a la que se subordinan las demás. Sus principios informan todo el ordenamiento Jurídico. Sienta las bases de las relaciones

laborales, que aparece en el **Título VII: E^a y Hacienda**; y especialmente en el **Título. I “de los Derechos y deberes fundamentales”**, que consta a su vez de diferentes partes:

A) Capítulo II: “**Derechos y Libertades**”, art. 14-38.

a) **Sección 1^a (Derechos Fundamentales y Libertades Públicas) art. 14- 28:** dignidad, honor e intimidad, igualdad y no discriminación, a la vida e integridad física, libertad de expresión e información, derecho a sindicarse y libertad Sindical y derecho de huelga. Estos derechos *vinculan a los poderes Públicos, son directamente alegables ante los tribunales y gozan de la protección privilegiada del art. 53.2*, es decir:

- su desarrollo debe producirse por Ley Orgánica,
- procedimiento preferente y sumario ante los tribunales ordinarios
- recursos de amparo y de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional.

b) **Sección 2^a: Derechos y deberes de los ciudadanos:** deber y derecho al trabajo, derecho a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo, a una remuneración suficiente, sin discriminación por sexo; derecho a la Negociación colectiva entre los representantes de trabajadores y empresarios y adoptar medidas de Conflicto colectivo; derecho a Libertad de empresa dentro de la economía de mercado.

Estos derechos vinculan a los poderes Públicos y se protegen bajo la fórmula del art. 53.1, no gozando de la protección privilegiada: existe reserva de ley (pero no Orgánica) contra la que se puede interponer recurso de inconstitucionalidad.

B) Capítulo III (*Principios rectores de la política social y económica*),

- equitativa redistribución de la renta y el pleno empleo;
- formación y readaptación profesional,
- promoción social y Económica,
- protección de la salud y educación al respecto;
- Seguridad e higiene en el trabajo y descanso necesario,
- Sistema Público de Seguridad Social y atención al desempleo, a los emigrantes (velando por su retorno), a la tercera edad y a los minusválidos.

Estos principios *informan la ley positiva, la práctica judicial y la actuación de los Poderes Públicos* y sirven de *criterios de interpretación de su actividad*, pero sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo a las *leyes de desarrollo* (no directamente):

2) Las Normas Legales: La ley es la norma típica del Legislativo, a la que la Constitución dedica el Capítulo II del Título III. La reserva de ley en materia laboral demuestra la importancia dada por el Constituyente. Dentro de ellas cabe distinguir:

- **Ley orgánica:** exige mayoría absoluta del Congreso en votación final sobre conjunto del proyecto; directamente aplicable, y de rango superior al resto de leyes (*ej. DDF y LLPP*).
- **Ley ordinaria:** regula cualquier materia (excepto las reservadas a L. Orgánica.), aprobada por mayoría simple de la Cámara.
- **Leyes delegantes:** son L. Ordinarias por las que las Cortes delegan en el Gobierno la potestad de dictar normas dentro de un plazo, sobre materias concretas (excluyendo las reservadas a Ley Orgánica).
- **Ley de Bases:** para la formación de textos articulados con arreglo a las materias y a los requisitos fijados en la Constitución. Suele tratarse de refundir varios textos (nuevos o preexistentes) en uno solo.
- **Normas con rango de ley (Art 82-83):** Provienen del Ejecutivo, que no tiene competencia legislativa, por lo que se restringen e caso de materias con reserva de ley (como la laboral, a pesar de lo cual encontramos un amplio uso), quedando excluida en todo caso en materia reservada a L. Orgánica y exigiendo determinados requisitos:
 - * **Decretos leyes:** sin necesidad delegación, pero por extraordinaria y urgente necesidad, caracterizados por su provisionalidad, que exige su debate y votación en el Congreso en 30 días como máximo.
 - * **Decretos legislativos** o leyes delegadas: por expresa y previa delegación de las Cortes.

La ley fundamental es el **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por la **Ley 8/80 10 de marzo**, modificado por **el RD Legislativo 1/ 1995, 24 Marzo**, que establece el **Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores** (refundiendo normas dispersas en un texto único), así como las reformas introducidas por otras leyes sobre algunos de sus artículos, y que cuenta con un amplio desarrollo reglamentario. Se **estructura** del siguiente modo:

- Título I: “*De la relación individual del trabajo*” (derechos y deberes, regulación de los Contratos de trabajo, fuentes, formas de contratación, modificación y extinción, salario...)
- Título II: “*De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa*”

- Título III: “*De la negociación y los Convenios Colectivos*” (autonomía colectiva, menor intervención Estado, flexibilización)
- Título IV: “*Infracciones laborales*” (desarrolladas en la **Ley 8/88 de Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, reformado por el **RD5/2000**)

d) Normas reglamentarias: El **reglamento** es la norma escrita de carácter general (*a diferencia del acto administrativo*) que emana del ejecutivo por facultades propias (*a diferencia del Decreto-Ley y Decreto Legislativo*) atribuidas por Constitución (Art. 97). En principio su uso es escaso en materia laboral, dada la reserva de Ley. El Reglamento puede adoptar distinta forma según quien lo dicte:

- *Real Decreto*: es aquel que proviene del Consejo de Ministros)
- *Orden Ministerial*: si quien lo dicta es el Ministro.
- *Resoluciones*: emana de órganos inferiores, generalmente de los Directores Generales.

Así mismo, dependiendo de la materia que regulen, los Reglamentos pueden ser:

**R. de ejecución*: dictados por el Consejo de Ministros, previo dictamen Consejo de Estado, para desarrollar o ejecutar una ley anterior, sin apartarse de ella, siendo inferior jerárquicamente.

**R. Independientes o autónomos*: provienen el Consejo de Ministros o el Ministro en materias no reservadas a Ley.

e) Normas de las CCAA: Según deriva de Art. 148 y 149 Constitución, el Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral y las CCAA sólo tienen facultades de ejecución a través de sus órganos. Carecen de competencia legislativa originaria, si bien se contempla un doble mecanismo habilitante:

**Ley Marco*: por atribución de las Cortes dentro del marco de la ley estatal.

**Delegación* (por L. Orgánica) de facultades de titularidad estatal susceptibles de transferencia o delegación.

f) Normas convencionales: fruto de esa autonomía colectiva emanada de la Constitución.

- **Convenio Colectivo**: pacto escrito, negociado y concertado por los representantes de los trabajadores y de la Empresa para regular condiciones de trabajo, sometido a ciertos requisitos con fuerza vinculante (*erga omnes*) en su ámbito personal, material y temporal.

- **Pacto Colectivo Extraestatutario:** aquel que por no cumplir los requisitos fijados por ET para Convenio Colectivo, no puede ser calificado como tal y carece de fuerza normativa, vinculando sólo a las partes que lo concertaron.
- **El contrato laboral:** No es una fuente de derecho, pero las obligaciones contraídas en él por voluntad vinculan a las partes, siempre que sean conformes a la ley.

g) **Normas supletorias.** (Art.1 y 4 del Cód. Civil).

- ⊕ **La costumbre laboral:** norma no escrita creada e impuesta por el uso social (extraestatal) local y profesional. Se aplicará en defecto de ley siempre que sea probada ante los tribunales por quien la alegue, y no contrarie la moral o el orden público ni las disposiciones legales, convencionales o contractuales. La doctrina distingue:
- *Costumbre autónoma*, que solo cabe como fuente subsidiaria;
 - *Costumbre por remisión*, a la que remite una norma legal, de aplicación directa. Ej., el ET hace alusión a ella cuando establece que el rendimiento exigible (Art. 20.2), lugar de pago (Art. 29), plazo de preaviso (Art. 49). “se hará según los usos y costumbres”.

Asimismo, el Tribunal Constitucional establece en una sentencia de 1973, que la costumbre deberá ser probada por quien la alegue, por lo que no será aplicable si nadie lo hace (a diferencia de la norma escrita, que tiene carácter de derecho necesario)

- ⊕ **Los Principios generales del Derecho:** según **Entrena Cuesta**, son principios del derecho natural (no escrito), reglas de sentido común inspiradoras del ordenamiento jurídico, que se aplica en defecto de ley o costumbre. Su aplicación directa depende de su reconocimiento por la Ley (derecho positivo, como lo han sido en su mayoría), o la jurisprudencia.

- ⊕ **El Código civil:** supletorio en materias regidas por otras leyes, siempre que no exista norma laboral. por ej., en el Contrato de Trabajo.

- ⊕ **La analogía:** cuando una norma no contempla un supuesto específico pero sí semejante (*principio de identidad*).

- ⊕ **la jurisprudencia:** en sentido estricto son las interpretaciones del T. Supremo al resolver un recurso; pero en el orden laboral se extiende al Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Autónomas (TSJCA) cuando oriente a los Juzgados laborales sobre el sentido y aplicación de una norma. Para su validez se exige que sea reiterada y que se refiera a causas análogas. La sentencia cae cuando lo hace la norma en que se apoyó (por vigencia temporal o constitucionalidad), o bien como resultado de casación para la

unificación de la doctrina, que hace caer las sentencias del TSJCA. También las Sentencias del T. Constitucional, al resolver recursos de amparo o de inconstitucionalidad o cuestiones de constitucionalidad, son creadoras de derecho, afectando a la vigencia o nulidad de la ley, en cuyo caso no solo cae ésta sino también la jurisprudencia que la interpretara, pero subsiste la parte no inconstitucional, así como las sentencias recaídas (*valor de cosa juzgada*).

✚ **la doctrina:** solo la del T. Supremo, del TSJ de la C. Autónoma o del T. Constitucional.

4. LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA NORMA.

4.1. Criterios de aplicación.

Si 2 o más normas regulan una misma situación se seguirán los siguientes principios:

- a) **Principio de jerarquía:** una norma de rango superior prevalece sobre la de rango inferior, que solo podrá desarrollar o mejorar aquella.
- b) **Principio de orden normativo:** la norma posterior deroga automáticamente la anterior de igual o inferior rango.
- c) **Principio de competencia:** la facultad y de dictar una norma y la forma prevista se basa en la reserva existente para ésta. Opera en la relación entre L. Orgánica y L. Ordinaria.

4.2. Principios de interpretación.

La lectura e interpretación de la norma se hará conforme al art. 3 del Código Civil:

- Según el sentido propio de sus palabras, atendiendo al contexto, antecedentes históricos y legislativos y a la realidad social presente y al espíritu y finalidad de aquella.
- Deberá ponderarse la equidad, aunque solo cuando la ley lo permita. Sin embargo éste principio cae en virtud del carácter corrector y protector del derecho laboral.

4.3. Principios de aplicación e interpretación del Derecho Laboral.

Son exclusivos del derecho laboral, por su finalidad protectora, reconocidos en el propio ET.

- a) **Principio de Norma mínima:** marca un mínimo de derecho necesario y susceptible de mejora (Ej. Salario Mínimo Interprofesional)

b) Principio de norma más favorable: cuando exista un conflicto entre normas vigentes se aplicará aquella que sea más favorable para el trabajador, corrigiendo la propia jerarquía. Sin embargo, el profesor **Monereo**, matiza:

- Se elegirá por entero la norma más favorable (no lo más favorable de cada una)
- El conflicto no va a plantearse entre ley y reglamento porque éste debe adecuarse siempre a los dictados de aquella, y si fuese anterior, quedaría derogado por ella.
- Tampoco entre Convenios Colectivos, porque será el ámbito funcional, geográfico y personal el que lo determine, y siempre bajo los principios de *no concurrencia* de dos Convenios y de *temporalidad*. (solo en el caso de no quedar afectado o lo quedara por varios, podría aplicarse el principio de más favorable).
- Tampoco entre Convenios Colectivos y Ley, en tanto que sólo pueden desarrollar lagunas e introducir mejoras sobre ésta.
- Donde opera realmente es en conflictos entre un Convenio Colectivo y un reglamento.

c) Principio in dubio pro operario: la lectura e interpretación de la norma se hará en el sentido más favorable para el trabajador (opera en seguridad Social), corrigiendo el principio de equidad.

d) Principio de condición más beneficiosa: la condición más beneficiosa disfrutada por el trabajador individual (derivada de un pacto o decisión unilateral del empresario) con respecto a la regla general (legal o convencional), pervive aunque se aprobara una norma general que modificara las condiciones generales. Sin embargo, cabe aplicar la regla de la *absorción y la compensación*, que opera en materia de salarios. La mejora introducida por la revisión normativa no se aplicará a quien ya viniera disfrutando de la condición más beneficiosa (quedando neutralizada, salvo que el empresario renunciara a ello, lo que no suele ocurrir).

e) Principio de irrenunciabilidad de derechos (art.3.5 ET): los derechos del trabajador (reconocidos por cualquiera de sus fuentes) no son de libre disposición (a diferencia de las potestades empresariales) sino que tienen carácter de derecho necesario, sin que quepa renuncia del trabajador.

4.4. Conflictos jurídicos:

A pesar de estos principios, la aplicación e interpretación general del derecho plantea numerosos conflictos entre distintas normas, que serán resueltos del siguiente modo:

- a) Como regla general el órgano competente es la jurisdicción social, en distinto ámbito.
- b) Los conflictos entre Convenios Colectivos se resuelven en la jurisdicción social, aunque cabe la posibilidad de evitar el recurso mediante la designación de comisiones paritarias de representantes de los trabajadores y empresariales. Los propios Acuerdos Marco (art.83ET) fijan reglas al respecto, que en tal caso (con carácter supletorio de derecho) sustituirían al principio de norma más favorable.
- c) Mediante la jurisprudencia del Tribunal Supremo, al aplicar e interpretar una ley, costumbre o principios generales de derecho.
- d) El Tribunal Constitucional resolverá cuestiones de constitucionalidad suscitadas en los procesos judiciales, recursos de inconstitucionalidad, afectando a la vigencia de las leyes, y recursos de amparo cuando resultaran lesionados derechos fundamentales.
- e) El Tribunal de Justicia de la UE conocerá los conflictos suscitados respecto el derecho comunitario.
- f) Excepcionalmente podrán resolver cuestiones laborales la jurisdicción contencioso administrativa (ej. en Seguridad Social) o civil (ej. reconocimiento de patentes).

5. LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDENAMIENTO LABORAL.

Por jerarquía entendemos la graduación de normas atendiendo a su rango o valor imperativo. Queda definida por la Constitución, el Código Civil y el TRET (art. 3.2 y 3.4) “la norma escrita prevalece sobre la consuetudinaria y sobre los principios generales del derecho”.

A su vez, dentro de la norma escrita también existe un orden jerárquico, dependiendo de los siguientes condicionantes:

- el órgano del que emana (siendo superiores las que nacen del legislativo),
- la materia sobre la que versa (ej. derechos fundamentales)
- el procedimiento de aprobación (ej., *Ley Orgánica es superior a la L. Ordinaria, aunque según entiende el profesor Entrena Cuesta, entre ambas no cabe un principio de jerarquía sino de competencia, pues ésta última no podrá regular materia reservada a L. Orgánica*).

Teniendo en cuenta estas aclaraciones, se entiende que las fuentes del derecho se estructuran como una pirámide con la siguiente jerarquía:

- 1º El Derecho comunitario
- 2º La Constitución y la doctrina del T. Constitucional.
- 3º Los Tratados Internacionales válidamente celebrados y ratificados por el Parlamento.
- 4º La ley (orgánica y ordinaria y las leyes de las CCAA en su ámbito de competencias).
- 5º Otras disposiciones con rango de ley (Decreto ley y decreto legislativo)
- 6º Los reglamentos, y dentro de éstos: Real Decreto, Órdenes de las Comisiones delegadas del Gobierno, Órdenes Ministeriales, Resoluciones administrativas).
- 7º Decretos y órdenes de las Comunidades Autónomas.
- 8º Convenios Colectivos, de distinto rango en virtud de las partes firmantes.
- 9º Las reglamentaciones y ordenanzas laborales mientras sigan vigentes.
- 10º El Contrato de trabajo individual.
- 11º Los usos y costumbres locales y profesionales.
- 12º Los principios generales del derecho.
- 13º El Código Civil, que precisa además que carecerán de validez las disposiciones que contradigan otras de rango superior.
- 14º La Jurisprudencia,
- 15º La analogía.
- 16º la doctrina.

CONCLUSIÓN:

El Derecho laboral (como cualquier otra rama jurídica y como el resto de las ciencias sociales) es una disciplina dinámica que se mueve al ritmo del cambio social, fruto de complejas tensiones de las fuerzas sociales a lo largo de un proceso histórico y con un importante componente político. Llegar hasta aquí hizo necesario un largo camino de lucha y de acción colectiva, para conquistar progresivamente los derechos que hoy disfrutamos, y salvaguardarlos por encima de la alternancia partidista.