

TEMA 8 CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL.

1. LA APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL

2. LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL.

A-EL PRINCIPIO PRO-OPERARIO.

B-EL PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE.

C-EL PRINCIPIO DE APLICACIÓN DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

D-EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

3. LAS NORMAS LABORALES Y EL PRINCIPIO DE JERARQUÍA NORMATIVA.

4. LA APLICACIÓN TEMPORAL Y ESPACIAL DE LAS NORMAS LABORALES.

1/ LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

Cuando hablamos de la aplicación de la norma laboral, hacemos referencia a varios aspectos.

1 : Los órganos jurisdiccionales y los órganos administrativos.

2 : Los principios de aplicación, que son.

A : los principios comunes al resto del ordenamiento jurídico, que ya conocemos:

1- Los principios generales del Derecho.

2- El principio de jerarquía normativa.

3- Los principios sobre aplicación temporal y espacial de las normas.

B/ Los principios específicos del ordenamiento jurídico laboral.

Estos principios residen en la singularidad que tiene el Derecho del Trabajo, singularidad de la que podemos destacar algunas manifestaciones:

1 : las específicas finalidades que persigue el Derecho del Trabajo: la tutela efectiva del trabajador.

2 : en el ámbito laboral, la jerarquía de las normas laborales se estructura de un modo singular. La norma que prevalece es la norma de rango inferior.

3 : la existencia de fuentes específicas como el convenio colectivo.

4 : el juego del principio de norma más favorable.

5 : la existencia de órganos administrativos y judiciales especializados en Derecho de Trabajo.

2/ LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN ESPECÍFICOS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Es absolutamente necesario el conocimiento de éstos principios específicos para interpretar y aplicar correctamente el Derecho del Trabajo.

1- El principio pro-operario.

Este es un principio de creación jurisprudencial y se aplica cuando una norma laboral tenga varias interpretaciones posibles, caso en el que se aplicará aquella interpretación que resulte más beneficiosa para el trabajador.

Se fundamenta en el carácter tuitivo, es decir, protector, que tiene el ordenamiento laboral, al partir de la inferior situación de los trabajadores frente al empresario.

Sus requisitos de aplicación son:

–que exista una norma dudosa, con varias interpretaciones posibles, así pues, NO CABE aplicar éste principio cuando:

–la norma tenga un sentido claro.

–tampoco se aplicará cuando se deduce de los hechos.

–tampoco cabe aplicar éste principio cuando se deduce de la interpretación de un contrato de trabajo.

Por todo esto, cuando tras la aplicación de los criterios generales de la interpretación de las normas según establece el artículo 3 del Código Civil, el precepto siga siendo dudoso, se aplicará éste principio.

Este es un criterio de aplicación subsidiaria con respecto a otros criterios interpretativos. Sólo cuando el artículo 3 del Código Civil no está claro, se aplicará.

Para concluir, éste es un principio de escasa virtualidad, sin embargo, se aplica más en el campo del Derecho de la Seguridad Social que en el campo del Derecho del Trabajo.

B/ EL PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE.

El artículo 3 del Estatuto establece 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 la más favorable para el trabajador, apreciada ésta en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables. De éste hecho se desprenden cuatro conclusiones:

1-La aplicación del principio de norma más favorable requiere la existencia de un conflicto entre dos o más normas laborales, estatales o pactadas, aplicables a un mismo caso.

No se mencionan las normas internacionales y normas comunitarias. Ahora bien, se entenderá que también a ellas se aplica éste principio, ya que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico.

El conflicto, así planteado, se resolverá mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto. De esto se desprende que la norma que prevalecerá será la más ventajosa para el trabajador globalmente considerada, con independencia de que tal norma resulte menos favorable en el supuesto concreto al que se aplica.

Así mismo, la determinación de lo más favorable respecto a conceptos cuantificables (dinero, vacaciones, horas extras, etc.) se realizará tomando, como módulo temporal, el año.

Las normas en conflicto deberán respetar, en todo caso, los mínimos de derecho necesario no pudiendo ninguna de ellas fijar condiciones menos favorables que las establecidas, con carácter mínimo en el Estatuto de los Trabajadores, en el Derecho Comunitario o en el Derecho Internacional.

Los mínimos de derecho necesario son:

Los mínimos de derecho necesario.

Los mínimos de derecho necesario absoluto.

Los mínimos de derecho necesario relativo.

Los mínimos de derecho necesario son niveles mínimos de protección, no susceptibles de supresión, como los descansos mínimos, pero sí de mejora.

Los mínimos de derecho necesario absoluto son preceptos absolutamente inmodificables, ni siquiera para ser mejorados, como las normas que regulan los contratos de trabajo, es decir, el artículo 15 del E.T, y la Ley de Procedimiento Laboral.

los mínimos de derecho necesario relativo son preceptos inmodificables por encima de esos máximos.

Sin embargo, con respecto al artículo 3 es necesario hacer ciertas aclaraciones:

Cuando las normas de rango inferior mejoran a las de rango superior, no existe conflicto entre las mismas. Al caso concreto se aplica la norma de rango inferior, no en aplicación del principio de norma más favorable, sino en virtud del principio de norma mínima.

Cuando las normas de rango inferior establecen condiciones menos ventajosas que las normas de rango superior, la norma inferior está infringiendo la norma superior, por lo que no se aplicará el artículo 3.3 del E.T. sino que se aplicará la norma superior, en virtud del principio de jerarquía normativa.

Por todo esto, éste principio es de escasa aplicabilidad. La concurrencia de convenios se da cuando dos convenios colectivos se superponen, pretendiendo regular un mismo conjunto de relaciones de trabajo.

Sin embargo, el E.T. establece una regla especial para resolver la concurrencia de convenios. El artículo 84 desgrana éste hecho.

Así pues, sólo en circunstancias muy excepcionales, en las que el artículo 84 no se podría aplicar, cabría resolver la concurrencia de convenios aplicando el artículo 3.3 del E.T.

C/ EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA O CONDICIÓN AD PERSONAM.

El principio de condición más beneficiosa es también de creación jurisprudencial, a partir de dos preceptos del E.T: el 3.1.C y el 8.1.

Se formula éste principio de la siguiente manera:

Las condiciones contractuales más beneficiosas, expresas o tácitas, son en principio, inatacables por el empresario, y subsisten incluso en el supuesto de alteración del cuadro normativo al amparo del que nacieron.

Son requisitos necesarios para la aplicación de éste principio:

En primer lugar, que tales condiciones más beneficiosas tengan origen contractual, a saber, que se deriven del contrato de trabajo, o que se deriven de una condición unilateral del empresario, ya sea expresa o tácita. Así pues, NO CABE respetar las condiciones más beneficiosas de origen normativo, y ello es así porque si así ocurriera, se acabaría bloqueando cualquier política de regulación de las condiciones de trabajo y se crearían dos tipos de trabajadores, los sometidos a la regulación anterior, más beneficiosa, y los sometidos a la normativa nueva.

En segundo lugar, tales condiciones no sean lícitas ni menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y los convenios, según establece el artículo 3.1.C, del E.T.

Son consecuencias de la aplicación de éste principio:

Las condiciones pactadas, o concedidas unilateralmente por el empresario son inatacables por éste, y subsisten aunque cambien las normas estatales y los convenios al amparo de los que nacieron, ahora bien, el trabajador si puede renunciar a éstas condiciones más beneficiosas, con el límite al respeto a los mínimos legales y a las condiciones pactadas en convenio colectivo.

Los límites a la condición más beneficiosa y el principio de absorción y compensación:

El respeto a las condiciones más beneficiosas de origen contractual, queda limitado por el juego de la absorción y compensación de condiciones que actúa del siguiente modo:

Las mejoras normativas, legales y por convenio colectivo, no se suman a las condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual, sino que éstas últimas van siendo absorbidas por las elevaciones generales, salvo pacto en contrario.

D/ EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.

Se fundamenta en el carácter tuitivo o protector del Derecho del Trabajo, que pretende evitar renunciaciones hechas por los trabajadores y en su perjuicio, siendo presumiblemente forzados a ello por el empresario, que se encuentra en posición preeminente con respecto al trabajador.

En el ámbito del Derecho Civil, la regla general es lo contrario, es decir, la renunciabilidad de derechos. El artículo 6.2 del Código Civil establece que se admite la validez de las renunciaciones de los derechos establecidos en las leyes, salvo cuando la renuncia contraría el interés y el orden público o perjudiquen a terceros.

En el ámbito laboral, la renuncia de derechos por parte de los trabajadores, podría ser considerada contraria al interés y al orden público, de ahí que la regla general existente sea la de la irrenunciabilidad.

El artículo 3.5 del E.T establece la regulación del principio de irrenunciabilidad.

La lectura de éste precepto induce a interpretar que son irrenunciables los derechos reconocidos en normas, cualquiera que sea su rango, leyes, convenios o reglamentos, por tanto son irrenunciables salvo en aquellos supuestos en los que se reconozca la libre disposición del derecho.

Son particularidades de éste principio:

La irrenunciabilidad sólo se predica del trabajador, nunca del empresario.

Los derechos adquiridos por los trabajadores mediante pactos o concesiones unilaterales si son renunciables.

La dejación o no-ejercicio del derecho no puede ser impedida por el legislador.

Los derechos reconocidos en costumbres laborales autónomas si son renunciables, según establece el artículo 3.4 del E.T.

3/ LA NORMA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE JERARQUIA NORMATIVA.

Este principio rige en el Derecho del Trabajo igual que en el resto del ordenamiento jurídico.

Esto significa que predominan las normas superiores con respecto a las normas inferiores. Así mismo, se deduce la ilegalidad de aquella norma que contradiga lo dispuesto en una norma de rango superior.

En primer lugar: el derecho social europeo, que se iguala a la constitución.

2º. las normas internacionales, que son los tratados internacionales ratificados y publicados.

3º. las normas con rango de Ley.

4º. los reglamentos, que pueden ser Decretos del Consejo de Ministros o las Órdenes Ministeriales, que emanan de los Ministros.

5º. los convenios colectivos.

6º. la costumbre laboral autónoma.

Finalmente, los principios generales del Derecho, que adquieren el rango de la norma en que se encuentran positivizados.

Por otro lado, las normas autonómicas solo se aplican y rigen en su ámbito territorial, por lo que no se integran en el orden jerárquico nacional.

Por todo esto, éste principio es de una singularidad especial en el ámbito del Derecho del Trabajo.

En cuanto al principio de norma mínima, en Derecho del Trabajo y en virtud del éste principio, las normas superiores actúan como normas mínimas, susceptibles de mejora por las normas inferiores.

En cuanto al principio de jerarquía normativa, en Derecho del Trabajo y en virtud de éste principio, cuando una norma inferior empeora las condiciones de una norma de rango superior, prevalecerá ésta última.

Así mismo, y otra vez en virtud del principio de norma mínima, cuando una norma de rango inferior mejora lo dispuesto en una norma de rango superior, se aplicará la norma de menor rango.

Por todo esto, en el Derecho del Trabajo la norma de rango inferior, que es normalmente el convenio colectivo, se aplica prioritariamente sobre disposiciones legales y reglamentarias. Por ello se dice que en Derecho del Trabajo rige una jerarquía dinámica.

4/ LA APLICACIÓN TEMPORAL Y ESPACIAL DE LAS NORMAS LABORALES.

LA APLICACIÓN TEMPORAL.

En materia de entrada en vigor y fin de vigencia, rigen las condiciones o reglas generadas por el Código Civil, contenidas en el artículo 2.1 del CC, que establece que las normas o leyes entrarán en vigor a los veinte días

de su publicación en el BOE, si en ellas no se dispusiera otra cosa, y en el artículo 2.3, que establece que las leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga, y se extenderá siempre a todo aquello que en la Ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior. Por la simple derogación de una ley no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado.

LA RETROACTIVIDAD.

Significa esto la posibilidad de que una norma extienda sus efectos hacia el pasado, afectando a situaciones nacidas bajo una norma anterior derogada por la norma nueva.

La regla general en el ordenamiento jurídico español es la de la irretroactividad de las leyes, según establece el artículo 2.3 del CC. Sin embargo, en el Derecho del Trabajo se utiliza éste recurso en los Convenios Colectivos, que retrotraen la fecha de los efectos económicos de los mismos con anterioridad a su entrada en vigor.

Así mismo, el artículo 9.3 de la Constitución establece cuales son las materias irretroactivas en todo caso. Por tanto, son irretroactivas, con carácter general, las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de los derechos individuales.

LA APLICACIÓN ESPACIAL DE LAS NORMAS LABORALES.

EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO DEL TRABAJO.

Pese a su denominación, éste Derecho es derecho interno, y está contenido, prácticamente en su totalidad, en el título preliminar del CC en su capítulo IV.

El objetivo final de éste derecho es resolver el problema de cual es la legislación aplicable a las relaciones laborales en las que interviene un elemento extranjero, es decir, empresario, trabajador, lugar de celebración del contrato o lugar de ejecución de la prestación del servicio.

La respuesta dada a éste problema con carácter general por parte del Derecho Internacional Privado es de carácter territorialista, a saber, a las relaciones de trabajo que se conciertan y se ejecutan en territorio español se les aplicará el Derecho del Trabajo Español, según establecen los artículos 8.1 y 12.3 del CC, que nos hablan de las leyes de policía y de orden público.

Sin embargo, se dan dos excepciones al principio de territorialidad.

La primera viene dada por el artículo 10.6 del CC, con respecto a las obligaciones nacidas del contrato de trabajo admite la posibilidad de sometimiento a la Ley. Sólo en defecto de expreso sometimiento, se aplicará la Ley del lugar dónde se presten los servicios. Ahora bien, el obligado respeto al orden público que impone el artículo 12.3 del CC, exige que el sometimiento de los contratantes a una ley extranjera no será aplicable en el orden interno cuando reconozca menos derechos que la norma interna. Así ocurría con el caso de sometimiento a la ley de un país menos desarrollado socialmente que el nuestro. Por otro lado, el artículo 3.4 del ET establece que a los trabajadores españoles contratados al servicio de empresas españolas en el extranjero les serán de aplicación las normas laborales españolas. Todo ello sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en lugar de trabajo, normas que actúan como un suelo mínimo sobre el que se elevan las normas españolas.

Con relación a ésta excepción, contemplamos dos supuestos.

- El desplazamiento de una empresa española a un país más desarrollado socialmente que el nuestro, en éste caso se aplicará la norma del país dónde se presten los servicios, en virtud del "estatuto territorial".

- El otro supuesto sería al contrario, aplicándose entonces las normas españolas, con el límite de las normas de orden público imperantes en el país que se trate.

ANEXO 1

TEORÍA DE LOS ESTATUTOS

Es uno de los sistemas o doctrinas que se utiliza para solucionar la problemática fundamental del derecho interestatal: los conflictos de competencias. La teoría de los estatutos, como las demás teorías que se enuncian para fundar las normas del derecho internacional privado, giran alrededor de dos principios. Según el primero, llamado principio territorial, las leyes se dictan para el territorio y tienen su límite dentro del mismo; de aplicarse con rigor, el Estado podría exigir el reconocimiento de su derecho como exclusivo en su territorio propio, pero no podría pretender que sus normas fueran reconocidas fuera del territorio de su Estado. Según el segundo, llamado principio personal, las leyes se dictan para las personas y acompañan a éstas fuera del territorio; de aplicarse con rigor, el Estado no podría hacer valer ninguna autoridad sobre los extranjeros residentes en su territorio. La idea básica del sistema de estatutos es que la soberanía del Estado se ejerce sobre las personas que están sometidas a ella, sobre las cosas inmuebles que constituyen su territorio y sobre los actos que se realizan dentro de su esfera de acción. Por lo tanto, la teoría de los estatutos establece: las personas se rigen por la legislación de su patria, sea cual fuere el país en que se encuentren (estatuto personal); las cosas se regirán por la legislación del país en que estén situadas (estatuto real); y los actos se regirán por las leyes del país en que se realizan (estatuto formal, condensado en la máxima *locus regit actum*, o el acto se rige por el lugar).

Código civil, artículos 8 a 11.

EL PRINCIPIO PRO OPERARIO

Esta expresión latina forma parte de la locución *in dubio pro operario* (en caso de duda, a favor del trabajador). Es un principio fundamental de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas laborales. Dicho principio trae origen del principio civilístico *favor debitoris*, (en favor del deudor), de constante aplicación en el ámbito del Derecho de obligaciones. El principio *pro operario*, que ha de inspirar siempre en los casos dudosos a los encargados de decidir un conflicto de intereses de orden laboral, ha encontrado formulaciones más concretas que deben tenerse en cuenta también por los propios interesados o particulares que intervienen en la relación laboral. Tal es el caso del llamado principio de norma más favorable, que orienta al intérprete de la norma para que, caso de confluir varias normas aplicables a un mismo supuesto de hecho, deberá aplicarse la norma que sea más favorable a los intereses del trabajador. De aquél deriva el de la condición más beneficiosa, principio que aconseja aplicarla entre normas que se suceden en el tiempo, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Estatuto de los trabajadores, artículo 3.