

Tema 5 La aplicación de las normas laborales

La aplicación de las normas laborales. Peculiaridades

Por aplicación debemos entender la operación lógica por la que se determina la norma jurídica que debe desplegar sus efectos sobre un determinado supuesto de hecho. En Derecho del trabajo, como en otras ramas del ordenamiento, cobra una especial relevancia pues es notoria la pluralidad de normas concurrentes en la regulación de un mismo supuesto de hecho. Este fenómeno de la pluralidad de normas se debe una copiosa producción normativa derivada de las diversas fuentes autónomas y heterónomas (especialmente de convenios colectivos), coincidiendo en la regulación de una misma materia. La pluralidad de normas concurrentes se debe también en parte al carácter coyuntural y cambiante del Derecho del trabajo. Por último, cabe destacar que en los principios de aplicación, especialmente en los principios específicos de las normas laborales, se percibe más intensamente la finalidad tuitiva propia del derecho del trabajo.

– Principios comunes a todo el ordenamiento jurídico de aplicación de las normas

– **Principio de jerarquía normativa:** en materia laboral, viene recogido en el art. 3.2 ET. Respecto de las leyes y las normas de rango reglamentario. Su implicación principal y obvia es que las normas de rango superior prevalecen y se aplican preferentemente a las de rango inferior. Por otro lado señala este artículo que los reglamentos desarrollarán el contenido de la ley, sin que puedan éstos establecer condiciones de trabajo distintas – y mucho menos contrarias – a las reguladas en la ley.

En relación con el convenio colectivo, los arts. 33.2 y 85.1 ET y el art. 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales, establecen la subordinación de éste a la ley.

– **Principio de primacía:** este principio viene a regular las relaciones entre dos ordenamientos como las existentes entre el Derecho Comunitario y nuestro ordenamiento jurídico. Encuentra su origen y justificación en la transferencia de competencias estatales, es decir, de la cesión de ciertas parcelas de la soberanía de nuestro Estado en favor de entes supranacionales como las Comunidades Europeas al amparo del art. 93.2 CE.

Implica este principio la inaplicación de toda norma de Derecho interno que contradiga el Derecho Comunitario en materias transferidas a las Comunidades Europeas. De lo dicho se deduce la inderogabilidad de las normas comunitarias por una norma interna una vez incorporadas éstas a nuestro ordenamiento. Por tanto debemos de acudir a los mecanismos internacionales para la modificación o derogación de estas normas o al Derecho internacional general de los tratados (Convenio de Viena 1969).

– **Principio de modernidad:** este principio implica que entre dos normas de igual rango se aplica preferentemente la más moderna, que deroga a la anterior en todo lo que le resulte incompatible. En Derecho del trabajo implica la derogación de las condiciones de trabajo reguladas en una norma anterior por otra posterior a menos que en ésta se disponga otra cosa.

– **Principio de especialidad:** supone que entre dos normas de igual rango que regulan una misma situación de hecho se aplica preferentemente aquella que tenga una relación más directa con el supuesto de hecho de que se trate.

– **Principio de supletoriedad:** una norma más general, con una relación menos directa con el supuesto de hecho, se aplicará en virtud de este principio cuando no exista una norma específica que regule un supuesto de hecho concreto de una materia.

La relación entre fuentes autónomas y heterónomas: especial referencia a las relaciones entre ley y

convenio colectivo.

La ley y el convenio colectivo pueden relacionarse de varias maneras distintas:

1) Relación de suplementariedad o concurrencia no conflictiva: en esta relación la ley fija unas condiciones mínimas que pueden ser (o no) superadas por el convenio colectivo. En este caso ambas normas regulan un mismo supuesto de hecho sin que exista conflicto entre ellas, por lo que puede ser aplicada una por sí misma. Ejemplos de preceptos que dan pie a la relación de suplementariedad son el art. 31 ET, que establece un mínimo de dos pagas extraordinarias, cuyo número podrá ser mayor si así lo dispone un convenio colectivo. También el art. 38.1 ET, que establece un mínimo, superable por convenio, de treinta días de vacaciones en favor del trabajador.

2) Relación de supletoriedad o subsidiariedad: en virtud de esta relación la ley otorga soberanía al convenio colectivo para que regule un determinado supuesto de hecho pudiéndolo hacer de la forma que mejor estimen los agentes negociadores, pero en el caso de que el convenio colectivo guarde silencio sobre la materia objeto de regulación, la ley dispone una regulación residual solamente aplicable en este tipo de casos de silencio. Un ejemplo de esta relación es el art. 14.1 ET, que deja soberanía al convenio colectivo para regular el régimen del periodo de prueba, pero en caso de silencio dispone una regulación residual.

3) Relación de complementariedad: en este caso ley y convenio colectivo regulan conjuntamente una materia, regulando la primera las reglas generales, dedicándose el convenio a regular los detalles conforme a la regulación general. Ejemplos de la relación de complementariedad son el art. 22 ET, que establece el régimen general de clasificación profesional, o el art. 11.1 ET respecto a la duración del contrato de trabajo en prácticas.

4) Relación de remisión: en esta relación la ley remite al convenio colectivo para la regulación de una materia concreta, dándole soberanía para que lo haga como mejor proceda. Ejemplo de remisión es el art. 25.1 ET, en el que se remite al convenio colectivo la regulación de la promoción económica del trabajador en función del trabajo que desarrolle.

5) Relación de exclusión: en virtud de la cual la ley se reserva la regulación de una determinada materia en exclusiva, quedando vedada cualquier intromisión del convenio colectivo en lo que a ésta se refiere. Por ejemplo, el convenio colectivo no podrá regular la edad mínima para trabajar, establecida por ley en diecisésis años.

La concurrencia de normas y los principios de norma mínima y norma más favorable.

Estos principios específicos de aplicación de las normas jurídicas laborales sirven para encauzar supuestos de concurrencia conflictiva de normas que regulan una misma materia, de modo que, dada esta incompatibilidad, es imposible una aplicación de todas ellas de forma conjunta y armonizada.

El principio de norma mínima

Por su parte el principio de norma mínima implica que, por consecuencia de la aplicación del principio *pro operario*, no se podrán aplicar normas que supongan una minoración de los derechos de los derechos mínimos de los trabajadores establecidos en normas de superior rango (contraviniendo una norma de derecho imperativo relativo).

Este principio se aplica en los frecuentes casos de relación de complementariedad entre ley y convenio colectivo, en los que éste aminorá los derechos mínimos establecidos en aquélla, de modo que quedan inaplicadas aquellas cláusulas que establezcan un contenido del derecho inferior al mínimo regulado en la ley. Por lo tanto en estos supuestos queda únicamente vigente y aplicable la norma de rango superior a la materia

de que se trate.

Este principio de norma mínima no es aplicable a las relaciones entre ley y normas de rango reglamentario, bien por la reserva de ley existente sobre determinadas materias, así como también por la aplicación del principio de jerarquía normativa (art. 3.2 ET), que impide al reglamento regular una materia estableciendo condiciones contrarias a las establecidas en una norma de superior rango.

El principio de norma más favorable

Este principio tiene como fundamento la existencia de dos o más normas en vigor, cuya aplicación preferente se discute; por tanto obliga a seleccionar entre éstas la norma, cualquiera que sea su rango, que contenga disposiciones más favorables para el trabajador, quedando la/s normas menos favorables postergadas en su aplicación, pero no eliminadas del ordenamiento.

Para la aplicación de este criterio debemos realizar una labor de comparación, para lo cual podemos recurrir a alguno de los siguientes criterios:

- Comparación en bloque (**reconocido legalmente**), prefiriendo la que en bloque resulte más beneficia.
- Selección de las disposiciones más favorables de cada una de las normas que se comparan.
- Comparación parcial entre grupos homogéneos de normas.

El principio de norma más favorable se halla recogido en el art. 3.3 ET bajo la siguiente formulación: Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales como pactadas, que deberán respetar 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**. No obstante este artículo, a raíz de su imprecisa redacción plantea falsos problemas, por lo que debemos apreciar las siguientes matizaciones:

- No cabe decir que la colisión entre normas estatales se resuelve según este criterio, pues entre estas normas operan los tradicionales criterios de jerarquía y temporalidad o modernidad.
- Los supuestos de colisión entre convenios y normas estatales son más hipotéticos que reales, pues la aplicación del reglamento del gobierno sobre condiciones sectoriales de trabajo sólo procede en defecto de convenio (disp.adic. 7^a ET), por lo que la colisión entre uno y otro queda cortada de raíz. Por otro lado, el convenio habrá de guardar análoga relación de subordinación respecto de la ley (arts. 3.1b y 85.1 ET), salvo que la ley dé prioridad al convenio.

El trabajo al que se enfrenta el intérprete en virtud de este principio es comparar las normas concurrentes seleccionando la que resulte más favorable para el trabajador considerada globalmente en cómputo anual y que respete los mínimos de derecho necesario, debiéndola aplicar íntegramente incluso aquellos punto en los que resulte menos favorable que las otras normas.

El principio de condición más beneficiosa

Este principio hace referencia al mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, pese a la ulterior aprobación de una norma que con carácter de generalidad, estableciese condiciones menos favorables que las disfrutadas a título individual.

La figura de la condición más beneficiosa sólo abarca en su ámbito de protección las situaciones personales más favorables concedidas al trabajador a través del contrato de trabajo, por concesión del empresario, e

incluso a través de pactos extraestatutarios. No podemos extender este ámbito de protección a las situaciones personales más favorables para el trabajador establecidas en normas anteriores, pues aparte de la dificultades organizativas que entrañaría dentro del ámbito de la empresa, impediría posibilidad de modificación de las políticas de las condiciones de trabajo y crearía dos tipos de trabajadores (los amparados bajo la anterior normativa y los de nuevo ingreso no beneficiados por ésta). Esta línea argumental es seguida por el art. 82.4 ET.

Según repetida jurisprudencia este principio sólo se aplica a los beneficios pactados o concedidos individualmente, sin extenderse a otros más o menos similares (como la mera tolerancia empresarial, que no genera condiciones más beneficiosas); y sin que puedan suprimirse unilateralmente por el empresario.

El principio de condición más beneficiosa se halla regido también por la regla de la absorción, por cuya virtud las mejoras de origen normativo no se adicionan a las condiciones más beneficiosas concedidas a título individual, sino que éstas condiciones individuales van siendo absorbidas por las elevaciones de carácter general.

El principio de irrenunciabilidad de derechos

Con este principio se trata de evitar las renuncias hechas por el trabajador en su propio perjuicio, presumiblemente forzado por la posición de preeminencia que frente a él ocupa el empresario.

La irrenunciabilidad de derechos se encuentra recogida en el art. 3 del Texto refundido de la seguridad social (TRSS) y en el art. 3.5 ET, según el cual los trabajadores no podrán validamente disponer antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario ni tampoco de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Doctrina autorizada ha negado el carácter de indisponibles de los derechos concedidos mediante pactos o concesiones de carácter individual.

Llegados a este punto conviene matizar la separación existente entre la renuncia de derechos y otras actuaciones lícitas semejantes. Así la dejación o no ejercicio del derecho no puede ser prohibida por el legislador, pues ello equivaldría a forzar al trabajador a ejercer su derecho. Las transacciones y conciliaciones judiciales no tienen, de por sí, por qué encubrir renuncias, en la medida en que constituyen compromisos o acuerdos mediante los cuales las partes realizan cesiones recíprocas. No obstante el art. 84.1 LPL encomienda al órgano judicial en el acto de conciliación la obligación de advertir a las partes sobre los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles; y si los términos que se acuerden implicasen, a juicio del juzgador, lesión grave de alguna de las partes, el juez deberá ordenar la prosecución del proceso. Por ello el art. 254 LPL prohíbe no sólo las renuncias, sino también las transacciones sobre derechos ciertos reconocidos por sentencias favorables para el trabajador.

El llamado finiquito de liquidación y saldo de cuentas, a pesar de las presunciones jurisprudenciales de certeza de lo pactado en él, tampoco debe encubrir renuncias de derechos del trabajador, cuya demostración daría lugar a la nulidad del pacto contenido en él.

La norma laboral en el tiempo

La vigencia de la norma laboral en el tiempo plantea los siguientes problemas:

En cuanto a su entrada en vigor, conforme a las reglas comunes, acontece a los veinte días de su promulgación salvo disposición en contrario (art. 2.1 CC).

La norma laboral dejará de estar en vigor, bien por la llegada del término previsto en la propia norma, bien por

la derogación expresa o tácita por otra norma posterior (art.2.2 CC).

Respecto de la retroactividad, en el Derecho laboral impera en principio general de irretroactividad (art. 2.3CC si no se dispone lo contrario y 9.3 CE respecto de las normas sancionadoras desfavorables, con carácter absoluto e indisponible). No obstante en los convenios colectivos es bastante frecuente el uso de la técnica de la retroactividad al momento de la iniciación de las negociaciones o al inicio del año. De cualquier modo en la mayoría de los casos se trata de retroactividad de grado mínimo (según la cual, la ley anterior se aplica sólo a los efectos de la situación anterior que nazcan y se ejecuten después de estar en vigor la ley nueva), si bien su extremada atenuación justifica que se la denomine como aplicación inmediata de la ley.

La norma laboral en el espacio

Para dar solución a los conflictos relativos a la norma aplicable a las situaciones laborales en las que existe algún componente de extranjería es preciso acudir a las reglas internacionales (Conv. De Roma) e internas (CC y ET), procurando su armonización.

El convenio de Roma reconoce a las partes del contrato la libertad de elegir la ley aplicable a éste, con el límite de que respeten las disposiciones imperativas del país en que se realice habitualmente el trabajo, o a falta de éste, de aquél en que tenga sede la empresa o, en todo caso cualquier otro lugar con el que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos.

A falta de disposición alguna de las partes sobre este particular, regirán las normas del país en que se realice habitualmente el trabajo, o a falta de lugar habitual, las del lugar donde tenga sede la empresa o, en todo caso, de cualquier otro lugar con el que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos.

Debiendo ser probado el derecho extranjero ante el juez nacional, la falta de dicha prueba obliga a que se apliquen las normas internas.

La regulación que, por su parte, contiene la parte del CC dedicada al Derecho internacional privado se resume en los siguientes puntos:

- El art. 8.1 concuerda con el convenio de Roma al establecer que las leyes penales, las de policía, y las de seguridad pública obligan a todos los que se hallen en territorio español y completando el art. 12.3 CC que establece que en ningún caso se aplicará la ley extranjera cuando contravenga las normas de orden público (normas imperativas).
- Pese a que el art. 9 CC señala que la ley del Estado del que la persona proceda regirá la capacidad, el carácter de orden público (imperativo) de la normativa de la capacidad para contratar hace que, sobre este particular, se aplique la ley española.
- El art. 10.6 CC reconoce la posibilidad de los contratantes de que sometan las obligaciones de la relación laboral a la ley de otro Estado siempre que respeten los mínimos de orden público establecidos en nuestro ordenamiento, y sólo en defecto de tal sometimiento, el CC se remite a la ley española.
- El art. 1.4 declara aplicable la ley española en el caso de trabajadores españoles al servicio de empresas españolas radicadas en el extranjero, los cuales se equiparan a efectos económicos a los trabajadores empleados en territorio español. Se aplicará la ley española en todo lo que no contravenga las normas de orden público vigentes en el país donde se desarrolle la relación laboral.
- La ley del lugar donde tiene lugar la relación laboral resulta aplicable en materia de ejecución de las obligaciones que precisen de intervención judicial o administrativa.

- En materia de forma y solemnidades contractuales es, por regla general aplicable la ley del país donde se otorgue el contrato.
- El principio de territorialidad, derivado de la aplicación del orden público laboral interno, rige en cuanto a régimen sindical, convenios y conflictos colectivos, etc., así como en materia laboral (art. 8.2 CC) y de seguridad social.