

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.*

Esquema:

- 1.- Introducción.
- 2.- El Derecho del Trabajo.
 - 2.1.- Concepto y características.
- 3.- Objeto: trabajo humano, productivo, por cuenta ajena y libre.
 - 3.1.- Notas configuradoras.
 - 3.2.- Relaciones de trabajo excluidas.
- 4.- Fuentes del Derecho del Trabajo.
 - 4.1.- Los grupos sociales con potestad normativa.
 - 4.2.- Formas de manifestación del Derecho.
- 5.- La aplicación e interpretación de las normas laborales.
 - 5.1.- La aplicación de las normas laborales.
 - 5.1.a.- La vigencia de la norma laboral en el tiempo.
 - 5.1.b.- La norma laboral en el espacio.
 - 5.2.- La interpretación de las normas laborales.
- 6.- La jerarquía normativa y los principios de ordenación jerárquica en el orden laboral.
 - 6.1.- El principio de jerarquía normativa.
 - 6.2.- Principios de ordenación jerárquica en el orden laboral.
 - 6.2.a.- Principio de norma más favorable.
 - 6.2.b.- Principio de condición más beneficiosa.
- 7.- Conclusiones.
- 8.- Referencias bibliográficas y documentales.

1.- INTRODUCCION

El Derecho del trabajo es una rama autónoma del ordenamiento jurídico que tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo. El sometimiento de estas relaciones sociales al Derecho resulta plenamente justificado si tenemos en cuenta la enorme trascendencia que éstas tienen para el ser humano como persona y como sujeto económico y social, y su vital importancia para los intereses colectivos de la sociedad. Desde sus orígenes la Legislación laboral posee una clara vocación humanitaria ya que el propósito perseguido por el legislador con esta ordenación jurídica ha sido siempre lograr la dignificación de las condiciones de trabajo de un gran sector de la población, como es el integrado por los trabajadores asalariados.

A lo largo del presente tema podremos comprobar como sus múltiples singularidades han determinado que este conjunto normativo llegue a convertirse en una rama jurídica autónoma inspirada en principios específicos de clara naturaleza protectora, e integrada por instituciones jurídicas propias no existentes en otros sectores del ordenamiento, adaptadas a su objeto.

Estos contenidos serán desarrollados conforme al siguiente esquema.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.- Concepto y características.

El Derecho del trabajo puede definirse como aquel sector del ordenamiento jurídico que regula las relaciones de trabajo personal, voluntario, dependiente, por cuenta ajena y retribuido.

Sus principales características podemos sistematizarlas del modo siguiente:

- a) Es una rama jurídica autónoma que tiene por objeto una realidad social determinada y relevante que necesita instituciones, normas, principios y procedimientos jurídicos propios adaptados al objeto.
- b) Es un Derecho estatutario que se dirige a personas específicas y concretas como son los trabajadores asalariados y sus empresarios.
- c) Es un Derecho reciente, que aparece en la Europa del s. XIX, especialmente en Inglaterra, durante la revolución industrial, siendo el factor histórico determinante de su configuración como rama jurídica autónoma el movimiento obrero, aunque no debemos olvidar el papel desempeñado por juristas, sociólogos y políticos de la época por lograr del Estado una mejora de las condiciones de vida y trabajo de los asalariados, de ahí que desde sus orígenes muestre una intensa vocación humanitaria y social y se halle sometido a un desarrollo y evolución incesante.

- d) Es calificado por la doctrina de *Derecho común* regulador del trabajo asalariado, negando este carácter al Derecho civil respecto de esta disciplina que precisamente nace como reacción frente a la insuficiencia de las normas civiles.
- e) De naturaleza mixta pues se integra tanto de *instituciones de derecho privado*, como es el contrato de trabajo, como de instituciones estrictamente *públicas*, como son el Derecho administrativo sancionador, el de la Seguridad Social, y las normas sobre procedimiento laboral, entre otras.

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

3.1. Notas configuradoras

El legislador al delimitar el ámbito de aplicación de la norma básica en esta rama jurídica, constituida por el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, 24.3 (en adelante TRET), establece en su art. 1 que quedarán comprendidos “*los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. En consecuencia, el objeto o materia social de esta disciplina jurídica está constituido por las relaciones de trabajo, en virtud de la cual una persona física se compromete personalmente a prestar sus servicios profesionales por cuenta y bajo la dirección de otra que asume el deber de retribuirle. Ahora bien, no cualquier relación entre personas que tenga por objeto la prestación de servicios es sin más una relación laboral sometida al Ordenamiento jurídico laboral, sino que tan sólo se considerarán relaciones laborales estrictu sensu aquellas que reúnan las notas configuradoras que a continuación analizamos.

- a) Trabajo humano y personal: el trabajo debe ser realizado por una persona física siendo la condición personal del trabajador un elemento esencial, al ser la prestación laboral personalísima, en cuanto que no es posible una sustitución novatoria en la persona del trabajador, pues los conocimientos, aptitudes, experiencia y la propia identidad del trabajador constituyen elementos esenciales en su contratación, de ahí que cuando el trabajador deba ser sustituido temporalmente con el sustituto se formaliza un nuevo contrato, concretamente, el de interinidad.

- β) Trabajo libre y voluntario: en virtud del principio de libertad de trabajo, éste debe ser prestado voluntariamente. Este principio, que constituye una lógica derivación de un valor genérico y superior, como es la libertad, se halla consagrado tanto a nivel constitucional como internacional, entre las que podemos citar el Convenio para la protección de los Derechos humanos y de las libertades fundamentales de 1950, y el Pacto Internacional de Derechos civiles y Políticos de 1966. Esta libertad no resulta contrariada por el hecho de que la propia CE en su art. 35 imponga sobre los ciudadanos el deber de trabajar, pues tal declaración tiene un solo significado que no es otro que el de proscribir la ociosidad improductiva y el parasitismo social.
- χ) Trabajo productivo: el Derecho del Trabajo sólo se aplica al trabajo oneroso y productivo que se realiza para procurarse medios de vida y subsistencia, con ánimo de obtener una ganancia, independientemente de la finalidad altruista o lucrativa perseguida por el empresario. En otro orden de cosas, no debe olvidarse que constituye un factor de producción, siendo el principal activo de una empresa su capital humano.
- δ) Trabajo por cuenta ajena: significa no asumir los riesgos del trabajo y no apropiarse los frutos del mismo que serán atribuidos al empresario, quien será el beneficiario directo de la utilidad patrimonial que reporte los bienes o servicios producidos, quien se obliga a compensar al trabajador con una parte de ese beneficio económico. Mención especial merece el caso de los socios quienes podrán mantener una relación laboral si su participación no les otorga el control efectivo de la sociedad capitalista (S.A. o S.R.L), y únicamente se admite la dualidad de relaciones jurídicas en las sociedades laborales sea cual sea la participación en el capital social.
- ε) Trabajo dependiente: debe ser entendido en el sentido de que el trabajador se halla sometido al poder disciplinario y de dirección del empresario, de forma que recae sobre él un deber de obediencia de las órdenes e instrucciones que el empresario dicte en el ejercicio regular de sus facultades directivas. El contenido de la dependencia será distinto en función del tipo de trabajo realizando la Jurisprudencia una interpretación flexible en atención a la cualificación del trabajador, el lugar o la clase de trabajo realizado, a estos efectos constituyen indicios reveladores de la sujeción al poder directivo, el cumplimiento de unas directrices uniformadoras y el ulterior control del trabajo encomendado, la penalización en el retraso y la asignación de zonas geográficas, los cuales priman sobre otras circunstancias formales como el alta en el RETA, que por si solas no excluyen la laboralidad de la relación.

3.1.- Relaciones de trabajo excluidas.

Una vez examinadas las notas configuradoras del trabajo objeto de esta disciplina jurídica, es preciso entrar en el estudio de una serie de relaciones que quedan fuera de su ámbito de aplicación, bien porque no reúnen todos los caracteres señalados, bien porque se les ha asignado un estatuto jurídico diferente. De conformidad con el art. 1.3 del TRET quedan excluidas del ámbito de aplicación del Derecho laboral las siguientes relaciones:

- La relación de servicios de los funcionarios públicos y la del personal al servicio de las Administraciones públicas, cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias. Se incluyen aquí los funcionarios públicos, civiles y militares, del Estado, de las CCAA, de las Corporaciones Locales y de los Organismos Autónomos de cualquier Administración Pública. Tampoco es laboral la relación de trabajo de aquellos que ocupan un puesto de funcionario en régimen de interinidad, prácticas o expectativa de destino, la del personal estatutario de las instituciones sanitarias y, en general, quienes presten servicios en virtud de un contrato administrativo.
- Las prestaciones personales obligatorias, consideradas un deber legal exigible por razones de utilidad comunitaria. Son de esta naturaleza: las prestaciones de los penados en establecimientos penitenciarios, que no deben confundirse con los trabajos realizados en los talleres del penal que son objeto de una relación laboral especial; los trabajos realizados por los ciudadanos en caso de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública y los trabajos en beneficio de la comunidad realizados en cumplimiento de una condena penal (RD 515/2005).
- La actividad que se limite pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que tal actividad sólo conlleve la realización de cometidos inherentes al cargo. En tales casos resulta aplicable el Derecho mercantil, no obstante, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto por la Disp. Adicional 27 la Ley General de la Seguridad Social, que establece la obligatoriedad de la inclusión en el Régimen especial de trabajadores Autónomos (RETA) a quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el cargo de consejero o administrador, o presten servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella¹.

- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, por no ser remunerados, se incluyen aquí, entre otros, la actividad de los becarios, las prácticas de alumnos en empresas, el trabajo de los clérigos, ministros de culto o religiosos, mientras su labor se limite a las obligaciones propias del culto, y el voluntariado social.
- Los trabajadores familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los lleven a cabo, a estos efectos se consideran familiares, siempre que convivan con el empresario, al cónyuge, ascendientes y descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, quienes se asimilan a trabajadores autónomos a efectos de Seguridad Social.
- Los que realizan operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de las mismas, pues en este caso se trata de una relación mercantil. Se asimilan a estos los titulares de una organización empresarial autónoma con los que se suscribe un contrato de agencia, los agentes de seguros y los corresponsales no banqueros que se limiten exclusivamente a la cobranza de letras y efectos comerciales (O.M. 5-5-1965).
- Los que trabajan por cuenta propia cuyas relaciones se someterán a lo dispuesto en la Ley 20/2007, de 22 de julio del Estatuto del trabajador Autónomo (en adelante E.A) y su Reglamento de Desarrollo, (Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económico dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos), que define a los trabajadores autónomos como "*las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena*" (art.1 EA). El régimen profesional de estos trabajadores autónomos se regirá por el citado Estatuto así como por la normativa común relativa a la contratación civil, mercantil o administrativa reguladora de sus relaciones jurídicas, por los pactos establecidos individualmente con sus clientes y por los usos profesionales y locales. Salvo que concurran las notas que caracterizan a la relación laboral, se consideran trabajadores autónomos: los transportistas, repartidores y mensajeros en las condiciones legalmente establecidas; los profesionales liberales; los colaboradores en medios de comunicación social (radio, TV, periódicos, etc.); los encuestadores y, en general, todos aquellos que desarrollan actividades complementarias y descentralizadas de las empresas (empresas outsourcing, etc.).

Junto a la figura tradicional del trabajador autónomo surge una nueva categoría legal denominada “**trabajador autónomo económico dependiente**” (en adelante TAED), cuya regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a un colectivo de trabajadores autónomos que pese a su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte y casi exclusiva dependencia económica del empresario que los contrata. Legalmente han sido definidos como: “*aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*” (art. 11 EA).

Además de estas notas conceptuales éste deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- a) No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros.
- b) No ejecutar su actividad de manera conjunta con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier forma contractual para el cliente.
- c) Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente.
- d) Desarrollar su actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pueda recibir de su cliente.
- e) Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo el riesgo y ventura de aquélla.

El contrato celebrado entre el TAED y su cliente deberá formalizarse siempre por escrito y deberá ser registrado en la oficina pública correspondiente. Cuando en el contrato no se hubiera fijado una duración o servicio determinado, se presumirá, salvo prueba en contrario, que el contrato ha sido pactado por tiempo indefinido (art 12 EA).

Sus relaciones se someterán a la normativa común civil, mercantil o administrativa reguladora de sus relaciones jurídicas y a lo estipulado en **los acuerdos de interés profesional** concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los TAED y las empresas para las que ejecuten su actividad, en los que podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, dichos acuerdos observarán los límites del artículo 1.1 de la Ley 16/1989, de 17 de julio, de Defensa de la Competencia, salvo que reúnan las condiciones previstas en el artículo 3.1 de dicha Ley.

Los acuerdos de interés profesional que deberán concertarse por escrito se regirán por el Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario (art. 13 EA).

Los órganos jurisdiccionales del orden social serán los competentes para conocer las pretensiones derivadas del contrato celebrado entre un TAED y su cliente, así como de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de defensa de la competencia (art. 17 EA).

- Cualquier otro trabajo que se efectúe en virtud de una relación distinta de la laboral, tal y como ha sido configurada.

El ordenamiento jurídico reacciona frente a posibles fraudes por utilización indebida de contratos civiles o mercantiles con la intención de evitar la aplicación de la normativa laboral, mediante una presunción "iuris tantum" de laboralidad que admite prueba en contrario recogida en el art. 8.1 TRET a cuyo tenor: "*se presumirá existente el contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél*", independientemente de la denominación que le hayan dado las partes contratantes, trasladándose la carga de la prueba a quien alegue la inexistencia del contrato o su carácter laboral, un ejemplo lo encontramos con el creciente fenómeno del teletrabajo que está dando lugar a la aparición de ciertas formas de prestación de servicios en régimen de autonomía que presentan zonas fronteriza con el trabajo asalariado, siendo compleja su calificación.

4.- FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

4.1.- Los grupos sociales con potestad normativa.

Las fuentes del Derecho en sentido formal pueden ser definidas, como así lo hace el profesor Montoya, como "las reglas generales dirigidas a una colectividad impersonal y dotadas de coactividad". Tales normas son el resultado de la actividad normativa de ciertos grupos sociales que se encuentran legitimados para ello, de ahí que estos poderes normativos también sean considerados fuentes del Derecho en un sentido material. En el ámbito laboral la relación de fuentes reguladoras de las relaciones de trabajo la encontramos en el art. 3 del TRET a cuyo tenor las relaciones laborales se regulan:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales

A la vista del precepto se observa que esta rama jurídica presenta un cuadro de fuentes relativamente complejo, como consecuencia de la existencia de una pluralidad de poderes normativos, que podemos clasificar en dos apartados:

A. Poderes normativos internos, se incluyen aquí los siguientes:

- Los poderes normativos del Estado en su vertiente legislativa y reglamentaria.
- El poder normativo de las partes sociales: convenios colectivos, pactos colectivos, contratos de trabajo y pactos individuales
- El de las colectividades laborales inorgánicas: del que emana las normas jurídicas consuetudinarias (las costumbres).

B. Poderes normativos supranacionales: atribuido a entes supranacionales como la OIT y la U.E., y a los Gobiernos estatales legitimados para suscribir tratados internacionales con otros países.

Todo este conjunto normativo se ordena con arreglo a unos criterios de ordenación sistemática, como son el principio de jerarquía normativa y de orden normativo de los que nos ocuparemos más adelante. Antes resulta necesario realizar un somero análisis de las distintas fuentes formales o formas de manifestación del Derecho.

4.2.- Formas de manifestación del Derecho.

A. Disposiciones legales: la ley constituye la primera fuente de las relaciones laborales, se trata de una norma escrita emanada de las Cortes Generales, órgano integrado por los representantes del pueblo español, que ejerce la potestad legislativa del Estado, siendo su estructura bicameral al estar formada por dos cámaras: el Congreso de los diputados y el Senado.

En nuestro sistema de fuentes la Ley suprema es la Constitución de 1978 (CE) que establece los principios básicos del sistema socioeconómico, consagra los derechos y libertades de los ciudadanos, determina el ámbito material de las restantes leyes y fija el marco general en el que deben ser aprobadas.

La CE impone ciertas reservas de ley en materia laboral para impedir una regulación exclusivamente reglamentaria. Cabe distinguir dos tipos de leyes (art.90) en atención a su ámbito material, pues el

procedimiento de elaboración y el rango formal es el mismo para ambas:

- a) Leyes orgánicas: son leyes cualificadas por la relevancia de las materias que la CE le reserva y porque para su aprobación, modificación y derogación, es necesaria la mayoría absoluta del Congreso en la votación final sobre el conjunto del texto normativo. En materia laboral deberán ser regulados por L.O: el derecho de huelga y la libertad sindical (LOLS 1985).
- b) Leyes ordinarias: regulan el resto de materias no reservadas y para su aprobación basta con la mayoría simple. En materia laboral, todos los derechos reconocidos en la sección 2, cap. 2 del Tit.1 de la CE, han sido regulados por este tipo de disposición legal, baste citar como ejem: el TRET de 1995, la TRSS de 1994.

Junto a estas normas procedentes de las Cortes la CE contempla la posibilidad de que el Gobierno pueda dictar normas con rango de ley en dos casos:

- a) En virtud de una delegación legislativa de las Cortes en el Gobierno, fundada en razones de eficacia y agilización del proceso normativo, que puede tener lugar por una doble vía (art.85 CE):
 - Mediante una ley de bases cuyo desarrollo en un texto articulado se encomienda al Gobierno, que deberá ceñirse a los principios y criterios establecidos por aquella.
 - Mediante una ley ordinaria que ordena la refundición de varios textos legales en uno (ejem: TRET, LPL, y TRSS). Un caso especial es el que recoge el TRET (Disp. Adicional 8^a) que, sin fijar plazo alguno, encarga al Gobierno que refunda en un "Código de Trabajo" todas las leyes laborales, encargo hasta la fecha no cumplido y de difícil ejecución.

En ambos casos, la norma fruto de esta delegación expresa denominada Decreto legislativo ha de ser ejercida en el plazo señalado y ha de tener por objeto una materia concreta quedando excluidas las reservadas a L.O.

- b) En los casos de extraordinaria y urgente necesidad el Gobierno está facultado para dictar unas disposiciones provisionales denominadas Decreto-Ley, que deben ser remitidas al Congreso para su convalidación o derogación en el plazo de 30 días, durante dicho plazo las Cortes pueden tramitar el D.L. como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia. Quedan excluidas de su ámbito material la regulación de las instituciones básicas del Estado, los derechos y libertades del título 1 CE, y el resto de materias reservadas a LO.

Por último, debe hacerse una breve referencia a las **leyes autonómicas**, ya que nuestra CE reconoce a las Asambleas legislativas de las CCAA potestad legislativa dentro de su ámbito territorial, aunque a tenor del art.149.1.7 CE, la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado, por lo que las CCAA son incompetentes para regular las relaciones laborales en principio, pero existe un doble mecanismo habilitante para atribuirles competencias legislativas en esta materia, que son:

- La ley marco (art.150.1CE): en virtud de la cual las Cortes podrán atribuir a las CCAA la facultad de dictar normas legislativas dentro del marco de los principios, bases y directrices de una ley estatal.
- La delegación prevista en el art.150.2 CE. a cuyo tenor, el Estado podrá transferir a las CCAA mediante LO facultades de titularidad estatal que por su naturaleza sean susceptibles de delegación o transferencia.

Aunque en principio podría pensarse que a través de este doble mecanismo sería posible admitir una cierta potestad legislativa en materia laboral de las CCAA, no hay que olvidar lo dispuesto en el art. 139 CE a cuyo tenor “*todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado*”, lo que supone un límite infranqueable a la diversificación de la legislación laboral entre las CCAA. En materia de Seguridad Social, el Estado (art. 149.1.17 CE) sólo se reserva la competencia exclusiva sobre la legislación básica y el régimen económico, por lo que las CCAA están facultadas para dictar leyes que desarrollen bases estatales, y para la ejecución de la legislación básica del Estado, salvo las relativas al régimen económico de la S. Social.

B. Disposiciones reglamentarias: son normas de rango inferior a la ley dictadas por el Gobierno en el ejercicio de su potestad reglamentaria (art.97CE). Nos hallamos ante una norma escrita que carece de un ámbito material propio, por lo que se caracteriza por ser una norma subsidiaria que regula en defecto de ley o como consecuencia de un llamamiento legal expreso, de ahí que quepa distinguir dos tipos: el Reglamento autónomo y el de ejecución. En materia laboral el TRET (art.3.2) sólo admite los reglamentos ejecutivos, salvo dos excepciones:

1^a Está recogida en la Disp. Adicional 7^a donde establece que el Gobierno podrá dictar reglamentos sobre condiciones de trabajo para sectores sin Convenio colectivo (“ordenanzas de necesidad”), esta facultad estuvo justificada por la subsistencia de las *Ordenanzas laborales o Reglamentaciones de trabajo*, normas emanadas de la Administración laboral, que desempeñaron un importante papel en el sistema normativo anterior y que permanecieron como derecho

dispositivo mientras no fueron sustituidas por convenios colectivos, estableciéndose como fecha tope el 31.12.1995. Sobrepasada esta fecha la mayoría de las Ordenanzas han sido sustituidas por convenios colectivos, acuerdos o laudos arbitrales y el resto fueron prorrogadas hasta la aprobación del **Acuerdo sobre cobertura de vacíos** (28.4.1997) suscrito por CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, que cubrió los vacíos normativos derivados de la derogación de las Ordenanzas.

Otra figura normativa ya inexistente son los **Reglamentos de Régimen interior o de empresa** obligatorios en los centros con más de 50 trabajadores, cuyas normas reguladoras fueron también derogadas por el ET1980. En la actualidad no existe un instituto similar pero nada impide que el empresario pueda seguir ejerciendo su poder directivo mediante órdenes generales, o instrucciones de contenido técnico y organizativo que pueden llegar a compilarse en un “reglamento o código de régimen interno”, en ocasiones estos son negociados con los representantes del personal alcanzando entonces el valor de un acuerdo colectivo.

2^a Excepción está referida a los **RD sobre relaciones laborales especiales** aprobados en virtud de una habilitación legal muy amplia contenida en el art. 2.2 TRET que únicamente estableció como límites el respeto de los derechos básicos constitucionales.

Desde el punto de vista jerárquico el reglamento se subordina a la ley y a lo dispuesto en las normas internacionales y comunitarias y, en su caso, al reglamento de rango superior. Distintos de los reglamentos son los acuerdos que puedan adoptarse en Consejo de Ministros, así como las resoluciones, las instrucciones y circulares de orden interno, y los actos administrativos.

En el ámbito autonómico, cabe señalar que la CE reconoce a las CCAA la potestad reglamentaria, y si a esto añadimos que en materia laboral se les permite la mera “ejecución” de las leyes laborales del Estado (art.149.1.7^a), cabe admitir que las CCAA podrán dictar reglamentos sobre esta materia, sin embargo, hasta la fecha ningún Estatuto Autonómico ha realizado una atribución expresa de esta competencia reglamentaria laboral, por lo que ésta es ostentada por el Estado por vía residual de acuerdo con el art. 149.3. En materia de S.Social es del todo lógico que las CCAA puedan dictar reglamentos en desarrollo de sus propias leyes, habida cuenta que éstas tienen competencia para llevar a cabo el desarrollo legislativo y la ejecución de la legislación básica del Estado.

C. Los Convenios colectivos: es una norma específica del Derecho laboral de origen convencional fruto del acuerdo suscrito entre organizaciones sindicales o representantes legales de los trabajadores y las asociaciones de empresarios o éstos mismos, en el que se fijan las condiciones de las relaciones singulares de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación. Se caracteriza por tratarse de un acuerdo libre, de eficacia normativa, documentado por escrito y sometido en su elaboración al procedimiento legalmente previsto (Tit.III TRET).

Al margen de estos convenios colectivos estatutarios de eficacia normativa general, existen otras manifestaciones de la autonomía colectiva, a saber: los convenios colectivos extraestatutarios, negociados sin cumplir las exigencias procedimentales del título III TRET, de eficacia contractual y limitada a los trabajadores y empresarios directamente representados en la negociación, y los acuerdos colectivos de empresa negociados entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, de eficacia general que regulan materias específicas (ej. Jornada, salarios, suspensión de contratos, etc.).

D. El contrato de trabajo: resulta evidente que en virtud de la autonomía de la voluntad individual legalmente reconocida (art. 1255 CC y art. 3.1.c TRET), las partes contratantes, mediante el contrato o un pacto posterior, pueden establecer derechos y obligaciones en su relación de trabajo, por lo que puede afirmarse que el contrato o pacto individual cumple una función normativa en cuanto que en él se regulan las condiciones de empleo. Aunque nuestra legislación laboral cuenta con un importante suelo laboral o conjunto de normas imperativas, la coyuntura socio económica de falta de empleo ha generado una tendencia a la flexibilización de dichas condiciones, de forma que aspectos hace años regulados por ley se abren cada día más a la regulación por Convenio Colectivo o Acuerdos de Empresa, siempre con determinadas condiciones. (Ejemplo de ello ha sido la suspensión de la duración máxima de los contratos de duración determinada y las normas de encadenamiento de dichos contratos (art. 15.5 ET) por la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, hasta 31 de diciembre de 2012). No obstante, no se debe olvidar el principio de irrenunciabilidad de los derechos consagrado en el art. 3.5 TRET, en virtud del cual los trabajadores no podrán disponer válidamente antes o después de su adquisición de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario y tampoco de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Por consiguiente, la libertad de los contratantes únicamente se admite en los siguientes supuestos:

- En caso de laguna en las disposiciones estatales y convencionales.
- En las materias reguladas por normas dispositivas (ejem. art 29 TRET).
- En base al principio de norma mínima podrán superar los mínimos establecidos por normas estatales y convencionales pactando mejoras.
- En los aspectos que la propia ley reserva al contrato, tales como: la determinación de la naturaleza del trabajo contratado, la clasificación profesional y la duración del contrato, respetándose en todo caso lo dispuesto en las normas imperativas.

E. La norma consuetudinaria: la costumbre laboral, es una norma genérica del Derecho del trabajo de origen extraestatal, creada e impuesta por el uso social y observada con la convicción de su obligatoriedad. Su aplicación será posible cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Se trata de una fuente subsidiaria por lo que sólo será aplicable en defecto de ley.
- b) Debe ser lícita, y lo será siempre que no sea contraria a la moral y al orden público.
- c) Debe ser probada por quien la alega, pues no opera respecto de la misma el principio iura novit curia, lo cual implica que los jueces no la aplicarán de oficio.
- d) Debe ser local y profesional, ello supone que debe estar vigente en la localidad y en el sector profesional en el que se desenvuelve la relación laboral a la que se va a aplicar.

Todos estos caracteres ponen de manifiesto el carácter secundario del Derecho consuetudinario, si bien los convenios colectivos en su gran mayoría han incorporado estas costumbres autónomas a su articulado. A diferencia de éstas la llamada doctrinalmente “costumbre por remisión” se convierte en una fuente de aplicación directa cuando a ella se remite expresamente una norma de rango jerárquico superior. Este tipo de costumbre ha sido acogido expresamente por el TRET en su art. 3.4. cuando dice que “los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa”. En cualquier caso, será aplicable siempre que se trate de una norma más favorable.

F. Principios generales del Derecho: resulta necesario hacer una breve mención a estos principios generales, también considerados fuente del Derecho, los cuales podrán ser invocados en defecto de ley o costumbre por el Juez, salvo que estuviesen positivizados en la CE u otras normas, en cuyo caso ostentarán el rango jerárquico de ésta.

Junto a estas normas de Derecho interno existen otras de origen supranacional a las que sólo hacemos una simple mención por ser objeto de estudio de otro tema del programa (Tema 22), a saber:

- Los tratados celebrados por España y publicados oficialmente.
- Los convenios de la OIT.
- Los Pactos y Declaraciones aprobados en el seno del Consejo Económico y social de la ONU.
- Los acuerdos del Consejo de Europa.
- El Derecho Comunitario Europeo.
- Los convenios colectivos internacionales.
- La costumbre Internacional.
- Los principios generales del Derecho Internacional.

5.- LA APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

5.1.- La aplicación de las normas laborales.

La aplicación del Derecho del Trabajo se atribuye a los órganos administrativos y jurisdiccionales, sin olvidar su aplicación habitual por sus destinatarios básicos (empresarios y trabajadores), y se rige por las normas generales de aplicación del Derecho, no obstante existen ciertas especialidades congruentes con la singularidad y los fines protectores de este ordenamiento, que se traducen en:

- La aparición junto a los principios generales del Derecho, de una serie de principios informadores propios de esta rama jurídica.
- Una ordenación jerárquica particular, por la presencia del principio de norma más favorable, cuyos efectos veremos luego.

5.1.a.- La vigencia de la norma laboral en el tiempo.

Su entrada en vigor se rige por las reglas generales, de forma que lo harán a los veinte días de su promulgación, salvo disposición en contrario (art.2.1 CC), lo que sucede con frecuencia en el orden laboral, incluso en ocasiones surten efectos retroactivos, pese a que el principio general en esta materia es el de la irretroactividad, al igual que en el resto del ordenamiento jurídico. En las normas sectoriales es más frecuente el uso de la técnica de la retroactividad, (ejem. Cuando los efectos económicos se retrotraen a la fecha de inicio de las negociaciones o al primer día del año natural). Su vigencia puede finalizar por la llegada del término previsto, o por la derogación, expresa o tácita, por otra norma posterior.

Los problemas planteados por la sucesión de normas laborales en el tiempo se resuelven mediante la aplicación del principio de orden normativo, en virtud del cual la norma posterior deroga a la anterior, siempre que sea de igual o superior rango, aunque aquella suponga una disminución de los derechos que la norma anterior reconocía. Lo cual significa que no existe un principio de irreversibilidad “in peius” de las

normas laborales, pues si fuese así las normas jurídicas regresivas no serían jurídicamente admitidas. Tampoco existe irreversibilidad en el contenido de convenios colectivos sucesivos, pues en virtud de lo dispuesto en el art. 82.4 TRET los negociadores de un convenio colectivo no están vinculados en modo alguno por el contenido del convenio anterior, pudiendo el nuevo convenio disponer de los derechos reconocidos por el anterior.

El criterio seguido por la doctrina y los Tribunales es el de respetar las condiciones más beneficiosas sólo cuando tengan origen contractual, expreso o tácito, en virtud del principio de condición más beneficiosa, y las de origen normativo sólo se mantendrán en el caso de que la norma posterior, entre sus disposiciones transitorias incluya expresamente una “cláusula de garantía *ad personam*” que garantice la salvaguardia de las condiciones más beneficiosas establecidas por la legislación anterior, para los trabajadores que las viniesen disfrutando, cláusula que no implica discriminación respecto de los de nuevo ingreso.

En muchas ocasiones los problemas de Derecho transitorio, son resueltos en aras a garantizar la máxima seguridad jurídica, mediante el establecimiento de una normativa transitoria, que suaviza el paso de una regulación a otra, evitando en la medida de lo posible perjuicios a los que venían rigiéndose por las normas derogadas. Ejemplo de ello es la reciente reforma de nuestra regulación de Seguridad Social (Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social).

5.1.b.- La norma laboral en el espacio.

Las normas de Derecho Internacional privado contenidas en el Título preliminar del CC, permiten resolver los problemas que se plantean cuando en las relaciones laborales interviene un elemento extranjero. En estas cuestiones nuestro Derecho es eminentemente territorialista por lo que será aplicable la legislación española a los empresarios extranjeros que residan en España y contraten trabajadores españoles, y a los empresarios españoles que contraten extranjeros. En consecuencia, las obligaciones nacidas del contrato de trabajo se regirán por la legislación a la que las partes hayan acordado someterse, siempre que guarde conexión con el negocio, a falta de sometimiento serán aplicables las leyes del lugar de ejecución del contrato. No obstante, esta libertad se haya supeditada al debido respeto al orden público interno y a las disposiciones imperativas del país donde se realice habitualmente el trabajo o, a falta de éste, donde tenga la empresa su sede u otro con el que el contrato tenga vínculos más estrechos (art. 12.3 CC y Convenio de Roma 1993).

El art.1.4 TRET declara expresamente que será de aplicación la legislación laboral española a los trabajadores españoles al servicio de empresas también españolas radicadas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo.

También rige el principio de territorialidad en materia de régimen sindical, convenios, conflictos colectivos, procesos judiciales y procedimientos administrativos que se sustancien en España. Dado el carácter público de las normas de S.Social también serán aplicables territorialmente, salvo excepciones derivadas de los principios de igualdad de trato y de reciprocidad o de la modalidad del trabajo prestado

5.2.- La interpretación de las normas laborales.

La interpretación de las normas laborales se rige por los criterios generales recogidos en los arts. 3 y 4 del Código Civil, que admiten diferentes tipos de interpretaciones en función del elemento utilizado, a saber:

- La gramatical: según la cual las normas deberán ser interpretadas según el sentido propio de sus palabras.
- La sistemática: que obliga a interpretarlas en relación con el contexto.
- La histórica: que hace referencia a los antecedentes históricos y legislativos.
- Socio-cultural: que obliga a llevar a cabo la interpretación teniendo en cuenta la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas.
- Teleológica: que atiende al espíritu y finalidad de la norma.

El legislador también introduce en la actividad del intérprete:

- La ponderación de la equidad, si bien las resoluciones de los Tribunales sólo podrán descansar de manera exclusiva en ella cuando la ley lo permita expresamente.
- El recurso a la analogía cuando las normas no contemplen un supuesto específico pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón.
- También posee un gran valor en el proceso de aplicación e interpretación de las normas jurídicas, la Jurisprudencia que complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que de forma reiterada establezca el Tribunal Supremo al aplicar e interpretar las normas jurídicas y los principios generales del Derecho (art.1.6 CC).

Un gran sector de la doctrina viene atribuyendo el carácter de fuente a la jurisprudencia laboral ordinaria, tanto a la emanada del Tribunal Supremo al resolver los recursos de casación ordinaria o casación para la unificación de doctrina, como a la derivada de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de cada CCAA al resolver los

recursos de suplicación, como así se desprende claramente de tres preceptos procesales contenidos en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- El art. 193.c), según el cual cabe interponer recurso de suplicación para "*examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia*".
- El art. 207.e), admite la interposición del recurso de casación ordinaria por "*infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate*".
- El art. 219, prevé la posibilidad de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina, entendiéndose por "doctrina" la jurisprudencia, pues su finalidad es la "*unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo*".

Al igual que ocurre en el resto de ramas del ordenamiento jurídico, sólo es verdadera jurisprudencia laboral la "jurisprudencia reiterada", y se considera que lo es cuando han recaído al menos dos sentencias iguales o análogas.

Especial relevancia tiene en el ámbito laboral la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, dado el frecuente planteamiento de cuestiones laborales ante este alto Tribunal. Una sola sentencia de este Tribunal constituye verdadera jurisprudencia, habida cuenta que la Ley Orgánica del Poder Judicial (art. 5.1) afirma que "*todos los Jueces y Tribunales (...) interpretarán y aplicarán las leyes y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional en todo tipo de procesos*".

Cabe señalar que la nueva Ley de Jurisdicción Laboral, también establece la posibilidad de este recurso cuando exista contradicción con las Sentencias dictadas por "los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España".(art. 219 LJS)

- Con independencia de estas reglas técnicas de interpretación comunes a todo el ordenamiento, existe en el ámbito jurídico laboral una medida claramente protectora sintetizada en el llamado **principio pro operario** que opera cuando un precepto admite dos o más posibles interpretaciones, en cuyo caso el intérprete deberá tomar aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador. Se trata por tanto de una regla de hermenéutica jurídica propia de esta rama jurídica, aplicable exclusivamente para la interpretación de normas

pero no de contratos, y sólo en el caso de que existan dudas para el juzgador. Este principio no aparece expresamente consagrado en la Legislación laboral, pero tanto la doctrina como la Jurisprudencia hacen continuas referencias al mismo, y admiten su aplicación siempre que la protección judicial del trabajador no suponga una desigualdad jurídica en perjuicio del empresario, pues de ser así se llegaría a un estado de inseguridad jurídica.

- Otros principios a tener en cuenta tanto en la interpretación y aplicación de las normas como en el ejercicio del poder empresarial de dirección y organización de las prestaciones laborales son los siguientes:
 - El principio general de **adaptación del trabajo a la persona** de clara finalidad protectora que aparece recogido en el art. 36.5 TRET a cuyo tenor, “*el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores*. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo”. (art.13 Directiva 93/104/CE, de 23.11).
 - El principio constitucional de **igualdad de trato entre mujeres y hombres** tal y como ha sido precisado por el legislador laboral quien lo define expresamente como “*la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil*”. Dicho principio se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo privado y público, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (arts. 3, 4 y 5 Ley 3/2007 de la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres).

6.- LA JERARQUÍA NORMATIVA Y LOS PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN JERÁRQUICA EN EL ORDEN LABORAL.

6.1.- El principio de jerarquía normativa.

Un postulado básico de la seguridad jurídica es el principio de jerarquía normativa actualmente garantizado por la CE (art.9.3) y por el TRET art. 3, en virtud del cual las normas inferiores no podrán contradecir lo dispuesto en las de rango superior, lo que permite resolver problemas de concurrencia normativa haciendo prevalecer la de mayor rango.

La ordenación jerárquica de las normas laborales en función de su rango formal es la siguiente:

- 1.- Disposiciones directamente aplicables del Derecho comunitario.
- 2.- La Constitución española de 1978.
- 3.- Los tratados internacionales publicados oficialmente.
- 4.- Normas con rango de ley.
- 5.- Reglamentos.
- 6.- Convenios colectivos.
- 7.- Costumbres locales y profesionales.
- 8.- Principios generales del Derecho.

Las disposiciones autonómicas no se insertan en este orden jerárquico general ya que sólo son soberanas en su territorio.

La primacía de la norma superior sobre la inferior queda garantizada mediante diversos mecanismos legales:

1. Recurso de inconstitucionalidad frente a leyes que violen la CE., cuya resolución compete al Tribunal Constitucional.
2. Los Tribunales administrativos ordinarios controlan la legalidad de los reglamentos y actos administrativos.
3. Los tribunales laborales controlan la legalidad de los convenios colectivos.

Como acertadamente afirma el profesor Montoya, si la aplicación del Derecho del Trabajo estuviese presidida exclusivamente por el principio de jerarquía normativa se produciría una estatalización de la normativa laboral resultando inviable la negociación colectiva e individual, ya que leyes y reglamentos relegarían la aplicación de tales pactos. Para evitar esta consecuencia directa derivada de una estricta jerarquización, el legislador laboral arbitra unos mecanismos de corrección que nos permiten afirmar la existencia de unos principios de ordenación jerárquica específicos del Derecho Laboral tales como: el de norma más favorable y el de condición más beneficiosa, ambos ya tradicionales en este ordenamiento y que examinaremos por separado.

6.2.- Principios de ordenación jerárquica en el orden laboral.

6.2.a.- Principio de norma más favorable.

Aparece recogido en el art. 3.3 TRET a cuyo tenor, *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 apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.*

A la vista del precepto se desprende que en este ordenamiento, el principio de jerarquía normativa no excluye la posibilidad de que ciertas normas laborales en su condición de normas mínimas, consentan la aplicación preferente de otras de menor rango cuando resulten más favorables para el trabajador, ahora bien, es preciso puntualizar que la aplicación de la norma más favorable no procede siempre que se detecte un conflicto entre normas estatales o pactadas, sino tan sólo cuando la norma de mayor rango opere como norma mínima frente a la de menor rango, ya sea con carácter genérico o específico en una materia concreta.

Por ello la delimitación de su campo de acción requiere un análisis detenido de los diferentes conflictos normativos que puedan producirse, y que en síntesis sería el siguiente:

- a. Las divergencias entre las normas internacionales y comunitarias y las normas internas, se resolverán aplicando la más favorable, generalmente las internas habida cuenta que la gran mayoría de las normas internacionales tienen por lo general carácter mínimo.
- b. Las relaciones entre las normas estatales y los convenios colectivos, constituyen el verdadero campo de actuación de este principio, si tenemos en cuenta el carácter mínimo de la regulación estatal sobre la convencional, y que el derecho a la negociación colectiva lleva implícita la posibilidad de superar y mejorar la normativa estatal, dentro del respeto al ordenamiento jurídico.
- c. En caso de concurrencia de convenios colectivos estatutarios, la regla general se recoge en el art. 84 TRET a cuyo tenor "*un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 83, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.*" El artículo 83.2 del TRET establece que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. En consecuencia, no debe existir concurrencia pero si se diera habrá que estar por un lado, a las reglas contenidas en el acuerdo marco sobre concurrencia de convenios; por otro, a la regulación del convenio de ámbito inferior en los supuestos del art. 84.2º y 3º TRET; y por último, a lo establecido en el art. 3.3 TRET.
- d. Entre convenios extraestatutarios, que son aquellos no sujetos a lo dispuesto en el TRET, no es posible hablar de concurrencia dado que poseen eficacia puramente contractual, de forma que si las partes deciden aplicar lo dispuesto en un convenio extraestatutario posterior,

- es porque ha existido una novación contractual consentida.
- e. Finalmente, si el conflicto se diera entre un convenio colectivo estatutario y otro extraestatutario, será aplicable el art. 3.1 TRET que rige la articulación entre fuentes normativas y contractuales, en virtud del cual, habría que aplicar el convenio más favorable al trabajador, habida cuenta que los representantes de los trabajadores no pueden negociar sobre los derechos de los trabajadores de origen contractual (convenio extraestatutario) reconocidos a nivel individual.

Cabe señalar que en la interpretación y aplicación de los Convenios Colectivos, sin perjuicio de las facultades otorgadas a la Comisión Paritaria del mismo, se podrán someter los conflictos a sistemas de mediación y arbitraje que establezcan los propios Convenios Colectivos o los Acuerdos Interconfederales de ámbito autonómico o estatal. Los laudos resultantes tendrán la misma eficacia de los Convenios Colectivos siempre y cuando quienes hubiesen adoptado el acuerdo o se hubieran sometido al arbitraje, tengan la misma legitimación que establece el Estatuto para el acuerdo del Convenio Colectivo.

Como podemos comprobar el proceso de negociación colectiva, que ha sido reformado a través del RD Ley 7/2011, de 10 de junio, otorga un papel central a los procesos de mediación, arbitraje y conciliación en todo su desarrollo, dejando a la autonomía colectiva de las partes el establecimiento de sus requisitos y fórmulas mediante el instrumento de los Acuerdos Interconfederales tanto de ámbito estatal como autonómico, cobrando dichos acuerdos una relevancia esencial.

Cabe destacar, como novedad histórica sin precedentes en nuestra legislación, que de forma transitoria y hasta que dichos acuerdos sean firmados y en ellos establecidos los correspondientes procedimientos de resolución de conflictos, se establece la obligatoriedad de someter al proceso de arbitraje, el proceso de negociación colectiva, en los supuestos en que este se paralice y no se consiga llegar a acuerdos por la comisión negociadora una vez expirado el plazo máximo establecido para la negociación de los Convenios Colectivos. (Punto 2 de la Disposición Adicional Primera del RD-Ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes para la negociación Colectiva). Se establece, asimismo, como plazo el 30 de junio de 2012 para que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y autonómico pongan en marcha las iniciativas necesarias para crear o adaptar estos procedimientos. (Punto 1 de la misma Disposición Adicional).

Por otra parte, una vez planteado el posible conflicto normativo se presenta un difícil problema técnico: el de averiguar cuál es la norma que merece la calificación de más favorable, a tal fin será preciso hallar un criterio que permita comparar las normas concurrentes y decidir cuál de ellas debe ser aplicada. Básicamente dos son las soluciones posibles:

- 1) Realizar una comparación parcial analítica, comparando grupos homogéneos de materias, de forma que sería aplicable la que resulte más favorable en esa materia concreta.
- 2) Realizar una comparación global de ambas normas, resultando aplicable la que se considere más favorable en su conjunto, aunque no lo sea en relación al supuesto concreto. Gran parte de la doctrina entiende que el legislador se inclina por esta solución como así se desprende del tenor literal del art.3.3, de fácil aplicación cuando se trata de normas de contenido homogéneo, sin embargo, se plantean serios problemas operativos cuando su contenido es muy heterogéneo o presentan una diversa extensión normativa.

6.2.b.- Principio de condición más beneficiosa.

En base a este principio se garantiza a los trabajadores sus situaciones personales más favorables mediante el mantenimiento de los derechos adquiridos por el trabajador, tras la aprobación ulterior de una norma que con carácter general establece condiciones menos beneficiosas que las disfrutadas a título individual.

A estos efectos los derechos incorporados a su patrimonio jurídico cuyo mantenimiento debe respetarse son:

- Los derechos adquiridos en virtud del contrato de trabajo individual.
- Los adquiridos por concesión unilateral del empresario, bien entendido que la mera tolerancia empresarial no genera condiciones más beneficiosas.
- Los adquiridos en virtud de convenios extraestatutarios.

Según abundante doctrina jurisprudencial este principio laboral no será aplicable a las condiciones más beneficiosas reconocidas por normas estatales o convencionales que sean sustituidas por otras de contenido inferior o derogadas, pues ello bloquearía toda política de regulación de condiciones de trabajo estatal o convencional, no obstante, son lícitas las denominadas **cláusulas de garantía ad personam** en las que se garantiza el respeto a las situaciones personales que en su conjunto fuesen superiores a las establecidas en el nuevo convenio.

Los efectos de este principio quedan atemperados por la técnica de la absorción según la cual las mejoras de origen normativo no se adicionan a las condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual, sino que estas condiciones serán absorbidas por las elevaciones de carácter general.

7.- CONCLUSIONES.

A la vista de lo expuesto cabe concluir afirmando que El Derecho del Trabajo a lo largo de un complejo proceso histórico ha logrado alcanzar una autonomía plena, tanto a nivel normativo, como institucional, científico y académico. Autonomía plenamente justificada si tenemos presente que en él concurren las dos condiciones necesarias para calificarlo como tal: en primer lugar tiene por objeto una materia social lo suficientemente definida y relevante como para exigir un Derecho propio: el trabajo humano, libre, dependiente y por cuenta ajena; y en segundo lugar, esta materia se halla sometida a un verdadero sistema normativo con principios específicos e instituciones adaptadas a su objeto, inexistentes en otras ramas del Derecho.

Esta especial naturaleza del Derecho laboral, cuyo fundamento reside en la protección de los trabajadores asalariados, tanto en el ámbito laboral como en el personal y familiar a través de técnicas de previsión social, ha determinado la aparición de nuevos principios jurídicos de ordenación jerárquica, aplicación e interpretación y nuevas fuentes específicas distintos a los tradicionales del Derecho civil y del resto de las ramas jurídicas, lo que explica las numerosas singularidades que presenta

8.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES.

- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo, ed. Tecnos.
- Martín Valverde, Antonio y otros, Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos.
- Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo. Ed. Tirant lo Blanch.
- Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Emilia. Derecho del Trabajo. Ed. Sección de publicaciones de la Universidad de Madrid.
- Guía laboral y de Asuntos sociales 2012, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Memento Práctico Social Francis Lefebvre.
- Relaciones laborales. Director Tomas Sala Franco. Ed. Tirant lo blanch
- Normas Laborales (concordadas con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo). Tirant lo Blanch. 2^a edición.
- Legislación laboral y de la Seguridad Social, 2013 Ed. Aranzadi.

WEBS RECOMENDADAS

- ✓ www.mtin.es
- ✓ www.sepe.es
- ✓ www.seg-social.es
- ✓ www.westlaw.com