

TEMA 3. FUENTES Y APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Derecho Colectivo del Trabajo. Grado en Derecho (Plan 2021). Universidad de Málaga.

JORGE BAQUERO AGUILAR

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Sumario

3.1. Normas internacionales. 3.2. Derecho Social Comunitario. 3.3. Especialidades de las fuentes del Derecho del Trabajo. 3.4. El convenio colectivo como fuente propia del Derecho del Trabajo. 3.5. Presupuestos de aplicabilidad de las normas. 3.6. Concurrencia de fuentes. 3.7. Principios de aplicabilidad de las normas laborales. 3.8. Principio de irrenunciabilidad de derechos. 3.9. Principio *pro operario*.

3.1.- NORMAS INTERNACIONALES

Es de obligado cumplimiento resaltar el hecho de que en lo que concierne a la normativa internacional nos encontramos inmersos en un marco de relaciones de trabajo cada vez más internacionalizado y globalizado. De todo ello no escapa el Derecho del Trabajo y su carácter tuitivo o de protección. Las relaciones laborales, de una forma más acentuada presentan, no sólo un carácter internacional, sino que también transnacional. Todo ello se refleja también en su regulación. La normativa laboral de nuestro ordenamiento jurídico es, en buena parte, resultado de la acción protectora de origen internacional. Por tanto, conviene tener muy presente el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo al que estamos sometidos, puesto que nos encontramos inmersos en un marco internacional donde tanto la legislación como los Convenios internacionales y las resoluciones jurisprudenciales de los distintos tribunales de justicia inciden dentro de nuestro derecho interno (cada uno de ellos en su justa medida). Dentro de las fuentes del Derecho del Trabajo, junto a la normativa de origen nacional, contamos con una normativa social internacional que, una vez publicada oficialmente en España en el Boletín Oficial del Estado (BOE), forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, tal y como recoge el artículo (art.) 96.1 de la Constitución Española de 1978 (CE): “*Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno*”.

Dentro de la normativa social internacional nos encontramos con la siguiente clasificación general:

1.- Normas emanadas del Consejo de Europa.

a) La Carta Social Europea (Turín 18/10/1961). En vigor en España desde el 05/06/1980 tras su ratificación en el BOE de 26/06/1980. No obstante, actualmente se encuentra en vigor la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 (BOE núm. 139, de 11/06/2021). Es una norma interpretada por el Comité Europeo de Derechos Sociales y que tiene virtualidad jurídica cuando es alegada ante los tribunales de justicia.

b) El Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), que es interpretado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en Estrasburgo, cuyos pronunciamientos pueden ser admitidos como sentencias de contraste en el marco de un recurso de casación para la unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo (TS).

2.- Normas emanadas de Naciones Unidas (incluida la OIT).

a) La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). Documento que marca un hito importante en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales. La Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones.

b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Es un Tratado multilateral general que reconoce Derechos civiles y políticos. Establece mecanismos para su protección y garantía. Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Nueva York, 19/12/1966). Recoge muchos derechos sociales, cobrando mayor importancia desde la ratificación del Protocolo Facultativo a dicho Pacto que faculta al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para recibir funciones de control sobre su correcta aplicación.

d) La Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con Discapacidad. Tiene por objeto de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos y libertades fundamentales y promover el respeto de su dignidad inherente (Instrumento de ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13-12-06).

3.- Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Es la única agencia “*tripartita*” de la ONU. Reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros. Se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales al fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos (mujeres y hombres). La norma procedente de la OIT persigue sobre todo el reconocimiento de derechos básicos o el establecimiento de unos estándares mínimos para las condiciones de trabajo. Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social. Sólo los Convenios ratificados por nuestro país son de obligado cumplimiento por los Estados e, incluso, en las relaciones laborales entre particulares. Por su parte, las Recomendaciones son textos orientativos que, sin eficacia vinculante, pueden operar como criterios interpretativos o aclaratorios de los propios convenios.

Los Convenios se clasifican en fundamentales, de gobernanza (prioritarios) y técnicos. Dentro de la lista de los instrumentos por tema y estatus podemos destacar los siguientes: 1. Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo, 2. Trabajo forzoso, 3. Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores, 4. Igualdad de oportunidades y de trato, 5. Consultas tripartitas, 6. Administración e Inspección del Trabajo, 7. Política y promoción del empleo, 8. Orientación y formación profesionales, 9. Seguridad del empleo, 10. Salarios, 11. Tiempo de trabajo, 12. Seguridad y salud en el trabajo, 13. Seguridad social, 14. Protección de la maternidad, 15. Política social, 16. Trabajadores migrantes, 17. VIH y el Sida, 18. Gente de mar, 19. Pescadores, 20. Trabajadores portuarios, 21. Pueblos indígenas y tribales, 22. Categorías específicas de trabajadores y 23. Convenios sobre los artículos finales.

En principio, la norma de la OIT prevalece sobre la norma nacional, en cuanto no puede ser modificada por ésta. Su función más habitual es la de elemento interpretativo o Derecho supletorio, por lo que se suele acudir en primer término a las normas internas (estatales o pactadas) que expresamente se ocupen de la correspondiente materia. La norma de la OIT, además, suele incluir líneas de tendencia, no mandatos imperativos, atendiendo a las condiciones y prácticas nacionales. No obstante, si un Convenio ha sido ratificado por España, pero no se ha adaptado la normativa interna al mismo, dicho instrumento normativo puede ser aducido de forma directa por los interesados ante los tribunales de justicia.

4.- Los convenios internacionales (bilaterales o multilaterales).

Nos referimos a los convenios internacionales, bilaterales o multilaterales suscritos por España con otros Estados en materia de relaciones laborales. Son Tratados entre Estados que se celebran normalmente para el reconocimiento o mantenimiento -en términos de reciprocidad- de unos derechos básicos en materia Laboral y de Seguridad Social para sus respectivos nacionales. En la actualidad, partiendo de lo preceptuado en la CE en el Capítulo Tercero del Título III (arts. 93 a 96), relativo a los Tratados Internacionales, la ordenación de la actividad el Estado en materia de Tratados Internacionales y otros Acuerdos se regula en la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales. Esta norma regula los tres tipos de Acuerdos Internacionales existentes en la práctica española:

a) Los Tratados, que solo pueden ser firmados por el Estado como sujeto de Derecho internacional, aunque las Comunidades Autónomas (CC.AA.) pueden participar en su celebración (arts. 49 y 50 de la Ley 25/2014). Los Tratados Internacionales son de aplicación directa salvo que quede condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes. Tienen prevalencia sobre cualquier norma interna, salvo la Constitución, que es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico (arts. 30.1 y 32 de la Ley 25/2014).

b) Los Acuerdos Internacionales Administrativos, que ejecutan o concretan los Tratados, siendo su contenido de naturaleza técnica. Dichos acuerdos podrán ser suscritos por parte de las CC.AA. en el marco de las competencias que les otorguen los Tratados (art. 52 de la Ley 25/2014).

c) Acuerdos Internacionales no administrativos, que son aquellos que contienen declaraciones de intenciones o establecen compromisos de actuación de contenido político, técnico o logístico y no constituyen fuente de obligaciones internacionales, pudiendo suscribirlos cualquier sujeto de derecho público con competencia para ello, incluidas las CC.AA. (art. 53 de la Ley 25/2014).

Resulta importante resaltar el hecho de que, en el seno de la Unión Europea (UE), también suelen celebrarse convenios multilaterales entre los Estados miembros (especialmente en materia económica y en el ámbito de la seguridad y el control de fronteras interiores). Desde el punto de vista laboral, el que establece una mayor equiparación con los ciudadanos comunitarios es el Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra, hecho en Luxemburgo el 21 de junio de 1999.

Otros instrumentos internacionales de Derechos Humanos que pueden contener disposiciones similares pueden ser: la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990), la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (1992), la Declaración y el Programa de Acción de Durban (2001), la Declaración sobre el derecho al desarrollo (1986) y la Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, los grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos (1999).

La importancia sobre la interpretación de las normas internacionales la recoge el apartado 2 del art. 10 de la CE que establece que, “*Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España*”. Lo que ha incidido, de forma notoria, en nuestro ordenamiento jurídico laboral y en las resoluciones de los tribunales de justicia.

3.2.- DERECHO SOCIAL COMUNITARIO

La UE es una comunidad política de derecho constituida en régimen *sui generis* de organización internacional nacida para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los Estados y los pueblos de Europa. Nos encontramos ante una organización supranacional de Derecho armonizador. La integración de España en la entonces denominada Comunidades Europeas se produce vía Ley Orgánica 10/1985, de 2 de agosto, de Autorización para la Adhesión de España a las Comunidades Europeas (el 12 de junio de 1985 se firma el Tratado de Adhesión de España y Portugal, que entra en vigor en nuestro país el 1 de enero de 1986).

Resulta de suma importancia la incidencia creciente del Derecho Social de la UE como ordenamiento supranacional y autónomo (además de armonizador). Muchas normas nacionales relativas al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y en materia Prevención de Riesgos Laborales tienen su origen en dicha regulación. Las normas de la UE se dividen en Derecho Originario (Tratados Fundacionales) y Derecho Derivado

(Reglamentos y Directivas, con carácter general). La normativa comunitaria proporciona directrices de cara a la armonización de los ordenamientos nacionales, así como reglas de aplicación directa en materias de competencia de la UE. Su interpretación se lleva a cabo por parte del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) a través de sus sentencias (SSTJUE). La UE conforma un ordenamiento jurídico que está presidido por una serie de valores y principios que se derivan de los Tratados y del conjunto del acervo comunitario. El Derecho de la UE tiene como principios informadores: la autonomía (puesto que constituye un ordenamiento jurídico propio y autónomo del Derecho internacional y de los ordenamientos internos de los Estados miembros en cuyos sistemas jurídicos se integra sin perder sus específicas características), la unidad (que pretende alcanzar los fines de la integración europea, para lo que es imprescindible la labor del TJUE al interpretar el Derecho de la UE), la complejidad y la diversidad (reflejado en el sistema de fuentes).

De tal forma que las fuentes normativas en el Derecho de la Unión se dividen en:

a) El Derecho originario (o primario), constituido sustancialmente por las normas constitutivas y sus modificaciones. El Derecho originario está formado por los Tratados constitutivos o fundacionales, los Tratados de reforma, los Tratados complementarios y los Tratados de adhesión, siendo la normativa suprema en la jerarquía del Derecho de la UE. La característica fundamental del Derecho originario es, su jerarquía superior, su vinculatoriedad y su directa aplicación (no necesita transposición).

b) El Derecho derivado (o secundario), que está formado por las disposiciones de carácter normativo de las instituciones de la Unión que gozan de competencia para dictarlos o aprobarlos de conformidad con lo previsto en los propios Tratados y que vinculan a los Estados miembros. Resulta apropiado decir que todo el Derecho no comprendido en las normas constitutivas es Derecho derivado. La característica fundamental de este Derecho es su eficacia, que puede ser vertical (se refiere a las relaciones entre los Estados miembros y los ciudadanos) y horizontal (referida a las relaciones entre particulares). El Derecho derivado está formado por:

- Reglamentos: normas de carácter o alcance general que gozan de eficacia plena. Son obligatorios en todos sus elementos y directamente aplicables en cada Estado miembro sin necesidad de trasposición.
- Directivas: con un alcance que puede ser general o particular. Obliga únicamente al alcance de un fin determinado dentro un plazo (con carácter general tres años),

quedando en manos de los Estados miembros la elección de la norma concreta de transposición que se permita obtener los resultados pretendidos en las Directivas.

- Decisiones: son normas obligatorias en todos sus elementos, pero con un alcance que puede ser general, o bien determinado -a uno o varios Estados Miembros, o bien personas físicas o jurídicas-.
- Los Acuerdos Interinstitucionales: previstos para la organización de cooperaciones entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión.
- Los Actos No Vinculantes (o también llamados técnicas de *soft law*): recomendaciones, dictámenes y programas.

Las relaciones entre el Derecho de la UE y los ordenamientos nacionales no vienen determinadas por criterios de jerarquía, sino por criterios de competencia. Actualmente se regula el principio de atribución de competencias en el art. 5 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y en el art. 7 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), de tal forma que la UE sólo puede hacerse valer de las competencias que tiene atribuidas para perseguir sus objetivos y dentro del límite de dichas competencias, quedando las competencias no atribuidas en manos de los Estados miembros. Como se ha dicho, España se incorpora mediante el Tratado anejo al Acta única Europea con efectos de 1 de enero de 1986. Esos efectos del Derecho de la UE derivan también de la cláusula general del art. 93 de la CE, que permite que mediante ley orgánica se autorice la celebración de Tratados “*por los que se ceda a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución*”. La primacía y el efecto directo de las normas comunitarias ha sido subrayada por la jurisprudencia española. El efecto directo comporta de un lado que las normas comunitarias no necesitan ser reflejadas por normas de Derecho interno, sino que son directamente aplicables desde su publicación en el Diario Oficial de la UE (pero sólo para el caso de los Reglamentos Comunitarios, las Directivas han de ser transpuestas). Las normas comunitarias son fuente inmediata de derechos y obligaciones para aquellos a quienes conciernen, sean Estados miembros o particulares.

3.3.- ESPECIALIDADES DE LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo regula con carácter general la relación entre trabajadores y empresarios con principios propios diferentes de las normas de Derecho Civil del que originariamente deriva. Se trata de un derecho tuitivo o protector de los trabajadores que

puede ser calificado de compensador o igualador, pues pretende corregir las desigualdades materiales existentes en la relación entre trabajadores y empresarios mediante normas que establecen un trato desigual en beneficio de los primeros, ya que la parte más débil de la relación laboral recae sobre las personas trabajadoras.

El Derecho del Trabajo establece cauces para la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones de vida en la empresa. De manera que, sin abandonar su papel de protección, este Derecho se extiende entonces al reconocimiento y regulación de tales derechos colectivos mediante la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos (así lo recoge el art. 37 de la CE). El contenido del Derecho del Trabajo actual se ha ampliado abarcando diferentes materias que se han agrupado en los siguientes bloques: Derecho individual del trabajo (contrato de trabajo, condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, vicisitudes de la relación laboral, etc.), Derecho colectivo del trabajo, regulándose en este campo el sistema de relaciones laborales (representación unitaria o sindical, negociación colectiva, participación de los trabajadores en la empresa, sistemas de presión y solución de conflictos laborales, etc.), Derecho procesal (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social) y Administración Laboral.

Dentro de las especialidades de las fuentes del Derecho del Trabajo conviene tener muy en cuenta el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo al que estamos sometidos, puesto que nos encontramos inmersos en un marco internacional donde tanto la legislación, como los convenios internacionales y las resoluciones jurisprudenciales inciden dentro de nuestro derecho interno (cada uno de ellos en su justa medida). De manera que podemos distinguir entre fuentes estatales (Constitución, Ley y Reglamentos) y fuentes extraestatales. Dentro de estas últimas nos encontramos con las fuentes supranacionales (OIT, Derecho de la UE) e internacionales (Derecho Internacional pactado, Tratados bilaterales y multilaterales) y, también, con las fuentes profesionales. Pertenecen a estas últimas los convenios colectivos (reconocidos por el art. 37 de la CE y regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) -arts. 82 a 92) y la costumbre laboral, local o profesional que surge de forma espontánea, no interviniendo en su elaboración las instituciones u organismos del Estado (recogido en el art. 3.1.d) del ET).

3.4.- EL CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

A diferencia de otras ramas del Derecho, en Derecho laboral aparecen nuevas fuentes jurídicas. En el sentido material de las fuentes, el poder de los representantes de los trabajadores y de los empresarios para crear normas laborales a través de la negociación colectiva es el resultado. En el sentido formal de fuente, los convenios colectivos son fruto de aquella negociación. El convenio colectivo (C.Col.) es la principal peculiaridad del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Su elaboración se lleva a cabo por los propios destinatarios de la norma (representantes de los trabajadores y empresarios o asociaciones de empresarios a los que la Ley les reconoce tal competencia). La CE reconoce, como derecho fundamental, el derecho de libre sindicación y el derecho de huelga en su art. 28, que está directamente relacionado con el derecho a la negociación colectiva laboral, con la fuerza vinculante de los convenios colectivos y con el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art. 37). Conforme al art. 37.1 de la Constitución y a los arts. 3.1.b) y 82 del ET, el C.Col. es fuente de Derecho. Así lo recoge el apartado 1 del art. 82 del Estatuto: *“Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva”*. Mediante el mismo, los trabajadores y empresarios *“regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten”* (art. 82.2 del ET). De tal forma que son fuente de obligaciones tanto para empresarios como trabajadores *“incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”* (art. 82.3).

La función del C.Col. es la de regular las relaciones entre los trabajadores con su empresario, pero también regula las relaciones entre las organizaciones colectivas que representan a unos y a otros. El C.Col., por tanto, aspira a un intercambio equilibrado de acuerdos y contrapartidas, afectando a terceros no firmantes, regulando las condiciones de trabajo y de productividad dentro de su ámbito de negociación y obligando a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. El C.Col. es una norma pactada que tiene su fundamento en el principio de la autonomía colectiva, que presupone una capacidad de organización y de creación de reglas para regular las correspondientes relaciones jurídicas. El C.Col. nace de un proceso de negociación entre dos partes (la laboral y la empresarial), no procediendo, por tanto, de los órganos del Estado con

capacidad normativa. Aunque pueda tener un ámbito general, intersectorial o interprofesional, el ámbito funcional del convenio es la empresa y el sector de actividad, con distinto ámbito geográfico o territorial (provincial, regional o nacional). El C.Col. suele ser una norma temporal que tiene vigencia para varios años, aunque requiere una revisión periódica para su adaptación (sobre todo en materia salarial) a las circunstancias cambiantes del ordenamiento jurídico laboral. No hay una reserva de materias en favor del C.Col., pero sí que hay aspectos que obligatoriamente tienen que establecerse en el mismo (clasificación profesional, salarios, tiempo de trabajo, etc.). Está sometido a la Ley por el principio de jerarquía, pero su relación con las normas estatales se rige también por el principio de competencia tal y como se recoge en el art. 3 del ET.

El C.Col. puede ser estatutario o extraestatutario. El C.Col. estatutario se rige por las normas del Título III del ET (arts. 82 a 92), El estatutario es el más frecuente en nuestro sistema de relaciones laborales. Sólo estos convenios son fuente de Derecho, gozando de dos tipos de eficacia: a) La eficacia normativa: son fuente del Derecho, y b) La eficacia general: es decir, son de aplicación *erga omnes*, ya que obliga a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito de aplicación de convenio (con independencia de que se encuentren o no afiliados a las organizaciones firmantes del convenio). El C.Col. estatutario tiene valor normativo y eficacia general en su ámbito funcional y territorial, y es de aplicación a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito de aplicación de que se trate (empresa, sector, etc.). Tiene efectos imperativos y obligatorios para todos los contratos de trabajo de su ámbito de aplicación, no teniendo ni el contrato de trabajo ni el pacto individual poder de exclusión de la aplicación del C.Col.. Los convenios colectivos se negocian en unidades de negociación conforme a las reglas del art. 83 del ET, teniendo el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas -de carácter estatal o de Comunidad Autónoma (CC.AA.)- 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 conforme a las reglas del art. 84 del ET. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales -de ámbito estatal o autonómico- por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos

acuerdos, así como los Acuerdos Interprofesionales tendrán el tratamiento que el ET otorga a los convenios colectivos.

Según establece el art. 85 del ET, dentro del respeto a las leyes basado en el principio de jerarquía normativa, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los arts. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), 47 (reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor) y 51 (despidos colectivos). Los laudos arbitrales que, a estos efectos, puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios. Se pueden introducir distintos tipos de cláusulas en el C.Col.: a) Las normativas: que crean derechos y obligaciones para las partes y cuya función es regular las relaciones individuales y colectivas de los sujetos afectados por el convenio, b) Las obligacionales o convencionales: que crean derechos y obligaciones únicamente para las partes firmantes del convenio (como, por ejemplo, la cláusula de paz laboral o la designación de la Comisión Paritaria del C.Col.). Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de la negociación colectiva se podrán articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos, en el ámbito correspondiente. Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

Los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

a) La determinación de las partes que los conciertan (sujetos legitimados), b) El ámbito personal (los trabajadores a los que se les aplica), funcional (determina las unidades

productivas afectadas -empresa/s, sector de producción, convenios de franja o interprofesionales-), territorial o geográfico (local, comarcal, provincial, de CC.AA. o nacional) y temporal (duración y vigencia), c) Los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET, adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo, d) La forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia, e) La designación de una Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del ET.

Según se recoge en el art. 86, corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes (ultraactividad). La vigencia de un C.Col., una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un C.Col., en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Transcurrido un año desde la denuncia del C.Col. sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal (el ASAC) o autonómico (el SERCLA para el caso de la CC.AA. de Andalucía) previstos en el art. 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. Asimismo, siempre que exista pacto expreso, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos Acuerdos Interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos. Cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del C.Col.. Es importante resaltar que, el convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

Las reglas de legitimación para negociar los convenios colectivos las establece el art. 87 del ET. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece para la negociación de los convenios sectoriales. En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico (convenios de franja), estarán legitimadas para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores: a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos, b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de CC.AA. respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos y c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

En representación de los empresarios estarán legitimados para negociar: a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario, b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas y c) En los convenios colectivos sectoriales, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados. En aquellos sectores en los que no existan asociaciones

empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, estarán legitimadas para negociar los correspondientes convenios colectivos de sector las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de CC.AA. que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores. Asimismo, estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de CC.AA. que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el art. 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la CC.AA. que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta del ET. Por tanto, todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Según se recoge en el art. 92 del ET los criterios de adhesión y de extensión de un C.Col.. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un C.Col. en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro (ausencia de norma colectiva), comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o el órgano correspondiente de las CC.AA. con competencia en la materia, podrá extender, con los efectos previstos en el art. 82.3 del ET, las disposiciones de un C.Col. en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un C.Col., debida a la ausencia de partes legitimadas para ello. Por su parte, la decisión de extensión de un C.Col. se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que establecido en el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud. Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en el art. 87.2 y 3 del ET. Gracias a la extensión, la autoridad laboral puede decidir la aplicación de lo dispuesto en un C.Col. a un ámbito determinado donde, o bien no haya ningún C.Col., o donde no existan interlocutores válidos para la negociación conforme a lo preceptuado en el ET.

Por su parte, el art. 84 del ET establece las reglas de concurrencia de los convenios colectivos de manera que, un C.Col., 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 art. 83.2 y en el propio art. 84 del ET. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, b) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, c) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras, d) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa, e) Las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, f) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2 del ET. Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas. Los Acuerdos Interprofesionales y convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado. En el ámbito de una CC.AA., los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación, podrán negociar convenios colectivos y Acuerdos Interprofesionales de CC.AA. que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. Podrán tener la misma prioridad aplicativa los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico suscritos y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. En estos casos, se considerarán materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica.

Por último, el C.Col. extraestatutario es el que se negocia al margen del ET. En su negociación no se siguen las reglas del Título III. Aunque estos convenios son lícitos, su grado de aplicabilidad es menor, puesto que gozan de eficacia limitada, obligando y

vinculando únicamente a los trabajadores y empresarios representados directamente en la negociación y a los trabajadores afiliados al sindicato o a la asociación empresarial correspondiente. Por lo que no tiene valor normativo, sino meramente contractual para las partes firmantes, que habrán de encargarse de llevarlos a los correspondientes contratos de trabajo de sus afiliados. Además de lo anterior, también se podrán celebrar acuerdos de empresa (de objeto limitado, específico o muy coyuntural) y otros acuerdos o pactos (instrucciones empresariales o acuerdos de empresa).

3.5.- PRESUPUESTOS DE APLICABILIDAD DE LAS NORMAS

Los presupuestos de aplicabilidad de las normas en el ordenamiento jurídico español las regula el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se regula el Código Civil (CC). En su art. 1 establece que las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho, careciendo de validez aquellas disposiciones que contradigan otra de rango superior (jerarquía normativa). La costumbre ha de ser probada, y sólo regirá en defecto de ley. Por lo que respecta a los principios generales del Derecho, éstos se aplicarán en defecto de Ley o costumbre, *“sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico”*. Los Tratados internacionales no serán de aplicación directa hasta que no se publiquen en el BOE, momento en el que pasarán a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico. La función de la jurisprudencia es la de complementar el ordenamiento jurídico, *“con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”*. Ex art. 2 del CC, las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el BOE, si en ellas no se dispone otra cosa (*vatio legis*). Por lo que respecta a la derogación de las leyes, las mismas sólo se derogan por otras posteriores, teniendo el alcance que expresamente se disponga y extendiéndose siempre a todo aquello que, en la ley nueva y sobre la misma materia sea incompatible con la anterior. Pero, por la simple derogación de una ley, no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado. En su apartado 3 establece la no retroactividad de las leyes, a no ser que las mismas dispusiesen lo contrario, en concordancia con lo que la CE establece en su art. 9.3 sobre la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales.

Cabe resaltar también lo que establece el art. 3 del CC en lo relativo a la interpretación de las normas. Se llevará a cabo *“según el sentido propio de sus palabras,*

en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas”, debiéndose ponderar la equidad en la aplicación de las normas, “*si bien las resoluciones de los Tribunales sólo podrán descansar de manera exclusiva en ella cuando la ley expresamente lo permita*”. Por lo que respecta a la aplicación analógica de las normas, el art. 4 del CC establece que “*Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón*”, no aplicándose a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en las “*leyes penales, las excepcionales y las de ámbito temporal*”, aplicándose las disposiciones del CC “*como supletorias en las materias regidas por otras leyes*”. Por último, el art. 6 del CC establece que la ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento. El error de derecho producirá únicamente aquellos efectos que las leyes determinen. La exclusión voluntaria de la ley aplicable y la renuncia a los derechos en ella reconocidos sólo serán válidas cuando no contraríen el interés o el orden público ni perjudiquen a terceros. Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención. Y los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.

3.6.- CONCURRENCIA DE FUENTES

En Derecho laboral, la concurrencia de las distintas fuentes de las que hemos venido dando cuenta supone una complejidad añadida para su aplicación práctica, ya que las soluciones de los problemas concretos que se pueden plantear en el seno de la relación laboral exigen que se tengan en cuenta para la solución de los conflictos normas de origen internacional y normas dictadas por la UE que entran en juego con la normativa nacional, con los convenios colectivos o con los pactos individuales de las personas trabajadoras reflejados en el contrato de trabajo. Conocer cuál es el régimen jurídico aplicable a una determinada relación laboral exige tener en cuenta una serie de principios:

- 1.- El principio de jerarquía normativa.

Este principio está directamente conectado con el concepto de supremacía, siendo la Constitución la norma suprema del ordenamiento jurídico español. Así lo establece el

art. 9.1 de la Carta Magna: “*Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico*”. Principio que es garantizado también en el apartado 3 del mismo art. 1. Ello no impide, en ocasiones, la primacía del Derecho de la UE como ordenamiento autónomo respecto de las competencias atribuidas a la UE por parte del Estado español. De tal forma que, en la cúspide de nuestro ordenamiento jurídico se encuentra la CE. Los tratados y Acuerdos Internacionales están por debajo de la misma. Le siguen en orden de prelación las leyes, los reglamentos y los convenios colectivos y pactos de empresa. En ese sentido, el sistema de negociación colectiva presupone la prevalencia de la autonomía colectiva sobre la individual de los trabajadores afectados respecto de una materia establecida en los convenios colectivos. Aunque ello no es óbice para que, dentro del contrato de trabajo, la autonomía individual pueda manifestarse también mejorando lo establecido convencionalmente siempre que no suponga renuncia de derechos ni atente contra la legalidad ni contra el derecho a la negociación colectiva. Le siguen en orden jerárquico los usos y costumbres locales y profesionales, los principios generales del derecho y la jurisprudencia que complementa el ordenamiento jurídico “*con la doctrina que, de modo reiterado, restablezca el Tribunal Supremo al interpretar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho*” (art. 1.6 del CC). Supone el principio de jerarquía normativa, por tanto, que las normas de rango inferior han de someterse a lo regulado en las de rango superior, incurriendo en ilegalidad la norma que vulnere dicho principio.

2.- El principio de prevalencia temporal de las normas.

Al ser el ordenamiento jurídico laboral muy dinámico y cambiante, sucede con frecuencia que una norma posterior del mismo rango jerárquico deroga a una anterior, produciéndose una sucesión normativa y la preferencia aplicativa de la última norma aprobada respecto de la anterior. Las reformas del ordenamiento jurídico no vulneran el principio de seguridad jurídica que se establece en el art. 9.3 de la Constitución. Pero se debe producir la reforma mediante el rango normativo adecuado y publicitada en el BOE (principio de publicidad de las normas). Pero no sólo la aprobación de las normas puede alterar la legislación previa, sino que sucede lo mismo con los convenios colectivos. La aprobación de un nuevo convenio puede alterar el contenido material del anterior. En cualquier caso, la sucesión normativa no debe incurrir en la retroactividad prohibida que incidiría sobre los efectos jurídicos ya producidos o consolidados al amparo de una norma anteriormente vigente, vulnerando derechos fundamentales.

3.- El principio de norma más favorable.

De este principio deriva el hecho de que el conflicto entre dos o más normas laborales (estatales o pactadas) se resuelve aplicando la más favorable para el trabajador. La determinación de lo más favorable, se realiza apreciando los conceptos cuantificables en su conjunto y en cómputo anual. Así lo recoge el apartado 3 del art. 3 del ET: *“Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”*. Se trata de un principio subsidiario de los dos anteriores, (jerarquía y prevalencia temporal), ya que su aplicación se supedita a la concurrencia de dos requisitos: igual rango entre las normas comparadas y su vigencia simultánea. Este principio no puede contravenir otros principios como el de jerarquía normativa, ni tampoco contravenir normas de derecho necesario laboral absoluto.

4.- El principio de condición más beneficiosa.

Este principio trata de un beneficio que puede ser tanto individual como plural o colectivo que supone una mejora por encima de lo recogido tanto legal como convencionalmente. Así puede suceder con una concesión unilateral y voluntaria del empleador que se incorpora -por la habitualidad, regularidad y persistencia en el tiempo- al contrato de trabajo, de tal forma que no puede ser suprimida o reducida de forma unilateral por parte del empresario. La condición más beneficiosa debe haberse adquirido y disfrutado en virtud de su consolidación por medio de una voluntad que no genere dudas por parte del empresario. Es decir, se ha de haber incorporado al contrato de trabajo en virtud de un acto de voluntad de una concesión o reconocimiento de un derecho que surge de un acuerdo de voluntades expreso o tácito y que, además, se mantiene en el tiempo. El reconocimiento tácito de la condición más beneficiosa es el mejor mecanismo de demostrar su existencia. La concesión puntual de alguna mejora que no sea continuada en el tiempo no puede considerarse como una condición más beneficiosa, ha de ser el resultado de una cuestión permanente y la reiterada a lo largo de los años. Dicha condición mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada en virtud de una norma posterior, legal o pactada colectivamente que sea más favorable (absorción y compensación, recogida en el art. 26.5 del ET). De tal manera que, por parte del empresario, de forma unilateral, no se puede suprimir dicha condición sin incurrir en una modificación sustancial de las condiciones del trabajo (art. 41 del ET).

3.7.- PRINCIPIO DE APLICABILIDAD DE LAS NORMAS LABORALES

Dentro de la relación laboral, el sistema de fuentes lo establece el art. 3 del ET. De tal forma que, los derechos y las obligaciones que conciernen a la relación laboral se regulan, en orden jerárquico, por medio de: En primer lugar, por las disposiciones legales del Estado. En segundo lugar, por las disposiciones reglamentarias. Se ha de tener en cuenta en este sentido que las competencias básicas en materia laboral, según recoge el art. 149 de la Constitución, corresponden al Estado (149.1.7ª legislación laboral, 149.1.17ª legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio, en ambos casos, de su ejecución por parte de las CC.AA). En tercer lugar, por los convenios colectivos. En cuarto lugar, por la voluntad de las partes, siempre que se haya manifestado en el contrato de trabajo siempre que el objeto sea lícito, puesto que se prohíbe establecer en el mismo condiciones laborales menos favorables o contrarias a la Ley o al C.Col. de aplicación. En último lugar, se aplicarán los usos y costumbres locales y profesionales. Recoge el apartado 2 del art. 2 del ET el principio de jerarquía normativa. Primero la Ley y, en segundo lugar, los reglamentos de desarrollo que no podrán *“establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar”*.

La conflictividad propia de la concurrencia de fuentes la resuelve el apartado 3 del art. 3 con una interpretación que *“deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario”*, resolviéndose aplicando la norma más favorable para la persona trabajadora apreciada *“en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables”*. Por lo que respecta a los usos y costumbres, los mismos, conforme al apartado 4 de dicho artículo, sólo se aplicarán en *“defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa”*. Por último, el principio de indisponibilidad de los derechos de las personas trabajadoras lo recoge el apartado 5 del art. 3 del ET. Todo anterior conecta con lo preceptuado en el art. 9 de la CE que, en su apartado 1 establece que *“Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico”*, garantizando la Constitución *“el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos”* (art. 9.3).

De tal forma que, el orden jerárquico de aplicación del complejo sistema de fuentes normativas del Derecho laboral español es el siguiente:

- 1º Constitución Española de 1978 (norma suprema del ordenamiento jurídico).
- 2º Tratados y convenios internacionales (conforme a lo preceptuado en los arts. 93-96 CE´78).
- 3º Disposiciones legales de carácter básico: Leyes orgánicas, Leyes ordinarias (tienen el mismo rango legal, tan sólo que las primeras regulan materias relacionadas con Derechos Fundamentales), Reales Decretos Legislativos y Reales Decretos-ley. Las CC.AA, en base a la distribución de competencias establecidas en los arts. 148 y 149 de la Constitución, tan sólo tendrán competencias de desarrollo de la normativa laboral estatal mediante Leyes (que se desarrollan en función al criterio de competencia). Para el caso de las Entidades Locales, habrá que estar a lo dispuesto en la normativa específica de carácter local (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local).
- 4º Disposiciones reglamentarias: Reales Decretos y Órdenes Ministeriales para el caso del Estado. Las CC.AA., en base a la distribución de competencias establecidas en los arts. 148 y 149 de la Constitución, tan sólo tendrán competencias de desarrollo de la normativa laboral estatal (Decretos y Órdenes de Consejerías). Para el caso de las Entidades Locales, habrá que estar a lo dispuesto en la normativa específica (Ordenanzas o Reglamentos).
- 5º Convenios colectivos (fruto de la autonomía colectiva): estatutarios, extraestatutarios, acuerdos de empresa y otros acuerdos y pactos.
- 6º Contrato de trabajo (y pactos individuales reflejados en el mismo).
- 7ª Usos y costumbres locales y profesionales: usos y costumbres laborales y los usos de empresa, instrucciones empresariales y reglamentos de empresa.
- 8ª Principios generales del derecho (legalidad, jerarquía normativa, etc.).
- 9º La Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo (conforme a lo preceptuado en el art. 1.6 del CC.).

3.8.- PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

El art. 3.5 del ET establece este principio general del Derecho del Trabajo, de manera que, *“Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su*

adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo". Establece el precepto una prohibición que trata de evitar la inaplicación de las normas laborales mediante la renuncia a los derechos que le reconocen la Ley y los convenios colectivos a la persona trabajadora. Ni antes ni después de la adquisición de los derechos laborales se podrá disponer de forma válida de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones de derecho necesario recogidos en normas con rango legal o de derechos reconocidos como indisponibles por C.Col.. Por el contrario, sí que se podrán disponer y reconocer como válida la renuncia de los derechos establecidos en el contrato individual del trabajo que superen a los establecidos en la Ley o en el C.Col.. El empresario no podrá establecer condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos de acuerdo con la persona trabajadora. Serán nulos los pactos de renuncia o contrarios a norma imperativa, orden público o que perjudiquen a terceros según establece el art. 6.2 del CC. Tan sólo serían derechos disponibles aquellos a los que se puede renunciar dentro de los límites y garantías que establecen las normas.

3.9.- PRINCIPIO PRO OPERARIO

Este principio general del Derecho del Trabajo proviene de la locución latina "*in dubio pro operario*", que puede traducirse de la siguiente forma: "*en caso de duda, a favor del trabajador*". Ha gozado de una gran importancia en tiempos pasados puesto que, tradicionalmente, ha quedado encuadrado dentro del carácter tuitivo o protector del Derecho laboral. Se trata de un principio que opera en los supuestos de interpretación de las normas lo que implica que, en los casos en que no resulte claramente discernible el significado de una norma laboral con arreglo a criterios interpretativos ordinarios, ha de prevalecer la interpretación más favorable para el trabajador y para sus intereses. Así se recoge en el apartado 3 del art. 3 del ET: "*Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables*". Nos encontramos, por tanto, ante un principio general del Derecho de naturaleza exegética y hermenéutica que ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo.