

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Conceptos de fuentes del Derecho.

Las **fuentes del Derecho del Trabajo** son, "fuentes de producción" o de creación de normas jurídicas (fuentes en sentido propio, sustantivo o material), como las "fuentes formales" o fuentes del Derecho en sentido instrumental o traslativo.

Las "**fuentes de producción**", son los poderes, instituciones, o grupos sociales con capacidad para crear Derecho o normas Jurídicas, mientras que las "**fuentes formales**" son los procedimientos, cauces o formas de expresión, a través de los cuales se manifiesta el Derecho. Cada fuente de producción o de creación de normas (Sociedad) se expresa mediante una o varias fuentes formales (Constitución, costumbre).

El principio de jerarquía normativa.

Dicho principio, consagrado en el art.9.3 CE, implica que entre las diversas fuentes formales, existe una ordenación jerárquica, de manera que unas son de aplicación prioritaria sobre otras. Prioridad que hace nula a la norma de inferior rango que contradice o niega a la de rango superior y que expresa la jerarquización misma de los poderes sociales de donde emanan.

Fuentes del Derecho del Trabajo.

El sistema de fuentes del Derecho del Trabajo presenta una importante peculiaridad: a los empresarios y trabajadores, a través de sus respectivos representantes, se les otorga la potestad de crear derecho (fuente de producción). Siendo fuente del Derecho del Trabajo el acuerdo o el convenio colectivo (fuente formal), nacido del poder regulador conjunto de empresarios y trabajadores.

La jerarquización de las fuentes del Derecho del Trabajo es la siguiente:

1. Constitución.
2. Tratados Internacionales publicados oficialmente en España.
3. Leyes y disposiciones con rango de ley (Decretos-Leyes y Leyes Delegadas).
4. Reglamentos.
5. Convenios Colectivos.
6. Costumbre local y profesional.

Destacar que el Derecho Comunitario es directamente aplicable y prevalece sobre el Derecho Interno (art.93 CE).

El art.3.1 ET se refiere a las "fuentes de la relación laboral", estableciendo que "los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan":

1. Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
2. Por los convenios colectivos.
3. Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
4. Por los usos y costumbres locales y profesionales.

1. LA CONSTITUCIÓN COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO: DERECHOS FUNDAMENTALES Y RELACIÓN LABORAL.

La Constitución como norma jurídica.

La Constitución es la norma superior y fundamental de nuestro ordenamiento. Por una parte, configura y ordena los poderes del Estado; por otra, establece los límites del poder y los

derechos y libertades fundamentales, así como los objetivos positivos y las prestaciones que los poderes públicos deben otorgar en beneficio de la Comunidad.

La Constitución es además la primera de las normas del ordenamiento, que define el sistema de fuentes formales del Derecho, de modo que una Ley solo será válida o un reglamento vinculante si se dicta en la forma dispuesta por la Constitución y con respecto a su contenido.

Además se establecen otra garantía para su cabal aplicación: si un juez, considera que una norma con rango reglamentario es contraria a la Constitución, no debe aplicarla. Si por el contrario, la norma tuviera rango de ley y al Juez se le suscitara alguna duda sobre su constitucionalidad, antes de aplicarla debe trasladar esta cuestión al Tribunal Constitucional, a través de la denominada "cuestión de inconstitucionalidad", a quien corresponde pronunciarse sobre si la Ley es o no constitucional.

En el Título I de la CE (arts.10 a 55) se enumeran los derechos y deberes fundamentales. La propia CE, en su art.53, establece dos niveles entre los derechos que la misma reconoce en función de dos criterios básicamente: los diferentes medios utilizados para proteger esos derechos y el procedimiento utilizado para defenderlos. Estos niveles son:

Los derechos regulados en el Capítulo II del Título I (arts. 14 a 38). Se caracterizan porque:

- Vinculan a todos los poderes públicos (eficacia inmediata).
- Solo pueden ser regulados por Ley, teniendo que ser regulado por ley orgánica los derechos reconocidos en los arts. 15 a 29 ("Derechos Fundamentales y Libertades Públicas").
- Dentro del capítulo II del Título I podemos distinguir entre los derechos de los arts 15 a 29 que pueden ser controlados por el Tribunal Constitucional a través del recurso de inconstitucionalidad (art.53.1 CE); y los derechos de los arts 30 a 38 ("Derechos y Deberes de los ciudadanos"), diferenciándose en que los primeros se tutelan a través de un procedimiento especial, basado en los principios de preferencia (procedimiento es rápido) y sumariedad (eliminación de trámites en el procedimiento) y a través del Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional.

Los Derechos reconocidos en los arts.39 a 52 o "Principios Rectores de la Política Social y Económica". Se caracterizan por:

- Necesitan de una Ley que los desarrolle para que puedan ser alegados directamente ante los Tribunales.
- Algunas gozan de eficacia inmediata, como consecuencia de su directa vinculación con algún otro derecho constitucional dotado de la misma, tal y como sucede con el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (art.42.2.CE).

El modelo de relaciones laborales en la Constitución Española.

El sistema de relaciones laborales que diseña nuestra Constitución, se enmarca en el modelo de "Estado Social y Democrático de Derecho" (art.1.1. CE). Por consiguiente, junto a los derechos individuales tradicionalmente reconocidos en las Constituciones, y que en definitiva suponen la abstención del Estado, nuestra Constitución, reconoce otros derechos de contenido social que implican una actuación por parte del Estado, a saber: respecto al empleo en general y respecto al trabajo y las condiciones para su desempeño.

Además de los derechos sociales, la CE reconoce la existencia de los llamados "intereses colectivos", de trabajadores y empresarios, merecedores de una especial protección, estableciendo que "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos"

(art.7 CE). Si sindicatos y asociaciones empresariales se mencionan en pie de igualdad, la propia CE reconoce expresamente dos derechos fundamentales que refuerzan la posición del trabajador frente al empresario: la libertad sindical y el derecho de huelga (art.28).

Con otro nivel de garantía y protección, la CE establece otros derechos que definen el modelo de relaciones laborales: derecho a la negociación colectiva (art.37).

Derechos Fundamentales y relación individual de trabajo.

Supone plantearse qué papel juegan los Derechos Fundamentales en la relación individual de trabajo que vincula a trabajador y empresario. En principio, debe reconocerse plena eficacia a los derechos fundamentales de sindicación y huelga, de contenido inequívocamente laboral. Igual que aquellos que trasciendan e incidan en el ámbito laboral: singularmente los que supongan una discriminación, por ejemplo, para el empleo o para su mantenimiento por razón de sexo, ideología, religión o afiliación sindical. Pero el problema se plantea, con respecto a otros derechos, vinculados exclusivamente a la condición de ciudadano del trabajador (como los de libertad de expresión, derecho al honor, reunión, libertad de cátedra, etc), y que no guardan relación a priori con su condición de empleado: son los llamados derechos fundamentales inespecíficos.

El trabajador, al celebrar un contrato de trabajo, queda sujeto al poder de dirección del empresario, y cabría preguntarse hasta que punto, el ejercicio por parte del trabajador de tales derechos podría entrar en contradicción con dicho poder de dirección y, con el derecho de libertad de empresa, consagrado en el art. 38 CE.

La respuesta viene de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) extraída de las siguientes afirmaciones de carácter general:

1. La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano.
2. No cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad a cargo del trabajador con un significado de sujeción indiferenciada del trabajador al interés empresarial.
3. Partiendo de las premisas anteriores, ello no significa, que la invocación de un derecho fundamental pueda servir para justificar la imposición al empresario de modificaciones de la relación contractual, la ruptura del marco normativo de la misma o el incumplimiento de los deberes laborales que incumben al trabajador.

El TC, viene manteniendo que la limitación de los Derechos Fundamentales por parte de las facultades empresariales solo puede derivarse en función de un juicio de proporcionalidad de la medida, que implica un triple examen:

1. Juicio de idoneidad. Saber si la medida es adecuada al fin que se persigue.
2. Juicio de necesidad. Saber si la medida es necesaria, en el sentido de si no hay otra más adecuada.
3. Juicio de proporcionalidad en sentido estricto. Saber si es una medida ponderada, si perjudica el interés general.

Todo ello se puede examinar seleccionando algunos D. Fundamentales para examinar su incidencia en la relación individual de trabajo, como: Libertad de expresión (art.20 CE); a la Libertad ideológica y religiosa (art.17 CE); Libertad de cátedra (art.20.1.c CE); y al Honor, a la Intimidad y a la Propia Imagen del trabajador (art.18.1 CE).

1. NORMAS INTERNACIONALES Y COMUNITARIAS.

Derecho Internacional del Trabajo: Tratados Internacionales y la Organización Internacional del Trabajo.

En el ámbito del Derecho del Trabajo tienen especial relevancia los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre las funciones de la OIT se encuentra la

aprobación de convenios y el control de la aplicación de los mismos. Las manifestaciones de la OIT son.

1. *Los Convenios* son acuerdos adoptados por la Conferencia, ratificados por los Estados, que quedan obligados por los mismos.
2. Junto con los Convenios, la Conferencia de la OIT puede adoptar también las denominadas "Recomendaciones", que son acuerdos que aunque den ser sometidos a los Estado, no crean ninguna obligación para los mismos, sino que contienen orientaciones a seguir por los gobiernos.

Eficacia de los Tratados Internacionales.

Tanto la Constitución (art.96.1) como el Código Civil (art.1.5), establecen que los Tratados Internacionales, una vez publicados, forman parte del ordenamiento interno.

Deben ser ratificados por el órgano adecuado (normalmente Parlamento), y ocupan una posición superior a las leyes, en cuanto "sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional" (art.96.1 CE).

Derecho Comunitario.

La Unión Europea regula, en régimen de competencia compartida con los Estados, la mejora del entorno de trabajo, las condiciones de trabajo, la información y consulta a los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el mercado laboral, la igualdad de trato en el trabajo entre hombres y mujeres y la integración de personas excluidas del mercado laboral. Quedan excluidas de la competencia normativa comunitaria las remuneraciones, el derecho de asociación y sindicación, el derecho de huelga y el derecho de cierre patronal.

Para conseguir sus fines, la Unión Europea, a través de sus órganos (Consejo, Parlamento y Comisión), dicta un conjunto de normas, que constituyen el llamado derecho derivado, y cuyo conjunto forma el llamado "acervo comunitario", que debe ser incorporado al derecho de cualquier Estado que ingrese en la Unión Europea.

Los tipos de normas comunitarias son:

- Los **Reglamentos**. Son disposiciones de carácter general, obligatorias y directamente aplicables, sin necesidad de una norma interna de desarrollo en los Estados miembros.
- Las **Directivas**. Son disposiciones de carácter general, obligatorias, aunque no son directamente aplicables, necesitan de una norma de desarrollo (norma de transposición).
- Las **Decisiones**. Son actos de carácter individual dirigidas a destinatarios concretos, son obligatorios en todos sus elementos y tienen aplicación directa.
- Las **Recomendaciones**. No tienen carácter obligatorio tan solo la pretensión de uniformar la política de los Estados miembros.

Eficacia interna de las normas internacionales:

1. Eficacia interna del Derecho Comunitario.

Las normas comunitarias prevalecen sobre el derecho interno (art.93 CE). No es precisa la publicación en el BOE, bastando la publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOCE).

1. El Tribunal de Justicia de la Unión y el efecto de sus sentencias sobre el ordenamiento interno.

El Tribunal de Justicia tiene competencias consultivas y contenciosas. Así mismo, controla la legalidad de los actos jurídicos emanados de las instituciones europeas así como su conformidad y adecuación a los tratados constitutivos. El control se realiza directamente, mediante el recurso de anulación dentro de los dos meses después de su publicación.

1. LA LEY Y EL REGLAMENTO.

Las Leyes.

Norma jurídica de carácter general que emana del Estado. Es el acto únicamente publicado como tal en el BOE o Boletín Oficial de las Comunidades Autónomas, que expresan un mandato normativo de los órganos que tienen constitucionalmente atribuido el poder legislativo (Parlamento, Cortes Generales y Asambleas Legislativas de las CCAA).

Clases de Leyes:

- **Leyes orgánicas** (art.81 CE). Se definen por la reserva de regulación de determinadas materias; y debe ser aprobada por mayoría absoluta del Congreso en una votación final a la totalidad del proyecto. En materia laboral, los derechos de libertad sindical y de huelga se reservan a ley orgánica.
- **Leyes ordinarias**. No necesitan de votación final con mayoría absoluta del Congreso.
- **Legislación delegada**. A través de la delegación legislativa, se autoriza al Gobierno para dictar normas con rango de Ley, a través de dos tipos de normas:

**Decretos leyes* (art.86 CE), son "disposiciones legislativas provisionales, que se dictarán por el Gobierno en casos de extraordinaria y urgente necesidad" Deben ser derogados o convalidados por el Congreso a los 30 días de su promulgación.

**Decretos legislativos*(art.82 CE), se trata de supuestos en los cuales, las Cortes, delegan en el Gobierno, la potestad de dictar normas con rango del Ley. El Parlamento, a través de una ley de delegación, encomienda al Gobierno la regulación de una determinada materia, y atribuye a la norma dictada el rango de ley. La legislación delegada puede asumir dos formas: El *Texto Refundido*, que consiste en sistematizar y articular en un texto único una pluralidad de normas que inciden sobre un mismo objeto; y el *Texto Articulado de Ley de Bases*, donde la delegación se lleva a cabo a través de una ley de bases aprobada pro el Parlamento, cuyo desarrollo y articulación se encomienda al Gobierno.

En nuestro ordenamiento laboral, una de las normas básicas que adopta esta forma, es el Estatuto de los Trabajadores.

Reglamentos.

Toda norma de carácter general que proviene del Ejecutivo, excluidos los Decretos-Leyes y los Decretos Legislativos. Se denominan "*Decretos*" los reglamentos adoptados por el Consejo de Ministros y "*Ordenes Ministeriales*", los reglamentos adoptados por los Ministros. Tiene un carácter subordinado a la ley, y juega un papel de desarrollo y complemento de lo dispuesto por la Ley. Se regulan con carácter reglamentario, las relaciones laborales de carácter especial (altos directivos, deportistas profesionales, personal al servicio del hogar familiar, etc).

1. LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO: CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS.

La autonomía colectiva: el derecho a la negociación colectiva.

El Derecho del Trabajo cuenta con una fuente material que le es propia, la autonomía colectiva, es decir, el poder conferido a los representantes de los trabajadores y empresarios de regular las relaciones de trabajo, por medio de acuerdos vinculantes (art. 37 CE).

Siendo el Convenio Colectivo la manifestación típica de la autonomía colectiva, en tanto que es el acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

Relaciones ley / convenio.

Los tipos básicos de relaciones entre ley y convenio son los siguientes:

- **Suplementariedad**: La ley fija unos mínimos que pueden ser superados por el convenio. Por ejemplo, número de pagas extraordinarias (art.31 ET).
- **Supletoriedad**: La ley otorga soberanía al convenio, permitiendo que sea éste quién regule una materia, si bien aquélla contiene alguna previsión residual para el supuesto

de que la fuente colectiva no prevea nada sobre la materia de que se trata. Por ejemplo, respecto al periodo de prueba (art.14.1 ET).

- **Complementariedad:** La ley y el convenio regulan conjuntamente, de forma completa una determinada cuestión, estableciendo la ley una regla general, y llamando al convenio a completar los detalles de la misma. Por ejemplo, en materia de clasificación profesional (art.22 ET).
- **Remisión:** La ley remite la regulación de una materia al convenio colectivo. Por ejemplo, respecto a la promoción económica en función del trabajo desarrollado (art.25.1 ET). Puede dar lugar a un vacío normativo.
- **Exclusión:** La ley regula una determinada materia de forma exclusiva, impidiendo que la negociación colectiva pueda entrar en la misma. Por ejemplo, la edad de admisión al trabajo (art.6.1 ET).

Los acuerdos o pactos de empresa.

Se encuentran en una relación de subsidiariedad respecto al convenio colectivo, ya que solo pueden pactarse en el caso de que el convenio no regule determinadas materias.

1. OTRAS FUENTES: COSTUMBRE Y USOS DE EMPRESA. EL PAPEL DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La costumbre laboral y los usos de empresa.

La **costumbre laboral** puede ser definida como "*la norma creada e impuesta por el uso social*". Según el Código Civil (art.1.3), la costumbre es fuente del derecho, siempre que se trate de una costumbre probada; lícita; y tenga el "carácter local y profesional de la costumbre".

La costumbre se aplica en dos supuestos: en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales; y en los casos de remisión expresa o recepción ("costumbre llamada"). Tiene un papel residual debido al protagonismo del Convenio Colectivo.

Los **usos de empresa**, nacen de una repetición de conductas en la empresa que inciden en determinadas condiciones laborales de una colectividad de trabajadores. No alcanzan el rango de fuente del derecho y su existencia práctica es ciertamente residual, dado que el convenio colectivo es la llamada a sustituirlos.

El papel del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo no es fuente del derecho, sino "fuente de la relación laboral" (art.3.1.c ET). Lo que quiere decir que la relación laboral entre empresario y trabajador se rige, además de por las leyes y convenios, por la voluntad de las partes expresada en el contrato de trabajo, que, en ningún caso, puede establecer condiciones menos favorables que las previstas en las leyes o convenio de aplicación.

El contrato es manifestación de la autonomía individual de los sujetos (empresario y trabajador). El problema es determinar hasta que punto el acuerdo individual libremente alcanzado por los sujetos puede contradecir lo pactado en el convenio. Manifestación concreta de lo anterior la tenemos en los denominados "*pactos individuales en masa*", en los que la empresa llega a una serie de acuerdos individuales con gran número de trabajadores, contraviniendo algún punto concreto del convenio colectivo. Así, los Tribunales han admitido en algún caso, los acuerdos contractuales contrarios a la letra de un pacto colectivo, cuando en el núcleo de tal acuerdo se detectase un potencial beneficio para el trabajador, pues lo que el art.3.1.c ET lo que prohíbe es causar al trabajador un perjuicio.

Por lo que, la autonomía colectiva y la individual no se encuentran en relación de oposición, sino de complementariedad.

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LAS NORMAS LABORALES.

Problemas de aplicación del Derecho del Trabajo.

La aplicación del derecho consiste en el conjunto de actividades llevadas a cabo para ajustar la realidad a los dictados de las normas jurídicas.

El juez o en general, quién deba aplicar el derecho, debe seleccionar la norma o normas aplicables, y una vez seleccionadas, debe fijar su sentido y establecer su significación, esto es, debe "interpretarlas". Sin embargo, la búsqueda de cual debe ser la norma aplicable, en el Derecho del Trabajo se presenta más compleja por la diversidad del sistema de fuentes, por lo que, es preciso acudir para solventarlos además de a los principios generales de aplicación del ordenamiento jurídico a otros propios del Derecho del Trabajo.

Los principios generales de aplicación de las fuentes del Derecho, son:

- **Principio de jerarquía normativa** (art.3.2 ET y 9.3 CE). Por el cual, la norma de rango superior prevalece, y es de aplicación preferente, sobre la norma de rango inferior.
- **Principio de modernidad.** Conforme al cual, entre dos normas iguales en rango, prevalece y se aplica la más moderna.
- **Principio de especialidad.** Entre varias normas que contemplen una misma situación de hecho, iguales en rango, se aplica la que tenga una conexión más estrecha con el objeto de regulación.

Junto a los anteriores principios existen otros de aplicación característicos del Derecho del Trabajo, que a continuación se analizan.

Principio de norma mínima.

En primer lugar conviene distinguir entre normas de "derecho imperativo o necesario" (o "ius cogens") y normas de "derecho dispositivo". Las primeras imponen una determinada conducta, mientras que las segundas permiten a las partes regular -disponer de- sus derechos y obligaciones como estimen oportuno.

Las normas de derecho necesario, pueden ser a su vez "de derecho necesario absoluto", que no admiten otra regulación distinta (por ejemplo, el plazo de caducidad de 20 días establecido para presentar la demanda de despido, art.59.3 ET) o "derecho necesario relativo", que establecen un límite para la autorregulación por las partes, que no pueden regular sus relaciones por debajo de ese límite mínimo, pero si pueden superarlo (por ejemplo, la duración de las vacaciones nunca podrá ser inferior a 30 días naturales pero si superior). Pues bien, a estas normas de derecho necesario relativas, se pueden denominar como normas mínimas.

En el Derecho Laboral, por influjo del principio "pro operario", resulta que, ese "mínimo" que debe respetarse, se fija a favor de los trabajadores, por lo que, desde el punto de vista de la producción normativa, cada norma laboral condiciona el contenido de las que le siguen en rango, en el sentido de que la norma laboral debe tener en cuenta que las condiciones de trabajo establecidas en las normas de rango superior, no pueden ser modificadas en perjuicio del trabajador. Esto conlleva que sean nulas o no deban ser aplicadas por los Tribunales, aquellas normas que impliquen una minoración de los derechos mínimos establecidos por otra de superior rango a favor del trabajador.

Principio de norma más favorable.

El principio, pretende resolver los problemas de concurrencia conflictiva de normas que se suscitan cuando dos o más normas laborales vigentes y, en principio aplicables, contemplan un mismo supuesto de hecho. En este caso, se aplica la que se considere en su conjunto más favorable para el trabajador. (art.3.3 ET) Si el tema es cuantificable se tendrá en cuenta la que sea más favorable en cómputo anual, siendo en última instancia el juez, si el criterio de favorabilidad no coincide entre empresario y trabajador, quien decide cual se aplica según este principio.

Ahora bien, este principio no opera en todos los casos de concurrencia entre normas. Respecto a las normas estatales, el ET establece como regla general el papel subordinado del Reglamento a la Ley, por lo que no cabrá regulación reglamentaria más favorable, salvo que la Ley lo permita expresamente (art.3.2). No juega tampoco respecto de la costumbre, para la que rige sin más, el principio de jerarquía normativa, ya que sólo se aplica "en defecto de ley". Por tanto, el supuesto típico de aplicación del mismo será el conflicto entre norma estatal interprofesional (ley o reglamento) y norma pactada (convenio).

Principio de condición más beneficiosa.

Puede definirse, como "el principio en virtud del cual el trabajador conserva las condiciones de trabajo (salario, jornada, etc) adquiridas por contrato o acto unilateral del empresario, cuando resulten más beneficiosas que las contenidas en la nueva norma o convenio que derogue a otra u otro anterior".

No se trata de un principio general del Derecho, sino una creación jurisprudencial, que debe ser matizada, debiendo cumplir los siguientes requisitos:

- La condición más beneficiosa, puede nacer del contrato o de un acto unilateral graciable del empresario, o lo que es lo mismo, no cabrá condición más beneficiosa cuando la misma venga disfrutada en virtud de lo establecido en un mandato general e impersonal, como puede ser una ley, decreto, o convenio colectivo. Es decir, si en convenio colectivo se establece que los trabajadores afectados por el mismo percibirán tres pagas extraordinarias al año, nada impide que un convenio posterior fije el número de pagas en dos. Respecto a las leyes y convenios juega el principio de modernidad, de forma que la norma posterior deroga a la anterior.
- Es necesario que la condición más beneficiosa se haya incorporado al contrato de trabajo "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho y se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo". Para considerar una condición como más beneficiosa, no basta la repetición o la persistencia en el tiempo, sino que es preciso que esa actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o en el convenio, lo que ha podido acontecer por usos o acuerdos informales. La mayor dificultad es determinar cuando existe una condición más beneficiosa. En principio la condición más beneficiosa se modera por el juego de la absorción y compensación de condiciones, conforme al cual, las mejoras de orden normativo no se adicionan a las condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual, sino que, salvo estipulación en contrario, las condiciones más beneficiosas quedan neutralizadas por las mejoras (art.26 ET). La compensación y absorción sólo pueden afectar a condiciones homogéneas, es decir, aquellas con una finalidad análoga. Por ello, la compensación y absorción sólo tienen lugar entre condiciones salariales o traducibles numéricamente. Cabe, sin embargo, que el contrato o convenio, configuren las condiciones como no compensables o absorbibles.

Principio de irrenunciabilidad de derechos.

Según establece el art.6.2 Código Civil "la exclusión voluntaria de la ley aplicable y la renuncia de derechos en ella reconocidos sólo serán válidas cuando no contraríen el interés o el orden público ni perjudiquen a terceros". Sin embargo, en el Derecho Laboral, aparece consagrado el principio de irrenunciabilidad de derechos, al establecer el art.3.5 ET 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”.

La finalidad del principio, que supone una excepción a la autonomía de la voluntad, es proteger al trabajador, cuya situación económica y social es menos privilegiada y, por consiguiente, puede ser más vulnerable a resistirse a la presión de renunciar a los derechos reconocidos a la hora de acceder una contratación o para su mantenimiento. Esta protección alcanza, como no, a todos los derechos reconocidos por convenio colectivo aunque el ET distinga a los que se les reconozca como indisponibles.

No debe confundirse, sin embargo, la renuncia que sería ineficaz y nula, con la transacción que puede no serla. La transacción entendida como un contrato para la evitación de pleitos, goza de legalidad, siempre que se trate de actos de presente en los que la libertad de decisión de las partes se exteriorice en determinadas manifestaciones de voluntad. Estos pactos válidos pueden alcanzarse extrajudicialmente, en el trámite de conciliación, previo al proceso laboral, o en el propio proceso, ante el juez.

Interpretación de las normas laborales.

Una vez seleccionada la norma aplicable, es preciso atribuirle de sentido. La interpretación se puede definir, por tanto, como la “captación del significado de una proposición normativa”, o, más exactamente, “la atribución de sentido o significado al ordenamiento como conjunto y a cada uno de las partes que formen parte de él”.

Los criterios de interpretación de las normas laborales son, en principio, los generales contenidos en art.3.1 del Código Civil, conforme al cual, “las normas se interpretarán según el sentido propio de las 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 aquéllas”.

En el Derecho del Trabajo, junto a los criterios de interpretación generales, rige el principio “*in dubio pro operario*”, conforme al cual de entre dos o más sentidos de la norma, ha de acogerse aquel que, en cada caso, resulte más conveniente para el trabajador. La jurisprudencia ha matizado que el principio no puede aplicarse en ningún caso en relación con las reglas en materia de valoración de la prueba, de modo que sólo puede ser aplicado cuando existan dudas en la determinación de los efectos jurídicos de una situación de hecho probada, pero no respecto a la valoración de las pruebas, ya que en esta materia rigen los principios generales que rigen la carga de la prueba y la valoración de la misma.