

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

FUENTES DEL DERECHO LABORAL (III). El Convenio Colectivo como fuente (convenios y acuerdos colectivos). El contrato individual. La costumbre, los principios generales y la jurisprudencia. Los criterios de articulación del sistema normativo.

Ana Moreno Márquez
Universidad Carlos III de Madrid

1. El Convenio Colectivo como fuente.

Caracteres

- Art. 37 CE reconoce
 - El derecho a la negociación colectiva laboral entre representantes de trabajadores y empresarios
 - La fuerza vinculante de los convenios
- Autonomía colectiva → poder normativo
- Caracteres del convenio colectivo
 - Acuerdo autónomo, libremente adoptado
 - Entre representantes de los trabajadores y empresario/s
 - Naturaleza y efectos colectivos
 - Tras proceso de discusión y negociación previo
 - Recoge derechos y obligaciones que regirán relaciones laborales individuales y colectivas

1. El Convenio Colectivo como fuente: Convenios

- **Convenios colectivos en función de su eficacia**
 - Eficacia general “*erga omnes*”. Fuerza vinculante normativa
 - Convenios colectivos del Título III ET
 - Eficacia limitada. Fuerza vinculante contractual
 - Convenios colectivos extraestatutarios

1. El Convenio Colectivo como fuente:...acuerdos colectivos

■ Rasgos comunes

- Manifestaciones de la autonomía de la voluntad
- Negociados por representantes de trabajadores/ empresario
- Versan sobre materias concretas
- Informalidad procedimental
- Participación trabajadores en toma de decisiones empresariales

2. El contrato individual

- **Origen del vínculo laboral:** art. 3 ET..... contrato-> fuente de obligaciones/no de normas jurídicas

- **Límites a la autonomía individual**

- El contrato debe respetar las fuentes de la relación laboral

Subordinación de la autonomía individual a la autonomía colectiva

- No cabe establecer condiciones inferiores a las previstas en la ley, convenio...

- Condiciones no previstas en ley o convenio--- cabe precisarlas, complementar...

3. La costumbre, los principios generales del derecho y la jurisprudencia (I)

3.1. Costumbre laboral

- Requisitos específicos
 - Local y profesional
- Se aplica
 - En defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales
 - En caso de recepción/remisión expresa de otras disposiciones
 - Ej. Preaviso exigible en caso de dimisión del trabajador (art. 49.1 d) ET)

3. La costumbre, los principios generales del derecho y la jurisprudencia (II)

3.2. Los principios generales del derecho

- **Fuente supletoria del Derecho del Trabajo... Integrar lagunas**
 - En defecto de ley, costumbre y convenio colectivo
- **Condicionan el contenido de las normas en proceso de elaboración**
- **Función interpretativa**
 - Junto a las normas escritas– dar una solución
 - Sirven para precisar el significado y sentido de las normas
- **Principios generales o específicos de carácter laboral formulados por el legislador**
 - Ej. Principios de intermediación, oralidad, concentración y celeridad (proceso laboral); principio “pro operario”; principio de norma más favorable y principio de condición más beneficiosa (ambos son reglas sobre articulación de las fuentes en materia laboral); indisponibilidad de derechos....



3. La costumbre, los principios generales del derecho y la jurisprudencia (III)

3.3. La jurisprudencia

- Complemento del ordenamiento jurídico.
- Doctrina que de modo reiterado establece el TS (al menos 2 sentencias) al interpretar la ley, la costumbre y los principios generales del Derecho.

4. Los criterios de articulación del sistema normativo (I)

- Riqueza de fuentes/pluralidad
 - Fuentes autónomas
 - Fuentes heterónomas
- Así, situaciones de **conurrencia conflictiva** (regulaciones contradictorias) **y no conflictiva**
- Establecimiento de **criterios o técnicas** para su articulación o solución

4. Los criterios de articulación...(II)

■ Aplicación

□ Principios generales

- Jerarquía normativa
- Modernidad
- Especialidad, etc..

□ Específicamente laborales

- Principio de norma mínima
- Principio de norma más favorable
- Principio de condición más beneficiosa
- Principio de indisponibilidad de derechos

4. Los criterios de articulación ... (III)

Jerarquía. Principio de norma mínima

- **JERARQUÍA:** a unas normas se les otorga un valor o fuerza de obligar superior al de otras.

→ Las de rango superior no pueden ser derogadas por las de rango inferior.

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA: manifestación en el ámbito social del principio de jerarquía

4. Los criterios de articulación ... (IV)

Jerarquía. Principio de norma mínima

- Primero distinguir:
 - Derecho necesario absoluto
 - Derecho necesario relativo
 - Derecho dispositivo

Es una técnica de regulación:

Art. 3.3 ET respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario ...

- **Ámbito:** relaciones ley/convenio: la norma inferior debe respetar los límites de la superior que asegure unas condiciones mínimas.

4. Los criterios de articulación ... (V)

Jerarquía. Ley/Reglamento/Convenio

■ Ley/Reglamento

-No invadir ámbito reservado a la ley ... (no condiciones distintas)
nulidad/ desarrollar sus preceptos (art. 3.2 ET)

■ Ley/Convenio

- TC: los convenios colectivos sometidos al principio de jerarquía
Cabe aislar: relaciones ley-Convenio***

■ Relaciones de jerarquía entre convenios

- Estatutarios: no (proceden de la misma fuente, referencia general a convenios colectivos (art. 3.1 ET), campos autónomos ...)
- Estatutarios/Extraestatutarios: sí

4. Los criterios de articulación ... (VI)

Relaciones Ley-convenio

- **Suplementariedad**
 - La ley fija mínimos mejorables por convenio

- **Supletoriedad o subsidiariedad**
 - La ley sólo se aplica en defecto de convenio

- **Complementariedad**
 - Regulación conjunta ley (regla general)- convenio (detalles)

- **Remisión**
 - La ley remite al Convenio

- **Exclusión**
 - La ley regula una materia de forma exclusiva

4. Los criterios de articulación ... (VII)

Principio de norma más favorable

- **Concurrencia conflictiva entre normas**
 - 2 o más normas laborales vigentes y, en principio aplicables, regulan un mismo supuesto de hecho
- **Art. 3.3 ET “*se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos computables*”**
- Problemas interpretativos
- Teórico supuesto típico de aplicación: norma estatal (ley) norma pactada (convenio colectivo)


4. Los criterios de articulación ... (VIII)

Principio de condición más beneficiosa

■ Concepto

- El trabajador conserva las condiciones de trabajo (jornada, salario...) adquiridas por contrato o acto unilateral del empresario cuando resultan más beneficiosas para él que las contenidas en la nueva norma (legal o convencional) que derogue a otra anterior

■ Requisitos

- Nace del contrato/acto unilateral del empresario  no ley/no convenio colectivo
- Incorporación al contrato de forma expresa o tácita

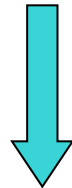
■ Modificación de condiciones más beneficiosas

- ¿puede suprimirse/reducirse por voluntad unilateral de empresario?
- ¿y por acuerdo?

4. Los criterios de articulación ... (IX)

Principio de indisponibilidad de derechos

- Art. 3.5 ET *“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”*



- **Renuncia** de derechos= Mínimos establecidos legal/convencionalmente
 - Nula de pleno derecho