**PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**Jerarquía de las fuentes en el derecho del trabajo.**

* **Leyes y reglamentos.**
* **Convenios colectivos.**
* **Contratos de trabajo individuales.**
* **Usos y costumbres.** Fuente de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.
* **Principios generales del derecho.**
* **Jurisprudencia.**

El concurso de normas laborales vino rigiéndose tradicionalmente por dos principios:

* Norma mínima, significaba que la norma de rango superior contenía condiciones de trabajo que podían ser mejoradas por la de rango inferior. La técnica solo se utilizaba a las reglamentaciones de trabajo u ordenanzas laborales y a los reglamentos de régimen interior.
* Norma más favorable, suponía en caso de concurso entre normas estatales de igual rango, la aplicación de la que fuese más beneficiosa para el interés del trabajador.

La complejidad a que daba lugar este escalonamiento y la aplicación de las dos técnicas aludidas se reflejaba plenamente en el SISTEMA NORMATIVO DEL REGIMEN CORPORATIVO. Las bases mínimas de trabajo se contenían así no solo en las reglamentaciones de trabajo, sino paralela y concurrentemente en las leyes laborales o en otras disposiciones estatales. Dicha complejidad del sistema dio lugar a un caos de aplicación muy singular.

El sistema cambio totalmente a partir de la promulgación del Estatuto de los Trabajadores como consecuencia obligada de la afirmación constitucional del principio de jerarquía normativa y de la nueva configuración que la Constitución atribuye a la negociación colectiva.

La posible colisión normativa aplicable a unos mismos hechos o situaciones puede darse de tres formas: norma estatal vs. Norma estatal, norma estatal vs. Norma pactada, norma pactada vs. Norma pactada.

Norma estatal vs. Norma estatal. Las relaciones entre normas estatales entre sí se soluciona "con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa", en consecuencia carecen de validez las disposiciones que contradigan otra de rango superior. Por tanto solo podría plantearse la cuestión si el conflicto se presenta entre normas estatales del mismo rango y cuando ambas estén vigentes. Aunque este caso es muy excepcional.

Norma estatal vs. Norma pactada. No existe relación jerárquica entre unas y otras. Los convenios colectivos deben respetar en todo caso los mínimos derechos necesarios, por tanto estos se aplicaran con preferencia a las disposiciones estatales

Concurso entre convenios. Los conflictos entre convenios se resolverán de acuerdo con las reglas propias que rigen la concurrencia entre los mismos, se aplicara el contenido de lo que resulte más favorable al trabajador. Si el conflicto surgen entre un convenio estatutario y uno extratutario, se aplicara como se ha indicado el que sea más favorable al trabajador, pero no se podrá practicar el "espigueo" con cada uno de ellos".

**Limites de aplicación de la norma laboral en el tiempo y en el espacio.**

El respeto a la condición más beneficiosa significa que uno o varios trabajadores se benefician de condiciones de trabajo más favorables para ellos que las contenidas en la disposición legal o convenio colectivo. Esto puede suceder por dos razones:

Porque dichas condiciones más beneficiosas **formaban parte de una norma estatal o convencional ya desaparecida**, pero sigue aplicándose a los afectados por expresa disposición. Esto puede suceder con los convenios colectivos, que en vez de mejorar las condiciones de trabajo, pueden empeorarlas, aunque estas a veces se le introducen salvaguardas para los que hubieses disfrutado de las anteriores condiciones más beneficiosas.

Para que esta se produzca, la norma posterior ha de prever expresamente la situación con una cláusula, esta cláusula se le denomina cláusula de ventajas adquiridas "derechos adquiridos", y esta se aplica a un determinado numero de trabajadores que trabajaron bajo la vigencia de la norma derogada, y en la misma empresa.

**Porque empresario y trabajador pacten condiciones distintas y más favorables** para estos últimos que las contenidas en la normativa que les es de aplicación. CONDICIONES CONTRACTUALES MAS BENEFICIOSAS.

Estos pactos nunca pueden contrariar lo dispuesto en ordenes normativas, aunque el consentimiento de las partes en el establecimiento de la condición más beneficiosa, no siempre es expreso y suele presumirse su existencia cuando el beneficio se repite en la practica mediante la aceptación del trabajador de lo que se supone una oferta empresarial individual meramente tolerada.

El mantenimiento de la condición contractual más beneficiosa no impide la aplicación de la norma, es decir el convenio colectivo y por supuesto la norma estatal puede incluso suprimir expresamente las condiciones más beneficiosas establecidas contractualmente, ello depende de la norma estatal si es imperativa, o si los convenio colectivos estatutarios su naturaleza así lo acontezca.

En cuanto al ámbito espacial de las normas laborales , significa que la leyes españolas obligan en el territorio español, aunque si existe un elemento de extranjería en el contrato de trabajo puede limitar la aplicación territorial de las leyes.

Los elementos de extranjería aludidos son los siguientes:

que una de las partes del contrato sea extranjero.

Que ambos sean extranjeros pero el contrato se ejecute o celebre en España

Que ambos sean españoles, pero el lugar de prestación de servicios se celebre en España

Para determinar que legislación se ha de aplicar habrá que recurrir a dos planteamientos:

Obligaciones derivadas del contrato de trabajo,

Capacidad para contratar, la forma del contrato y la competencia jurisdiccional.

**a) Obligaciones derivadas del contrato de trabajo**

Por regla general las partes se regirán por la ley elegida por ellos, en caso de defecto de sumisión expresa, regirá la ley del lugar donde se presten habitualmente se presten los servicios o el país donde se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador.

Una regla especial de lo comentado anteriormente, es que la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Aunque si ambas partes se hubieran dispuestos a la legislación del país de destino, lo único indisponible serian los derecho económicos y no los restantes derechos.

**Capacidad para contratar, la forma del contrato y la competencia jurisdiccional.**

Para determinar la capacidad de contratar, deberá aplicarse la ley del país del trabajador y empresario.

La forma de contrato de contrato se regirá por la ley española si se otorga en España, aunque existe una gran amplitud de forma de contrato de trabajo, ya que no se requiere forma especial para la validez del contrato de trabajo.

Para que exista competencia jurisdiccional española, tiene que existir algún elemento de conexión que autorice le conocimiento jurisdiccional: que los servicios se hayan prestado en España, que el demandado tenga su domicilio en España, etc.

**Principios peculiares del derecho del trabajo. Principio pro operario, principio de norma más favorable, principio de condición más beneficiosa, principio de irrenunicabilidad de derechos, principio de continuidad de la relación laboral.**

El principio general en nuestro ordenamiento jurídico es que los derechos son renunciables, mientras no contraríe el interés o el orden publico, ni perjudique los intereses de terceros. Sin embargo la aplicación de las normas laborales se atiene en larga tradición a un principio distinto, el de la irrenuciabilidad de derechos debido a que la mayoría de estos se contienen en normas imperativas o prohibitivas.

La prohibición de renuncias se regulo por primera vez en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1.900, aunque actualmente en el articulo 3.5 del estatuto de los trabajadores dispone: "Los trabajadores no podrán disponer validamente antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrá disponer validamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

En este precepto no se prohibe la irrenuciabilidad, ya que por una conducta pasiva u omisiva del trabajador de dejación en el ejercicio de sus derechos efectivos, no esta contemplada.

Por tanto aunque la legislación prohibe las renuncias, no las transacciones, las cuales son negocios jurídicos bilaterales, cuyo objeto es zanjar diferencias entre dos o más personas. Estos pactos transaccionales, siendo plenamente legales, es en el marco del proceso laboral donde adquieren mayor relevancia (CEMAC, etc.).

El articulo antes mencionado limita la prohibición de renuncias o la indisponibilidad a los derechos que tengan reconocidos los trabajadores por disposiciones legales de derecho necesario(a) y los reconocidos como indisponibles por el convenio colectivo (b).

Derecho necesario incluye tanto el denominado absoluto como el relativo. **El derecho necesario absoluto** es todo mandato o prohibición a cuya observancia deben atenerse las partes, ya porque así se establezca expresamente, ya porque se derive necesariamente del contenido de la disposición estatal. (conservación de relaciones laborales en la sucesión de empresarios). **El derecho necesario relativo** se entiende aquel crédito o beneficio modificable unicamente a favor de los intereses contractuales de los trabajadores, como por ejemplo la duración máxima de vacaciones, cuantía salarial en cantidad no inferior a S.M.I.

Más problemas plantea los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo, ya que los estatutarios contienen normas irrenunciables, y en cambio en los extratutarios, pueden ser renunciables.

El principio pro operario se configura en las primeras fases de formación del Derecho del Trabajo, ya que gran parte de la contratación era verbal, con ausencia de contratación. Por tanto este principio se centra en el campo de la valoración de la prueba.

La aplicación actual del principio solo es posible respecto de la interpretación de una norma cuando ofrezca duda razonable sobre su contenido y alcance, con lo que la jurisprudencia aplica el principio cuando la norma estatal ó pactada contiene conceptos que pueden dar lugar a distintas situaciones jurídicas, interpretándose entonces de conformidad con la pretensión del trabajador y en la interpretación que le favorece.