

# Principios para la aplicación de las normas laborales

Las normas jurídicas se aplican e interpretan de acuerdo con el principio de jerarquía, que establece que «las normas de rango inferior no pueden contradecir las de rango superior». A la hora de aplicar e interpretar correctamente las normas de carácter laboral se han de tener en cuenta unos principios específicos propios del Derecho del trabajo: principio de norma mínima, principio de norma más favorable, principio de irrenunciabilidad de derechos, principio de condición más beneficiosa y principio in dubio pro operario,

El principio de jerarquía se concreta en el Derecho del trabajo a través del principio de norma mínima y el principio de norma más favorable, es decir, el principio de jerarquía no se vulnera si se aplica una norma de rango inferior siempre que establezca condiciones más favorables para el trabajador que la norma de rango superior.

## Principios

---

**Principio de norma mínima:** El principio de norma mínima significa que las normas de rango superior establecen el contenido mínimo de la norma que la sigue, estableciendo unas condiciones de trabajo inderogables en perjuicio del trabajador. Por tanto, las normas laborales de inferior rango pueden establecer mejores condiciones de trabajo que la norma de superior rango, pero nunca empeorarlas. Por ejemplo, en un convenio colectivo no se pueden marcar condiciones laborales peores que las establecidas en las leyes; los contratos de trabajo individuales tampoco pueden establecer condiciones menos favorables que los convenios

**Principio de norma más favorable:** Cuando existan dos o más normas, cualquiera que sea su rango, aplicables a un caso concreto, se aplicará la que, apreciada en su conjunto, sea más favorable para el trabajador. La norma en cuestión se aplicará en su totalidad, es decir, no se puede tomar lo favorable de una norma y rechazar lo adverso.

**Principio de irrenunciabilidad de derechos:** Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos; por ejemplo, no pueden renunciar a las vacaciones retribuidas, al salario, ni a los periodos de descanso.

**Principio de condición más beneficiosa:** Si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos, prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.

**Principio in dubio pro operario:** Este principio significa que los tribunales, en caso de duda sobre la aplicación de la norma, la interpretarán de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador.

## **Casos prácticos de principios de aplicación de normas laborales**

---

**1. Norma mínima.-** Un convenio colectivo establece que los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación disfrutarán de 25 días naturales de vacaciones al año. Señala si esto sería posible.

**Solución:** *No sería posible puesto que el principio de norma mínima establece que las normas de rango superior establecen los mínimos inderogables para las normas de rango inferior. Tendrá derecho a disfrutar de los treinta días naturales que establece el ET*

**2. Norma más favorable.-** Un trabajador realiza una jornada de ocho horas diarias de acuerdo con lo establecido en su contrato. El convenio colectivo de aplicación en su sector fija una jornada de siete horas/día. Indica qué jornada tendría que realizar este trabajador.

**Solución:** *Se aplicaría la jornada de 7 horas que establece el convenio colectivo al ser la más favorable para el trabajador.*

**3. Irrenunciabilidad de derechos.-** Una empresa propone a un trabajador un aumento de sueldo a cambio de su renuncia a uno de los dos días de descanso semanal que le corresponden. El trabajador accede. ¿Es correcta la actuación del trabajador?

**Solución:** *No es correcta porque el principio de irrenunciabilidad de derechos señala que los trabajadores no pueden renunciar a derechos que tengan reconocidos en las normas legales y en los convenios colectivos*

**4. Condición más beneficiosa.-** Un trabajador firmó su contrato hace tres años, se estableció en éste que la empresa le pagaría un plus de transporte. Actualmente se está negociando un nuevo convenio aplicable a su sector, y por las noticias que le han llegado a través del delegado de personal, se suprime el derecho a este plus. Señala si conservaría el derecho a percibir esta cantidad y qué principio debe aplicarse.

**Solución:** *El trabajador continuaría percibiendo el plus de transporte. Se aplicaría el principio de condición más beneficiosa, que establece que si una norma laboral establece condiciones peores que las contenidas en los contratos prevalecerán las condiciones más beneficiosas que se fijaron anteriormente.*

**5. In dubio pro operario.-** Supongamos que en la legislación se establece que las trabajadoras con hijos menores de 9 meses tienen derecho a una hora de descanso diaria por lactancia, sin mencionar el caso de partos múltiples. Una empleada con dos hijos nacidos en parto múltiple, solicitó a su empresa el disfrute de doble derecho de lactancia. La empresa se lo denegó. Recurrió la empleada al Juzgado de lo Social. ¿Tendrá derecho a una o a dos horas de lactancia?

**Solución:** *El Tribunal de lo Social dictará sentencia y establecerá que ante el silencio de la ley debe interpretarse In dubio pro operario y lo procedente es atender a cada hijo una hora.*