

LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO: ¿MITO O REALIDAD?*

[*THE PRINCIPLES OF LABOR LAW: MYTH OR REALITY?*]

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Fecha de recepción: 27 de julio de 2026

Fecha de aceptación: 7 de septiembre de 2026

Los principios del Derecho del Trabajo constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo.

Américo Pla Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, 1973.

... lo cierto es que la denominación de *principios del Derecho del Trabajo* (...) ha rodado mucho tiempo y por muchas latitudes, como el *dado roído y ya redondo a fuerza de rodar a la aventura* de César Vallejo.

Luis Enrique de la Villa, presentación del libro *Los principios del Derecho del Trabajo*, 2003.

Sumario: I. Los principios del Derecho del Trabajo y peculiar función dentro de nuestra disciplina jurídica. II. ¿Siguen teniendo sentido los principios del Derecho del Trabajo en la actualidad? III. El principio de norma más favorable. IV. El principio de condición más beneficiosa. V. El principio de irrenunciabilidad de derechos. VI. El principio *in dubio pro operario*.

* El presente artículo ha sido elaborado específicamente para su publicación en el *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, atendiendo a la gentil invitación de su director, el profesor *Jesús Martínez Girón*. No obstante, una primera y más breve versión del mismo ha aparecido, bajo el formato de columna de opinión, en el número 140 de la revista *Trabajo y Derecho*, correspondiente al mes de octubre de 2026.

Contents: *I. The principles of labor law and their unique role within our legal subject. II. Do the principles of labor law still make sense today? III. The principle of the more favorable provision. IV. The principle of the more beneficial condition. V. The principle of the unwaiverability of rights. VI. The principle of in dubio pro operario.*

Resumen: Este artículo examina la naturaleza, la vigencia y la función actual de los criterios tradicionales de aplicación e interpretación de las fuentes en el Derecho del Trabajo, a los que suele hacer alusión la doctrina laboralista bajo la denominación de *principios del Derecho del Trabajo*. Partiendo de su formulación histórica como instrumentos orientados a asegurar, en la fase de aplicación e interpretación de las normas laborales, la protección del trabajador en tanto parte débil de la relación de trabajo, el estudio analiza el impacto que están teniendo sobre ellos tres procesos en buena medida confluyentes: la penetración en los ordenamientos laborales de nuevas orientaciones y valores, la redistribución de los roles y los espacios de las fuentes de regulación de las relaciones de trabajo y la evolución dogmática experimentada por la disciplina. Como conclusión principal, se sostiene que, si bien dichos principios no han perdido del todo su sentido ni se han convertido en simples reliquias del pasado, han experimentado un proceso de redefinición y acotación de sus ámbitos de operatividad. Aunque su aplicación real resulta hoy más excepcional o restringida frente a la complejidad de las formas de articulación de las fuentes de regulación de las relaciones de trabajo, los mismos conservan un valor técnico indispensable para resolver supuestos complejos, así como un elevado valor simbólico de cara a la reivindicación de la indispensable lógica tutelar de la disciplina.

Abstract: *This article examines the nature, current validity, and present function of the traditional criteria for the application and interpretation of sources in Labour Law—to which legal scholars typically refer as principles of Labour Law. Starting from their historical formulation as instruments aimed at ensuring worker protection as the weaker party in the employment relationship during the application and interpretation stage of labor standards, this study analyzes the impact of three largely converging processes: the penetration of new orientations and values into labor legal systems, the redistribution of roles and scope among the sources regulating*

employment relationships, and the dogmatic evolution experienced by the discipline. As a main conclusion, it is argued that although these principles have not entirely lost their purpose nor become mere relics of the past, they have undergone a process of redefinition and a narrowing of their operational scope. While their practical application today is more exceptional or restricted given the complexity of how the sources regulating employment relationships are structured, they nevertheless retain an indispensable technical value for resolving complex cases, as well as a high symbolic value in upholding the essential protective function of the discipline.

Palabras clave: Principios del Derecho del Trabajo, Interpretación y aplicación de las normas laborales, *In dubio pro operario*, *Favor laboratoris*.

Keywords: Principles of Labour Law, Interpretation and application of labor standards, *In dubio pro operario*, *Favor laboratoris*.

* * *

I. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU PECULIAR FUNCIÓN DENTRO DE NUESTRA DISCIPLINA JURÍDICA

Cuando los laboristas hablamos de los *principios del Derecho del Trabajo*, solemos hacerlo utilizando esta expresión en un sentido muy particular, en gran medida alejado del que suele atribuírsele en el resto del mundo del Derecho. Es decir, no nos referimos a las líneas directrices o ideas normativas generales que se encuentran en la base y sirven de inspiración a las normas laborales y que, por tanto, pueden ser útiles para colmar las lagunas normativas y orientar la interpretación de las disposiciones legales. Ni tampoco, menos aún, a los preceptos constitucionales que reconocen derechos fundamentales con un carácter amplio y general, por lo que operan en realidad como “principios” o “mandatos de optimización” antes que como reglas que reclamen un cumplimiento absoluto e incondicionado, de acuerdo con las tesis de Robert Alexy.

A despecho de estas posibilidades, para nosotros los principios del Derecho del Trabajo constituyen un singular conjunto o bloque de criterios de aplicación e interpretación de las normas laborales y los convenios colectivos exclusivos de esta disciplina jurídica, todos ellos inspirados en la lógica tutelar de la posición del trabajador que le presta su más relevante señal de identidad. Se trata, así pues, de principios -o, si se quiere, más bien de reglas- que sirven para ordenar y articular las fuentes reguladoras de la relación laboral. En última instancia, por tanto, de principios o reglas *de aplicación* de las mismas.

Ahora bien, así concebidos, estos principios suelen tener atribuida una función que supera la fase de aplicación de las normas laborales. Dado que se trata de principios específicos, que se apartan de los principios generales operativos en el resto de disciplinas jurídicas, suele atribuírseles también una función fundadora de la autonomía del Derecho del Trabajo. Este constituye una disciplina jurídica autónoma, se afirma, igualmente porque cuenta con una serie de principios propios y diferenciados de ordenación de sus fuentes reguladoras, todos basados en su inclinación protectora.

La identificación de estos principios data de antiguo, ya que corresponde a la doctrina y la jurisprudencia de la fase de construcción dogmática de nuestra disciplina. La primera mitad del siglo XX en Europa

y, singularmente en España, la etapa republicana y, sobre todo, la etapa franquista. La idea que inspiró su elaboración es, en todo caso, bastante sencilla y fácil de explicar: si el propósito del Derecho del Trabajo es proteger al trabajador como parte débil de la relación de trabajo, las normas que lo componen han de ser aplicadas e interpretadas en coherencia con este objetivo.

En consecuencia:

- En caso de conflicto entre dos o más normas estatales o convenios colectivos vigentes simultáneamente aplicables al mismo supuesto de hecho (*conurrencia de normas*), ha de preferirse aquel instrumento que conceda mayores beneficios al trabajador, así no sea el que corresponda aplicar de acuerdo con el criterio jerárquico, como consecuencia del juego del *principio de norma más favorable*.
- Si una norma estatal o un convenio colectivo posterior recorta o desconoce derechos establecidos por otro anterior (*sucesión normativa*), esta modificación no puede afectar a los trabajadores que adquirieron esos derechos con arreglo a la norma o convenio colectivo precedente, por efecto del *principio de condición más beneficiosa*.
- Si el trabajador renuncia a los derechos previstos a su favor por una norma laboral o un convenio colectivo, esta renuncia ha de ser considerada nula y sin efectos, en aplicación del *principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador*.
- En caso de duda sobre el sentido y los alcances de una norma laboral, ha de elegirse aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador, de acuerdo con el *principio in dubio pro operario*.

Así concebidos, los cuatro que se acaban de describir son todos, como se ha apuntado a nivel doctrinal, principios clásicos, propios de la caracterización tradicional de la disciplina jurídica de las relaciones de trabajo, claramente inspirada en una lógica de *favor laboratoris* y rígidamente sostenida por la presencia de las normas imperativas e inderogables.

La duda que esta constatación inmediatamente suscita, no es otra que la siguiente: ¿estos principios siguen teniendo sentido en una realidad fáctica y normativa como la actual, distinta en tantos de sus aspectos de la que dio origen en su día a su elaboración?

II. ¿SIGUEN TENIENDO SENTIDO LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD?

Es evidente que, aunque sigue cumpliendo la misma función social básica que en sus inicios –aportar equilibrio a una relación jurídica estructuralmente desigual como es la de trabajo– el Derecho del Trabajo de hoy no es el mismo que el de mediados del siglo XX.

Así, antes que nada, en las últimas décadas han penetrado en su construcción valores económicos no tenidos en cuenta con anterioridad, como son, entre otros, especialmente los vinculados con la necesidad de asegurar un funcionamiento eficiente y flexible de la empresa, promover la productividad, favorecer la preservación de la fuente de trabajo o fomentar el empleo. Aun no siendo preponderante, la presencia de esta clase de orientaciones determina que la protección de los trabajadores deba ser considerada en la actualidad la función preferente de las normas laborales, pero ya no la función exclusiva de estas. Este es un cambio del que han dado cuenta hace tiempo los estudios más atentos a la evolución de los modernos ordenamientos laborales. Sus efectos sobre estos últimos se aprecian de muy diferentes maneras. Entre ellas, por lo que aquí interesa, en el juego tradicional entre las fuentes de ordenación de las relaciones de trabajo. Es decir, en las relaciones entre ley y convenio colectivo, así como entre convenio colectivo y contrato de trabajo. La necesidad de tener en cuenta estas nuevas directrices determina, como habrá ocasión de destacar más adelante, un reparto de roles entre estos instrumentos bastante más complejo que en el pasado, donde el papel de la fuente inferior se limitaba casi de forma exclusiva a la mejora de la protección ofrecida por la superior. Finalmente, estas transformaciones han venido acompañadas de un mayor desarrollo científico y una mayor solidez dogmática de nuestra disciplina, en buena medida motivados por la necesidad de aportar respuestas a los nuevos problemas planteados por las mismas.

Es a partir de este nuevo contexto que cobra especial sentido la pregunta formulada al inicio en torno a la vigencia en el momento actual de los principios del Derecho del Trabajo sucintamente presentados en el apartado anterior. ¿Mantienen estos principios plena vigencia y siguen cumpliendo la misma función que justificó su creación o han terminado por convertirse, con el paso del tiempo y los cambios en la configuración de los modernos ordenamientos laborales, en una suerte de reliquia del pasado, provista apenas de un mero valor simbólico?

La hipótesis que defenderé a lo largo de las siguientes páginas puede ser expresada del siguiente modo: si bien no es posible sostener que dichos principios hayan perdido por completo vigencia y resultan innecesarios, toda vez que la lógica protectora que los inspira sigue impregnando el contenido de las normas laborales, su funcionamiento y su espacio de actuación se ven matizados por el triple proceso al que he aludido antes:

- La emergencia de nuevas orientaciones dentro de los ordenamientos laborales, que conviven con su clásica disposición tutelar, imponiendo una búsqueda de equilibrios de intereses más delicada y compleja que en el pasado.
- El consecuente cambio en el reparto de roles y espacios de regulación entre las fuentes de ordenación de las relaciones de trabajo, que se aleja del juego tradicional de las mejoras “en cascada” que promueve la aplicación de dichos principios.
- El desarrollo dogmático del propio Derecho del Trabajo, que permite clarificar que algunas de las soluciones consideradas previamente como expresión de los referidos principios no requieren en realidad de ellos para su solución.

El resultado de todo ello no es la desaparición sin más de los principios en cuestión, pero sí una cierta erosión de estos, marcada por un fenómeno de doble matriz: una mayor delimitación de su espacio de actuación, normalmente restringiéndolos a ámbitos más acotados y concretos, por un lado, y un menor juego o aplicación reales de los mismos, por el otro. Es decir, los principios del Derecho del Trabajo se aplican hoy a menos supuestos que en el pasado y estos supuestos se presentan con menos frecuencia.

Aun así, conocer estos principios y saber cuándo corresponde aplicarlos -y cuándo no- es incluso más importante que antes. La afirmación de que el terreno de las fuentes es el de más difícil manejo dentro de cualquier disciplina jurídica resulta especialmente cierta en el caso del Derecho del Trabajo, que se caracteriza por la coexistencia y la rápida sucesión de una gran cantidad de normas de muy diversa naturaleza y ámbito para la regulación de los mismos supuestos de hecho y aspectos de las relaciones de trabajo. En este contexto, tener claro cuándo han de entrar en juego los principios generales de ordenación de las fuentes del Derecho y cuándo los específicos del Derecho del Trabajo, resulta más relevante ahora

que nunca para resolver casos concretos, más aún si se tiene en cuenta que los casos verdaderamente complejos se resuelven en muchos casos -o encuentran al menos una importante orientación de sentido- a partir de la aplicación de las reglas sobre articulación de las fuentes del Derecho.

A continuación, pues, vamos a examinar cuál es en la actualidad la función y el espacio real de actuación de los principios del Derecho del trabajo, tomando como punto de referencia el ordenamiento laboral español, en la medida en que no es posible estudiarlos en abstracto, como una suerte de principios de Derecho natural, puesto que, se trate de reglas o de principios, estos lo son siempre -o se deducen de- un ordenamiento jurídico concreto.

III. EL PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Este principio se encuentra recogido de forma expresa por el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores con una redacción marcadamente omnicomprendensiva, como se desprende del texto que se reproduce a continuación:

“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”.

Así formulado, se trata de un principio que parece aplicable a la solución de todos los *conflictos de concurrencia* entre normas laborales, sean estas últimas de distinto rango (ley y reglamento, ley y convenio colectivo, reglamento y convenio colectivo) o incluso del mismo rango, pero provenientes de instancias reguladoras diferentes (convenios colectivos de ámbitos distintos), determinando la aplicación preferente de aquella que conceda más beneficios al trabajador, así no sea la de superior jerarquía, en atención exclusivamente a su contenido.

A pesar de ello, la aplicación de este principio resulta en realidad una hipótesis por completo excepcional, al menos dentro del sistema jurídico-laboral español, debido al juego combinado de los tres factores que se detallan a continuación.

i. *Existen supuestos de concurrencia entre normas laborales a los que no se aplica el principio de norma más favorable por mandato expreso del legislador, por lo general en atención a la tutela de otros bienes o intereses o a la búsqueda de objetivos de política del Derecho distintos.*

Estos supuestos son tres:

- *Concurrencia entre ley y reglamento*, puesto que en estos casos se aplica, de acuerdo con lo previsto por el artículo 3.2 del Estatuto de los trabajadores, el principio de *jerarquía normativa*, con propósito de preservar el espacio del derecho a la negociación colectiva, que se vería vaciado de contenido por un ejercicio ilimitado de la potestad reglamentaria en clave de mejora de las condiciones laborales mínimas previstas por las leyes.
- *Concurrencia entre convenios colectivos estatutarios*, es decir, convenios de eficacia personal general, negociados por representantes mayoritarios de los trabajadores y empresarios, *de distinto nivel*, toda vez que en estos casos entran en juego, sucesivamente, hasta tres criterios distintos de selección del convenio aplicable: a) juego de las reglas sobre la materia previstas en un acuerdo marco; b) aplicación preferente del convenio que entró en vigor en primer lugar; y c) prioridad del convenio de empresa, de grupo de empresas o de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas sobre los convenios de ámbito superior, respecto de la regulación de determinadas materias. Además de dos reglas especiales, respecto de los convenios y los acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma y los convenios provinciales, que tienen reconocida prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo estatal bajo condiciones especiales, entre las que se encuentra la de que “su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras” que la fijada en los aludidos convenios o acuerdos estatales, en una singular y condicionada recuperación de la regla de favorabilidad.

Todo ello de acuerdo con la cada vez más compleja y difícil de desentrañar regulación de la materia contenida en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, detrás de la cual pueden detectarse objetivos de política legislativa de muy distinta naturaleza, que han ido agregándose y superponiéndose en etapas distintas, como pueden ser: potenciar el gobierno del sistema de negociación colectiva por sus protagonistas, garantizar la estabilidad de la estructura de dicho sistema

mientras ese gobierno no tenga lugar, favorecer la adaptación de las condiciones laborales a las necesidades de las empresas o posibilitar la apertura de espacios de contratación en espacios geográficos diferenciados, pero sin dar lugar a una regresión de las condiciones laborales.

- *Concurrencia entre la costumbre laboral y las demás fuentes*, así como el contrato de trabajo, hipótesis en las que el legislador opta a través del artículo 3.4 del Estatuto de los Trabajadores por la aplicación subsidiaria de la primera frente a cualquier otra disposición legal, convencional o incluso contractual, con el fin de potenciar el desarrollo tanto de la autonomía colectiva como de la autonomía individual.

De este modo, a pesar de la pretendida vocación de aplicación general presente en el texto del artículo 3.3, el principio de norma más favorable termina siendo de aplicación únicamente a dos posibles supuestos de concurrencia entre instrumentos reguladores:

- *Concurrencia entre normas estatales y pactadas*: en particular, entre ley o reglamento y convenio colectivo.
- *Concurrencia entre convenios estatutarios y convenios y extraestatutarios*, de eficacia limitada o informales, así como *entre convenios extraestatutarios*.

Esto supone que nos encontramos, en realidad, de acuerdo con las propias indicaciones del legislador, que desdicen lo afirmado paladinamente por él en un primer momento, ante un principio que resulta, ya de entrada, de aplicación excepcional. Aunque quizá no sea esto lo más importante, a la luz de otros dos factores de relativización del espacio de actuación del mismo que se mencionarán inmediatamente.

- Las situaciones de concurrencia conflictiva entre normas estatales y convenios colectivos, para los que fue diseñado este principio, se han reducido notablemente en los últimos años.*

A partir nada menos que de mediados de los años noventa del pasado siglo hemos asistido a un proceso de retirada progresiva de la ley en favor de la negociación colectiva, dirigido a favorecer una mayor adaptabilidad de las condiciones laborales a las necesidades particulares de las empresas y los sectores productivos. Este es un proceso que se caracteriza por una deliberada y gradual disminución de las normas estatales que establecen

mínimos de derecho necesario (a superar tanto por la autonomía colectiva como por la autonomía individual) y el avance de nuevas formas de articulación entre la ley y el convenio colectivo, basadas en la colaboración entre ambos. Unas formas de colaboración que, por definición, excluyen el conflicto y la aplicación del principio de norma más favorable.

Así ocurre en los casos en que la regulación legal se atribuye a sí misma carácter dispositivo en relación con la negociación colectiva, como ha ocurrido en España, entre otros casos, con la duración del periodo de prueba o el alcance máximo de la jornada diaria de trabajo, conforme a lo previsto por los artículos 14 y 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Como es evidente, en estos casos se aplica la norma de rango inferior, es decir el convenio colectivo, sea este favorable o no, por así disponerlo la superior.

Algo similar sucede cuando la ley recoge únicamente directrices o criterios generales, a ser concretados o desarrollados por la negociación colectiva, conforme sucede dentro de la norma estatutaria española tratándose de la regulación de los sistemas de clasificación profesional y los ascensos, de la cuantía y el momento de pago de las gratificaciones extraordinarias o de la regulación de la distribución irregular de la jornada, con arreglo a sus artículos 22.1 y 24.1, 31 y 34.2. Estas son situaciones en las que, como también salta a la vista, no existe un conflicto entre normas que obligue a elegir una de ellas recurriendo a criterio alguno de favor, sino que ambas se aplican conjuntamente, como parte de un mismo engranaje normativo.

Lo anterior permite apreciar cómo existen muchos supuestos de concurrencia entre ley y convenio colectivo para los que no es preciso recurrir al principio de norma más favorable. Lo más relevante es, no obstante, lo que viene a continuación.

iii. Es dudoso que el principio de norma más favorable sea de aplicación a la concurrencia conflictiva entre ley y convenio colectivo.

Desde luego, por más enfático que pueda parecer el texto del artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, resulta por completo claro que dicho principio no se aplica cuando nos encontramos delante de normas de derecho necesario absoluto, que expresan la voluntad del legislador de no admitir otra regulación de la materia que la contenida en la ley aplicable. Como aclara el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y ha declarado

reiteradamente el Tribunal Constitucional, la negociación colectiva ha de actuar “dentro del respeto a las leyes”, al estar subordinada jerárquicamente a estas en tanto que expresión de la voluntad general. Los convenios colectivos deben, por tanto, respetar los límites que les vienen impuestos por las primeras, por más que estas, a su vez, deban ser respetuosas del derecho a la negociación colectiva garantizado por la Constitución, por lo que no podrán privarlo de su función.

En contra de lo que suele pensarse, los ejemplos de normas laborales absolutamente imperativas no son pocos dentro de la legislación laboral española: regulación del trabajo de los menores y la mayoría de edad para trabajar, tipificación de los contratos formativos y de duración determinada, prohibición de los pactos sobre transferencia de cargas fiscales y de Seguridad Social, régimen de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, legitimación para negociar convenios de eficacia general, de acuerdo con lo previsto por los artículos 8, 11, 15, 26.4 y el Título II del Estatuto de los Trabajadores, entre otros muchos, como por ejemplo los topes a los incrementos salariales en la negociación colectiva del sector público previstos por las leyes de presupuestos generales del Estado.

Es más, luego de descontadas estas situaciones del espacio de aplicación del principio de norma más favorable, nos topamos con lo que quizá constituya el obstáculo más relevante para su afirmación, al menos como regla de solución de los conflictos de concurrencia entre ley y convenio colectivo. Este no es otro que la constatación de que su empleo resulta en realidad prescindible cuando se está delante de normas de derecho necesario relativo que concurren con un convenio colectivo que las mejora. La razón no es difícil de discernir: en este caso la preferencia por la norma de mejora se encuentra prevista ya por la norma que establece el mínimo. Esto significa que se aplica la norma inferior porque así lo quiere la superior, sin que haga falta acudir a ningún criterio, regla o principio distintos del de jerarquía para llegar a este resultado.

En consecuencia, no es preciso recurrir en realidad al principio de norma más favorable para resolver los conflictos entre ley y convenio colectivo.

¿A qué clase de conflictos resulta aplicable entonces, si es que alguno?

A la luz de todo lo indicado, esencialmente a la *conurrencia entre instrumentos convencionales estatutarios y extraestatutarios*. Y en particular entre convenios estatutarios y acuerdos informales de empresa, que son instrumentos reguladores *no jerarquizados entre sí*. El acuerdo de empresa prima, de tal modo, sobre el convenio estatutario si es más favorable, pese a que este último está concebido como una norma mínima de mejora solo frente al contrato de trabajo.

No se acogen aquí, en consecuencia, las tesis que sustentan la imposibilidad de que los pactos extraestatutarios invadan la esfera de los convenios sujetos al régimen del Estatuto de los Trabajadores, por dos razones fundamentales. La primera de estas se vincula con la necesidad de atribuir eficacia normativa, en el sentido de fuerza vinculante sobre el contrato de trabajo, a todos los productos de la autonomía colectiva y no solo a los del segundo tipo, dada la eficacia directa del artículo 37.2 de la Constitución, como por lo demás ha tenido la ocasión de declarar de manera explícita el Tribunal Constitucional. En tanto que la segunda razón, íntimamente relacionada con la anterior, atiende al hecho de que, al ser ambos tipos de instrumentos expresión del mismo poder normativo, no otro que la autonomía colectiva reconocida por el mencionado precepto en favor de los representantes de los trabajadores sin distinciones, no resulta posible establecer *a priori* una relación jerárquica entre ellos. Otra cosa será, por supuesto, que se incline por esta opción el legislador. Pero esto, al menos de momento, no ha ocurrido, por más que la intangibilidad de la aplicación de los convenios de eficacia general pueda ser considerada una opción recomendable desde la perspectiva de la política del Derecho.

La que se acaba de reseñar es, con todo, una regla que admite, a su vez, una importante excepción. Esta se encuentra representada por la posibilidad, prevista por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de inaplicar la regulación de determinadas condiciones de trabajo previstas en un convenio estatutario a través de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, siempre que existan “razones técnicas, organizativas o de producción”, que lo justifiquen, sin que se exija en estos casos que la nueva regulación de las mismas sea más favorable que la anterior. Esta podrá ser, por ende, no solo distinta sino también peor, como de hecho parece ser la intención que subyace a la creación de este singular mecanismo.

¿Cómo determinar cuál de las dos o más normas que concurren es más favorable que las otras? Dentro de su redacción, el artículo 3.3 contiene elementos para inclinarse por una de las tres opciones posibles: comparar las normas en su conjunto (tesis del conglobamiento), hacerlo respecto de bloques de materias (tesis de la comparación analítica) o prestar atención al contenido de cada mandato específico (tesis del espiguelo). El hecho de que los conflictos de concurrencia sean caracterizados como conflictos “entre los preceptos de dos o más normas laborales”, y no entre estas en su totalidad, unido a la consideración de “la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto” como solución a los mismos, constituyen muestras claras de la opción del legislador por la tesis intermedia de la *comparación analítica entre instituciones*, en lugar de las posturas extremas del conglobamiento o el espiguelo.

En cualquier caso, de todo lo dicho hasta aquí se deduce que el principio de norma más favorable tiene, finalmente, un espacio muy acotado de operatividad dentro del Derecho del Trabajo español, aunque su juego en la práctica cotidiana de las relaciones laborales a nivel de empresa no tiene por qué ser considerado irrelevante.

IV. EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

A través del principio de condición más beneficiosa se pretendió históricamente aportar una respuesta singular a los problemas planteados por la *sucesión en el tiempo* de las normas laborales, que se plantean únicamente cuando nos encontramos ante la regulación de un mismo supuesto de hecho por normas de la misma naturaleza y rango (ley o reglamento) y además del mismo ámbito (convenios colectivos), ya que si las normas son de diferente rango (o ámbito, tratándose de estos últimos) el problema sería uno de concurrencia, a resolver conforme a las reglas que acaban de ser examinadas.

Pues bien, desde sus etapas iniciales se ha recurrido en Derecho del Trabajo para dar solución a estas situaciones a la regla general prevista para la sucesión normativa por el artículo 2.2 del Código Civil. Es decir, el *principio de modernidad*, de acuerdo con el cual la norma posterior deroga a la anterior (expresamente, con los alcances en ella previstos, y de forma tácita, en lo que resulte incompatible). No obstante, también desde antiguo, esta regla ha venido siendo puesta en práctica en el caso de nuestra disciplina del siguiente modo: *aplicación inmediata* de la nueva norma a la

totalidad de las relaciones de trabajo existentes. Es decir, tanto a las originadas durante la vigencia de la regulación anterior como a las que hayan nacido con posterioridad.

Esta solución fue vista históricamente como un factor de progreso, porque las normas laborales que sucedían a otras solían ser más favorables para los trabajadores que sus precedentes, por lo que su aplicación inmediata hacía posible la proyección de la mejora a todos ellos. El problema se presentaba, no obstante, cuando la norma posterior mermaba las condiciones de trabajo previstas por su precedente, puesto que entonces su aplicación inmediata determinaba una reducción de los derechos o beneficios de los trabajadores cuya relación se había iniciado durante la vigencia de la norma precedente. Algo que repugnaba a la conciencia social de los laboristas de entonces. Para evitarlo, la doctrina y la jurisprudencia de la primera mitad del siglo XX formularon una primera versión del *principio de condición más beneficiosa*, de acuerdo con la cual se encuentra vedado a dicha norma modificar en sentido peyorativo las condiciones laborales de los trabajadores que se rigieron por la norma precedente. Antes bien, estas condiciones subsisten como *derechos adquiridos* de los trabajadores que las venían disfrutando, al no poder hacerse, en relación con ellos, una aplicación retroactiva de la norma que los modifica o suprime.

Lo que ocurre es que, como a estas alturas resulta por completo claro, más que evitar una aplicación retroactiva de la nueva norma, lo que de tal modo se promueve es una *aplicación ultraactiva* de la norma derogada, que le permita seguir desplegando efectos durante el período de exclusiva vigencia de la nueva. Lo cual es tanto como concederle un plus de eficacia que en sí misma no posee. Y que, además, es capaz de bloquear cualquier política de adaptación de las condiciones laborales a las modificaciones del contexto al que han de ser aplicadas, pese a que esta adaptación puede hacer necesaria en ciertos casos la introducción de condiciones laborales inferiores. Todo esto con el inconveniente adicional de vaciar casi por completo de contenido el derecho a la negociación colectiva de los representantes de los trabajadores y empresarios, al dar lugar a un principio de *irregresividad absoluta* o de *intangibilidad in peius* de las condiciones laborales tanto de fuente legal como convencional.

De ahí que en la actualidad este principio no se encuentre recogido por la legislación ni merezca respaldo alguno por parte de la jurisprudencia en España. Las mejores condiciones de trabajo desaparecen, en consecuencia,

con la derogación de la norma o el convenio colectivo que les dio origen. Sin que importe, además, en este último caso, que se trate de convenios estatutarios, convenios extraestatutarios o de pactos colectivos informales, puesto que, como se dejó dicho, la atribución a todos ellos de fuerza vinculante, y por tanto de eficacia normativa y no meramente contractual, impide que sus contenidos se incorporen a los contratos de trabajo de los trabajadores que se benefician de ellos y adquieran la resistencia a las modificaciones del marco normativo de referencia que, como veremos, es propia de estos.

La única excepción a esta regla está representada por el supuesto en el que la nueva norma o convenio incluya *cláusulas de garantía ad personam* en beneficio de quienes disfrutaban de las condiciones suprimidas o desmejoradas. Estas cláusulas son válidas, como tiene declarado la jurisprudencia, siempre que no supongan la introducción de diferencias de trato injustificadas en perjuicio de los trabajadores de nuevo ingreso o sean fuente de discriminaciones directas o indirectas por alguno de los motivos prohibidos por la Constitución y las leyes.

El que ha sido reseñado es un criterio que, por si alguna duda cupiese, o seguramente porque las hubo en el pasado, aparece recogido de forma explícita en relación con los convenios estatutarios nada menos en dos preceptos del Estatuto de los Trabajadores:

Artículo 82.4. El convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio.

Artículo 86.5. El convenio que sucede a uno anterior deroga en su integridad a este último, salvo los aspectos que expresamente se mantengan.

En consecuencia, en la actualidad no existe en España ningún principio de condición más beneficiosa aplicable a las condiciones de trabajo de origen legal o convencional.

De todas formas, descartada la aplicación de este principio a la sucesión entre normas laborales, la jurisprudencia viene haciendo uso de él con el fin de asegurar la conservación de las *condiciones más beneficiosas de origen contractual*. En esta renovada versión, la garantía de intangibilidad afecta exclusivamente a las condiciones laborales que vienen

disfrutando los trabajadores en virtud de sus contratos de trabajo, determinando que estas no puedan ser modificadas o suprimidas por una decisión unilateral del empleador, ni puedan verse afectadas por una alteración en sentido peyorativo del marco normativo o convencional de referencia.

El fundamento para ello se encuentra en el principio de autonomía individual recogido por el artículo 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con el cual “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral” se regulan “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”. Como es evidente, este precepto habilita a los sujetos del contrato de trabajo a reglamentar la dinámica relación laboral, estableciendo condiciones de trabajo superiores a las previstas por las normas estatales y convenios colectivos o no previstas por ambos.

Este principio opera, como consecuencia de ello, específicamente en relación con los derechos o beneficios reconocidos a los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo. Sin que importe si figuran en el contrato suscrito por las partes al inicio de la relación laboral, en un documento posterior o hayan sido objeto de un pacto puramente verbal. En este último caso existirá, si acaso, un problema de prueba, a solventar por lo general mediante la demostración del goce continuado del beneficio. Así y todo, son muy raras las condiciones más beneficiosas negociadas y acordadas a nivel individual, patrimonio por lo general solo de ciertos trabajadores dotados de un muy relevante poder de negociación. Lo más frecuente es que se trate de condiciones de esta naturaleza concedidas por el empleador a través de declaraciones unilaterales de voluntad o de comportamientos uniformes que expresan una clara voluntad de concederlas, bien a un determinado trabajador, normalmente en atención a sus cualidades personales, o bien a un grupo de trabajadores nominativamente identificados, en este caso en atención a la posesión de condiciones o características comunes. Supuestos, ambos, en los que los correspondientes beneficios se incorporan a los contratos de trabajo de quienes disfrutan de ellos contando con su consentimiento implícito, expresado a través de su recepción sin oposición o reserva.

A estos dos tipos iniciales de condiciones más beneficiosas, que dentro de la literatura más reciente reciben la denominación de *condiciones*

más beneficiosas individuales y plurales, respectivamente, se suma un tercer tipo, admitido también por la jurisprudencia. Se trata de las *condiciones más beneficiosas colectivas*. En este caso se trata de prácticas favorables que nacen de una concesión voluntaria y unilateral del empleador que afecta de manera indiferenciada y abstracta a un conjunto o categoría de trabajadores, o a todo el personal de una empresa o un centro de trabajo, con independencia de las cualidades o características personales de sus integrantes.

En casos como estos, la jurisprudencia entiende que, igualmente, esas prestaciones se incorporan a los contratos de los trabajadores integrados en la categoría o grupo de referencia, siendo exigibles como tales, no solo, además, en relación con quienes se han beneficiado inicialmente de ellas, sino también respecto de cualesquiera otros trabajadores que se integren a su espacio de aplicación. Se da lugar, de tal forma, a una figura singular, que nace también de la decisión unilateral del empleador, pero que por su forma de operar y sus efectos sobre una categoría o bloque abstracto de personas antes que en relación a uno o varios individuos previamente identificados, se asemeja más bien a los instrumentos de naturaleza colectiva.

El que se acaba de reseñar es un planteamiento que se mantiene vigente en la actualidad. No obstante, la jurisprudencia viene mostrando desde hace años una actitud crítica en relación con las condiciones más beneficiosas colectivas, dada su paradójica configuración y sus efectos exorbitantes respecto de la estricta esfera del contrato de trabajo. Esta es una actitud crítica que se manifiesta principalmente de dos maneras.

La primera de ellas guarda relación con los requisitos exigidos para su configuración y responde al propósito de imponer una cierta rigorización de la manera de aplicarlos. Para los jueces no basta en estos casos con la sola reiteración del disfrute del beneficio y la expectativa que de tal modo se genera, sino que es preciso demostrar que la primera evidencia una voluntad inequívoca de concesión del mismo como un derecho en favor del colectivo de trabajadores. Es decir, la existencia de lo que se denomina una voluntad real de mejora. Esto es, no obstante, algo que resulta difícil de negar cuando un beneficio es reconocido con uniformidad, persistencia y regularidad al mismo colectivo de trabajadores, dada la naturaleza onerosa del contrato de trabajo, que determina que, como se ha dicho con particular agudeza, “laboralidad” y “liberalidad” deban ser consideradas, en línea de principio, categorías antagónicas.

La segunda manifestación de la posición crítica mantenida por la jurisprudencia frente a las condiciones más beneficiosas colectivas se vincula con la ampliación de los supuestos en los que se considera admisible su extinción. En línea de principio, las condiciones más beneficiosas individuales y plurales son por completo inmunes, no solo respecto de los cambios normativos y la voluntad unilateral del empresario, sino también frente a la negociación colectiva, que no puede disponer de derechos de una evidente naturaleza personalísima. Las únicas vías para la extinción de ambas son, por tanto, además de la compensación y absorción, el acuerdo entre trabajador y empleador y el recurso por este al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que exista una causa que lo justifique.

No ocurre lo mismo, en cambio, con las condiciones más beneficiosas colectivas, puesto que respecto de estas la jurisprudencia ha encontrado una vía adicional para su afectación: su supresión, con o sin compensación, a través de convenio colectivo o acuerdo con los representantes de los trabajadores. Este es, qué duda cabe, un planteamiento que rompe con la idea de que las condiciones más beneficiosas son inatacables por la autonomía colectiva dada su naturaleza contractual, al abrir la puerta a su supresión negociada. Aun así, se trata de una solución adecuada al problema tratándose de condiciones más beneficiosas de proyección colectiva y no de derechos personalísimos. Sostener lo contrario supondría consagrar también una suerte de principio de irregresividad de esas condiciones, que las sustraería al imperio de la autonomía colectiva. Algo impropio de un sistema democrático de relaciones laborales, donde la titularidad del derecho a la fijación con proyección general de las condiciones de trabajo corresponde a sujetos colectivos y no individuales. El empleador no puede, por tanto, convertirse u operar como un sujeto creador de condiciones laborales de proyección colectiva, pero inmunes al poder de la autonomía colectiva. El respeto del espacio y el rol de la negociación colectiva hace necesario, así pues, admitir la modificabilidad de las condiciones más beneficiosas de disfrute colectivo a través del convenio colectivo o el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

El resultado del doble proceso que ha sido reseñado es, de cualquier forma, una más difícil configuración y una más fácil desaparición de las condiciones más beneficiosas. Y en particular de las colectivas, como acaba de verse.

No puede dejar de apuntarse, en fin, que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha impuesto límites al empleo de la *contratación individual “en masa”* con el propósito de vaciar de contenido lo pactado en un convenio colectivo, mediante una suma de condiciones más beneficiosas pactadas individualmente que terminen por sustituir o dejar sin efecto práctico el régimen de una determinada condición de trabajo previsto por el mismo con una clara vocación de aplicación uniforme. Esta es, con todo, una doctrina, sancionatoria del carácter antisindical de esta clase de prácticas, que opera cuando las mismas afectan a *cláusulas estándar*, que no admiten excepciones en cuanto a su cumplimiento, y no en el caso de que se trate de previsiones convencionales de carácter suplementario, respecto de las cuales una mejora generalizada no solamente resulta posible, sino que puede resultar incluso deseable.

V. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR

El principio de irrenunciabilidad de derechos busca asegurar la aplicación al contrato de trabajo de las disposiciones legales imperativas y el contenido normativo de los convenios colectivos. La idea que lo inspira es también de muy sencilla formulación: dado el carácter imperativo respecto del contrato de trabajo atribuido por el ordenamiento jurídico-laboral a lo dispuesto por las leyes laborales y los convenios colectivos, los derechos reconocidos por ambos deben ser considerados indisponibles para el trabajador, de forma que este no pueda renunciar a ellos, ni de forma unilateral ni a través de acuerdo con el empleador.

El objeto de este principio es, así pues, garantizar el primado de la voluntad, tanto del legislador como de las instancias de representación colectiva, evitando que el desequilibrio de posiciones inherente a la relación de trabajo pueda terminar por imponerse en los hechos. El resultado es, no obstante, una severa limitación del espacio de la autonomía de la voluntad individual en el ámbito de las relaciones de trabajo, con la consecuente consideración del trabajador como un *contratante hiposuficiente*, cuya posición inicial de debilidad le impide gozar de soberanía plena en lo que a la determinación de las condiciones por la que han de regirse sus relaciones con el empresario se refiere.

Este principio se encuentra reconocido de manera expresa por el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores con el siguiente tenor:

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.

Resulta claro que de tal modo el precepto busca prohibir tanto las renunciaciones *anticipadas o impropias*, que tratan de impedir que nazca el derecho, por lo que en realidad suponen una renuncia a la aplicación de la ley, como las renunciaciones *verdaderas o propias*, que operan sobre derechos ya adquiridos.

El precepto es menos terminante, no obstante, en lo que se refiere a la identificación de los derechos afectados por el principio y los actos capaces de infringirlo.

Respecto de lo primero, parece claro que debe entenderse, pese a la confusa redacción de la norma, que la regla de irrenunciabilidad afecta a todos los derechos reconocidos en favor de los trabajadores por las disposiciones legales y los convenios colectivos, a menos que estos últimos indiquen o den a entender lo contrario. Esto es así en la medida en que el carácter de “derecho necesario” exigido por el precepto es predicable en principio de todas las normas legales de contenido laboral, de la misma manera que todos los convenios colectivos reconocen derechos que resultan también en principio “indisponibles” para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Las únicas excepciones a esta regla serán, naturalmente, las que estos mismos instrumentos puedan haber introducido mediante la atribución de valor puramente dispositivo a algunos de sus contenidos o la inclusión de remisiones a la voluntad individual del trabajador o común de las partes manifestada a través del contrato de trabajo.

De la redacción del precepto se deduce, igualmente, que la condición de irrenunciables no se proyecta sobre los derechos que puedan venir establecidos en provecho del trabajador a través del contrato individual de trabajo, ni tampoco mediante una decisión unilateral del empresario susceptible de dar lugar a una condición más beneficiosa, sea esta de

proyección individual, plural o colectiva. La renuncia a estos derechos, sea unilateral o mediante acuerdo entre empresario y trabajador, no encuentra de tal forma obstáculo alguno en la aplicación de este principio.

Por lo que se refiere a los actos afectados por la norma, se ha interpretado de forma casi unánime que la prohibición vincula exclusivamente a los actos de renuncia pura y simple sobre derechos ciertos y no a otros actos dispositivos, como las *transacciones*, en las que existe un acuerdo sobre derechos cuya existencia y alcance son controvertidos, mediante el intercambio de concesiones o contraprestaciones entre las partes. Esto supone una enmienda evidente al tenor literal del precepto, que veda a los trabajadores, con vocación omnicomprendensiva, “disponer” de los derechos de fuente legal o convencional reconocidos a su favor, que se entiende, sin embargo, justificada por la necesidad de no vaciar de contenido los trámites de conciliación administrativa y judicial, previstos por las normas vigentes a los efectos de prevenir o dar lugar a la terminación de un proceso judicial mediante acuerdo entre las partes.

No puede dejar de apuntarse, de todos modos, que la distinción entre las hipótesis en las que existe un acto de abdicación sin más de un derecho no controvertido, de un lado, y aquellas en las que tiene lugar un pacto lícito respecto de un derecho incierto mediante el acceso a una compensación que resulta menos favorable que la prevista con carácter de derecho necesario por la norma o convenio colectivo cuya aplicación se descarta, del otro, resulta tremendamente difícil de llevar a cabo en la práctica. Además de difícilmente cohonestable con el propio espíritu del principio de irrenunciabilidad. Debiéndose, en todo caso, optar por la aplicación de la disposición imperativa en caso de duda.

Lo indicado supone que el espacio real para los actos conmutativos de transacción resulta muy limitado en Derecho del Trabajo cuando estos tienen por objeto derechos de fuente legal o convencional y pretenden ir por debajo de lo previsto por estos. Otra cosa ocurrirá cuando se trate de derechos de fuente exclusivamente contractual, no afectados por la aplicación del principio de irrenunciabilidad.

Ahora bien, concebido en los términos que han sido reseñados hasta aquí, el primado del principio de irrenunciabilidad de derechos puede ser considerado pleno dentro del Derecho del Trabajo español. Con todo, lo que sí se registra en las últimas décadas es una ampliación del espacio

reconocido a los derechos de carácter dispositivo, que relativiza en los hechos su aplicación, por más que no la ponga en cuestión como regla de orden general. Frente al completo predominio de las previsiones de derecho necesario, la fase más reciente de la evolución de nuestra disciplina da cuenta de una tendencia desconocida en etapas precedentes en favor de la potenciación del papel regulador del contrato de trabajo en menoscabo del espacio de las regulaciones legales y convencionales de carácter imperativo. Es lo que se ha venido a calificar como la tendencia hacia la *individualización de las relaciones de trabajo*, de muy reconocido predicamento especialmente en la última década del pasado siglo, detrás de la cual se encuentra, por supuesto, una revalorización del papel del individuo dentro del Derecho del Trabajo y una mayor sensibilidad hacia sus aspiraciones y necesidades personales, aunque también, por lo menos en su etapa inicial, el interés por prestar, también desde la perspectiva individual, una mayor atención a las necesidades organizativas de las empresas.

Esta tendencia se expresa a través de un aumento de los supuestos en los que la ley remite al contrato de trabajo para la regulación de cuestiones que antes eran objeto de tratamiento imperativo. Este es el caso, por ejemplo, de la estructura del salario, en este caso también en defecto de regulación de origen convencional, de la obligatoriedad de las horas extraordinarias o de la fecha y lugar de liquidación y pago del salario, de acuerdo con los artículos 26.3, 35.4 y 29.1 del Estatuto de los Trabajadores. Algo similar ocurre en el caso de los convenios colectivos, donde se incrementan las remisiones al acuerdo individual entre trabajador y empleador como instrumento hábil para la concreción de sus previsiones o incluso para la regulación incondicionada de ciertas materias, especialmente tratándose de cuestiones salariales y de ordenación del tiempo de trabajo.

Todo ello supone que el volumen de lo irrenunciable disminuye, aunque sin dejar de ser la regla. La actualidad y la necesidad de este principio se encuentra, de tal forma, fuera de discusión, aunque los supuestos en los que resulta de aplicación se vean mermados en alguna medida por el proceso de “redescubrimiento” del papel del individuo que ha sido descrito, en su génesis no todo lo desinteresado que pudiera pensarse.

VI. EL PRINCIPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*

Para terminar, permítaseme unas breves reflexiones sobre el rol del principio *in dubio pro operario*, en gran parte tributarias de la reflexión doctrinal más reciente sobre su papel en el contexto actual. Estas reflexiones tienen como punto de partida la configuración tradicional o clásica de este principio, de acuerdo con la cual, en caso de duda sobre el sentido o los alcances de una disposición o precepto de contenido laboral, el operador jurídico deberá optar por aquella interpretación que sea más ventajosa para el trabajador, ya que es esta la que de forma más plena responde a su sentido y finalidad.

Lo primero que debe decirse en este caso es que nos encontramos delante de un principio, o más bien de una regla o criterio hermenéutico, que resulta de aplicación de forma exclusiva cuando se trata de determinar cuál es la interpretación más adecuada de una norma de fuente estatal. Y no, por tanto, cuando la duda afecta a los hechos objeto de una controversia. Ni tampoco cuando de lo que se trata es de establecer el sentido de las cláusulas contenidas en un convenio colectivo. En este último caso, porque los productos de la autonomía colectiva son expresión de un equilibrio de intereses alcanzado entre quienes los suscriben por medio de concesiones recíprocas, por lo que no es posible atribuirles una vocación exclusiva de mejora de la protección del trabajador.

Asimismo, ha de tenerse presente que el recurso a este principio solo tiene sentido en relación con la exégesis de normas laborales cuyo propósito, explícito o al menos implícito, sea proteger a los trabajadores. En cambio, no procederá servirse de él tratándose de preceptos legales o reglamentarios, aun de un claro contenido laboral, que persigan objetivos distintos. Este sería el caso, por ejemplo, de las reglas en materia de movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, recogidas por los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, o de las decisiones de la autoridad gubernativa que establecen los servicios mínimos a respetar en una huelga que afecte a servicios esenciales de la comunidad, en aplicación de lo previsto por el artículo 10.2 del Real Decreto-Ley 17/1977. En ambos casos se trata de previsiones que, aun teniendo en cuenta los intereses de los trabajadores afectados, se dirigen prioritariamente a atender intereses distintos. Del empresario, en el primer caso, y de los usuarios de esos servicios, en el segundo.

Ahora bien, así concebido, este principio de interpretación, pretendidamente exclusivo del Derecho del Trabajo, tiene en realidad una autonomía muy cuestionable. De hecho, en la práctica se confunde con el criterio teológico, al que alude el artículo 3.1 del Código Civil español al indicar que las normas deben interpretarse “atendiendo fundamentalmente” a su “espíritu y finalidad”. Por lo demás, no parece que pueda ser aplicado al margen y con independencia de los demás métodos interpretativos mencionados por ese mismo precepto. Y, menos aún, en contra de ellos. Es decir, cuando “el sentido propio de sus palabras”, “el contexto, los antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo” inducen a atribuir otro significado a la norma.

El único modo como este principio adquiere sentido es, por consiguiente, considerándolo como un ingrediente más de la técnica interpretativa, dirigido a ponderar la finalidad perseguida por las normas laborales en el momento de su interpretación. Y, de hecho, es así como aparece citado en las decisiones judiciales que continúan haciendo referencia a él. En cambio, su uso por separado y con prioridad o en contraposición respecto de los demás criterios o métodos de interpretación vigentes con carácter general, como postulaban los clásicos, ha de ser rechazada.

El resultado final de este proceso de decantación conceptual es en apariencia similar al destacado en relación con los demás principios de nuestra disciplina: preservación de la vigencia del principio *in dubio pro operario*, pero matizada y condicionada. No debemos perder de vista, de todos modos, que en este caso el efecto jurídico perseguido a través de la aplicación de este principio no precisa en sentido estricto de él, puesto que está en condiciones de ser alcanzado con la misma dosis de efectividad recurriendo a los criterios de aplicación general en materia de interpretación de las normas. Y, en particular, al que mira al espíritu y la finalidad de las normas. Algo que no ocurre, incluso en sus versiones más acotadas, tratándose de los restantes principios.

Como consecuencia de ello, el mantenimiento del principio *in dubio pro operario* como parte del elenco de principios del Derecho del trabajo, tiene sentido, si acaso, no tanto en razón de su autonomía conceptual, que no parece ser tal, sino debido al evidente *valor simbólico* que posee, en un contexto como el actual, marcado por la presencia de orientaciones normativas que apuntan a la tutela de intereses distintos, el reclamo de

aquello que continúa siendo la finalidad prioritaria del ordenamiento jurídico-laboral y justifica su existencia como sector especializado del ordenamiento jurídico: la protección del trabajador como parte débil de la relación de trabajo. Por más que, como todos sabemos, no sea ya este su único cometido.