

LÍMITES MATERIALES A LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL
CONVENIO DE EMPRESA: A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE NAVARRA DE 30 DE
JULIO DE 2014

*MATERIAL LIMITS IN THE APPLICATIVE PRIORITY OF THE
ENTERPRISE COLLECTIVE AGREEMENT: COMMENT ON STSJ OF
NAVARRA 30 JULY 2014*

Revista Boliviana de Derecho N° 21, Enero 2016, ISSN: 2070-8157, pp. 294-305



Mercedes
LÓPEZ
BALAGUER

ARTÍCULO RECIBIDO: 15 de agosto de 2015

ARTÍCULO APROBADO: 21 de agosto de 2015

RESUMEN: Tras la importante reforma de 2012 en materia de negociación colectiva y la modificación de las reglas sobre concurrencia de convenios se cuestiona en la sentencia objeto de comentario el alcance de la preferencia aplicativa del convenio de empresa a partir de los límites materiales de la misma.

PALABRAS CLAVE: Negociación colectiva; concurrencia de convenios colectivos; prioridad aplicativa del convenio de empresa.

ABSTRACT: After the major reform of 2012 on collective bargaining and changing the rules on concurrence of collective agreements the judgment under review analyses the scope of the applicative priority of the enterprise collective agreement..

KEY WORDS: Collective bargaining; concurrence of collective agreements; applicative priority enterprise collective agreement.

SUMARIO.- I. La prioridad aplicativa del convenio de empresa en el marco de la reforma de 2012: las dudas de constitucionalidad.- II. El deber de negociar y el art. 84.2 ET.- III. Los límites materiales a la prioridad aplicativa: la jornada de trabajo como materia excluida.- IV. El art. 84.2 ET como norma imperativa absoluta.- V. Valoración personal.

SUPUESTO DE HECHO

La sentencia objeto de comentario resuelve el recurso de suplicación presentado contra la resolución de instancia que declara que se desestima la demanda interpuesta por la Dirección General de Trabajo y PRL del Gobierno de Navarra. La cuestión debatida se centra en dilucidar si el art. 16.1 del Convenio Colectivo Sectorial del Comercio de Alimentación de Navarra vulnera o no la previsión del art. 84.2 ET en relación con la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa.

El precepto convencional en cuestión establece literalmente lo siguiente: “Con el fin de desarrollar la intención manifestada por las partes firmantes del presente convenio en el sentido de apostar por los convenios sectoriales como elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad oportunidades para sus trabajadores, como la transparencia e igualdad en los procesos de competencia entre empresas y al amparo del art. 84 apartado 2o párrafo C del vigente estatuto de los trabajadores, se establece la siguiente jornada laboral: Durante toda la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será de 1734 horas de trabajo efectivo. Para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para el grupo V (el que más trabajadores agrupa en el sector), la jornada laboral será de 1540 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa. A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior al grupo V del presente convenio, cuando la retribución total anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador con una antigüedad de 10 años y cuya actividad profesional pueda encuadrarse en dicho grupo V, sea inferior a la retribución anual bruta que por todos

• Mercedes López Balaguer

La autora es Profesora Titular de Derecho del Trabajo y SS. Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Valencia desde 1999. Actualmente desempeña su labor docente e investigadora en esa misma Universidad, siendo autora de diversas monografías y múltiples artículos y capítulos de libro en materia de Derecho laboral y de la Seguridad Social. Entre sus líneas de investigación principales destacan, entre otras: las empresas de trabajo temporal, la jubilación parcial, los derechos de conciliación en la empresa y la negociación colectiva. E-mail: mercedes.lopez@uv.es.

los conceptos garantizados establezca el citado grupo V, del presente convenio, para un trabajador a jornada completa con una antigüedad de 10 años”.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

El TSJ de Navarra en esta resolución considera que se ajusta a derecho la sentencia de instancia al concluir que el convenio sectorial no contraviene lo dispuesto por el art. 84.2 ET, dado que la condición regulada en el mismo no está incluida entre las enumeradas en el precepto y por tanto el convenio de sector puede regular la jornada sin que de ese modo altere las reglas de concurrencia de convenios. La argumentación aducida para sostener esta conclusión se centra en la aplicación de la literalidad del art. 84.2 ET, asumiendo que el art. 16.1 del Convenio Sectorial regula la jornada laboral de las empresas sujetas al mismo y contempla dos magnitudes máximas (1.734 horas frente a 1.540) como jornada laboral anual considerada en función de los niveles retributivos propios de las distintas empresas, que anteceden a esta determinación. Es decir, considera el Tribunal que con esta regulación convencional “se parte de esa realidad retributiva que no está disciplinando ni tratando de regular para, valorada aquella como premisa, establecer distintos cómputos máximos de jornada anual. El objeto de su regulación lo constituye propiamente la jornada, y no el salario: no se está imponiendo o estableciendo un nivel salarial determinado con pretendida prevalencia sobre lo que decidieran los Convenios de empresa en su caso, sino que se está partiendo de una determinación salarial autónoma correspondiente a las distintas empresas para atribuir a la misma unos efectos normativos convencionales en materia, estrictamente, de jornada”.

Asimismo, se aduce en la fundamentación jurídica que tampoco es admisible que la cláusula en cuestión regule de manera indirecta el salario, asumiendo que “la literalidad del artículo 84.2 del Estatuto y su significado no suponen que se consagre una reserva negociadora o normativa en los aspectos que esa norma contempla, sino un criterio aplicativo que, en el caso de coexistir regulaciones contradictorias en distintos instrumentos convencionales concurrentes, favorece la aplicación prevalente (y excluyente) de lo regulado en el de ámbito empresarial. Por lo tanto, un Convenio Sectorial sí puede contener disposiciones reguladoras en materia de salario o, por ejemplo, planificación de vacaciones anuales, debiendo no obstante ceder dicha regulación en favor de la que contuviera un Convenio de ámbito empresarial si esta existiere”.

COMENTARIO

El tema que de fondo ha de analizarse para entender el alcance de la resolución que nos ocupa es el de las nuevas reglas reguladoras de la concurrencia de convenios tras la reforma de 2012. En concreto, habrá de estudiarse la preferencia aplicativa del convenio de empresa y los límites materiales que a la misma impone el art.

84.2 ET. Asimismo desde luego será necesario reseñar, siquiera con brevedad, que este nuevo régimen jurídico de la concurrencia de convenios ha sido considerado perfectamente ajustado a la CE.

I. LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA EN EL MARCO DE LA REFORMA DE 2012: LAS DUDAS DE CONSTITUCIONALIDAD.

Entre las modificaciones en materia de negociación colectiva llevadas a cabo con la aprobación del RDL 3/2012 y la posterior Ley 3/2012 sin duda una de las de mayor calado ha sido la referida al reconocimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a cualquier otro convenio de ámbito superior. En todo caso, para ser rigurosos habría que puntualizar que lo cierto es que la reforma de la negociación colectiva en este punto en concreto –y también en general– no se inicia, como es sabido, en 2012 con la aprobación de las mencionadas normas sino en los años anteriores con la aprobación de la Ley 35/2010 y el RDL 7/2011. Concretamente este RDL ya modificaba la dicción literal del art. 84.2 ET reconociendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa, alterando así el régimen jurídico de concurrencia de convenios vigente desde la reforma de 1994, esto es, el régimen por el que se reconocía como excepción al principio de no concurrencia la posibilidad de aplicación preferente únicamente de los convenios sectoriales de ámbito inferior respecto de los de ámbito superior. No obstante, el legislador de 2011 optó por una reforma del precepto legal que no incidía en su naturaleza jurídica, dado que se mantenía el carácter dispositivo del mismo respecto de los convenios negociados de acuerdo con el art. 83.2.

En 2012 la reforma en materia de concurrencia de convenios colectivos se centra precisamente en la modificación de la naturaleza jurídica del precepto que pasa a ser una norma imperativa absoluta o de derecho necesario absoluto indisponible para la negociación colectiva. En este sentido, lo que el legislador de 2012 hace es dar un paso más en el objetivo perseguido desde 2011, esto es, garantizar, según argumenta en la Exposición de Motivos, “la descentralización convencional en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores”. Con esta finalidad, la regla de la preferencia de aplicación del convenio de empresa se configura de manera absoluta y relativa a la vez. Absoluta por cuanto que, como se ha dicho, el art. 84.2 ET es una norma imperativa o de derecho necesario absoluto que implica que la prioridad se aplica en relación con cualquier convenio colectivo de ámbito superior. Y relativa por cuanto que esa prioridad queda limitada estrictamente a un conjunto de materias enumeradas en el precepto, tal y como veremos seguidamente.

Esta nueva regulación del principio de prohibición de concurrencia de convenios planteó pronto dudas de constitucionalidad tanto doctrinales como en el ámbito judicial. Esas dudas hoy por hoy han sido resueltas tanto por el TC (STC 119/2014,

de 16 de julio, RTC 2014, 119) como por el TS (STS 26 marzo 2014, Rec. 129/13) que, con argumentaciones muy semejantes, han venido a considerar que: 1º) No existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva sino que el art. 37.1 CE se limita a reconocer el derecho de negociación colectiva y a encomendar su garantía al legislador (mandato que ha llevado a cabo a través de la regulación contenida en el título III LET), a señalar quiénes son los titulares del derecho (los representantes de los trabajadores y empresarios) y a establecer la eficacia del resultado de la actividad negocial (fuerza vinculante de los convenios). El legislador dispone, por tanto, de un extenso margen de libertad de configuración en el desarrollo del derecho a la negociación colectiva. 2º) En la disyuntiva negociación colectiva centralizada o descentralizada la Constitución no impone ni uno ni otro sistema, sino que remite al legislador la garantía de la negociación colectiva y de la fuerza vinculante del convenio colectivo, sin hacer distinciones al respecto. Por consiguiente, tan legítima resulta desde el punto de vista de su constitucionalidad, una política legislativa que se decante por la prioridad del convenio colectivo sectorial o supraempresarial, como aquella que opte por la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, pues unos y otros son producto de la negociación colectiva entre sujetos legitimados para ello. 3º) La prioridad aplicativa que reconoce la norma impugnada a favor del convenio de empresa, ni imposibilita la negociación colectiva de ámbito superior sobre las materias respecto de las cuales se prevé tal prioridad, ni resta de eficacia normativa al convenio colectivo sectorial ya existente; este seguirá siendo válido y surtiendo efectos en su ámbito de aplicación, incluidas las empresas que negocian su propio convenio estando vigente el convenio sectorial. Si vigente un convenio colectivo sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, se negocia un convenio de empresa, lo que el art. 84.2 LET prevé es que, respecto de una serie de materias tasadas, será aplicable el convenio de empresa en lugar del convenio sectorial. 4º) Del Texto Fundamental no se deduce que la negociación colectiva sindical haya de tener prioridad absoluta sobre la negociación colectiva realizada por otros representantes de los trabajadores. No obstante, el art. 84.2 LET no impide, en sus respectivos ámbitos y conforme a las normas legales que rigen la materia, que los sindicatos con mayor representación negocien convenios sectoriales, ni tampoco que las secciones sindicales lo hagan en el ámbito de la empresa. Antes al contrario, los convenios de empresa cuya prioridad aplicativa declara la norma impugnada pueden negociarse tanto por los representantes unitarios (comité de empresa o delegados de personal) como por las secciones sindicales que tengan presencia en los citados órganos de representación unitaria y, sumando la mayoría de sus miembros, así lo acuerden, siendo, además, su intervención prioritaria a la de los restantes representantes unitarios. En todo caso, desde la perspectiva constitucional tampoco es reprochable que un convenio de empresa negociado por la representación unitaria en virtud del art. 37.1 CE entre en concurrencia y goce de preferencia aplicativa sobre un convenio sectorial negociado por los sindicatos, pues del texto constitucional no se deduce que la negociación colectiva sindical

haya de tener prioridad absoluta sobre la negociación colectiva realizada por otros representantes de los trabajadores.

En definitiva, entiende tanto la justicia ordinaria como extraordinaria que *"siendo incontestable que la descentralización de la negociación colectiva constituye un objetivo que el legislador puede legítimamente pretender, atendiendo a las consideraciones de política social y económica que estime relevantes, la modificación introducida por el art. 14.3 de la Ley 3/2012 en el art. 84.2 LET, tanto en lo relativo a la posibilidad de negociación de convenios de empresa dotados de prioridad aplicativa en cualquier momento de la vigencia de un convenio sectorial de ámbito superior, como en lo referido a la prohibición a los acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales de disponer de tal prioridad aplicativa, no vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE), ni tampoco la libertad sindical (art. 28.1 CE)".*

II. EL DEBER DE NEGOCIAR Y EL ART. 84.2 ET.

Una cuestión clave a tratar en el análisis de la figura que nos ocupa es la relativa a si el nuevo régimen jurídico de la concurrencia de convenios ha venido a reordenar o no el procedimiento negocial en relación concretamente con el deber de negociar regulado por el art. 89 ET. La razón por la que creo que estamos ante una cuestión clave es porque la respuesta a esta pregunta sí creo que implicaría la reconfiguración desde la Ley de la estructura de la negociación, al menos en parte.

Pues bien, a mi juicio, en modo alguno cabe entender que la modificación del art. 84.2 ET haya supuesto un cambio en la regulación de este importante deber impuesto en el marco del procedimiento de negociación. Así, el inicio del proceso negociador desde el banco patronal podrá, en el supuesto concreto que plantea el art. 84.2 ET, esto es, vigente un convenio colectivo de ámbito superior; obtener como respuesta la negativa a negociar desde el banco social alegando precisamente una de las causas que legalmente se contemplan para ello. Entiendo que no es posible sostener la conclusión contraria porque con las modificaciones de 2012 no se ha alterado el procedimiento negociador sino que se ha modificado la excepción a la regla general de prohibición de concurrencia de convenios. Ni más, ni menos. Por ello, siendo cierto que con la reforma del art. 84 ET se pretende potenciar el ámbito de la empresa como marco de regulación de determinadas condiciones de trabajo, no lo es menos -y aquí creo que está la clave de la prioridad aplicativa del convenio de empresa- que se trata de un objetivo que pretende la regulación negociada de las condiciones laborales en este ámbito desde el inicio mismo del proceso negociador; esto es, si el banco social vista la plataforma empresarial decide no sentarse a negociar, podría decirse sin más que no se producirá la concurrencia conflictiva de convenios fundamental para que entre en juego la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

III. LOS LÍMITES MATERIALES A LA PRIORIDAD APLICATIVA: LA JORNADA DE TRABAJO COMO MATERIA EXCLUIDA.

Tal y como hemos visto ya anteriormente, la aplicación preferente del convenio de empresa se sujeta a los límites materiales del art. 84.2 ET, esto es, el legislador ha querido delimitar las condiciones en las que entra en juego esta excepción a la regla general de la prohibición referida a la negociación colectiva de ámbito empresarial.

Las condiciones enumeradas por el precepto son: a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el art. 83.2.

De acuerdo con este listado cerrado y que necesariamente deberá ser aplicado de manera estricta, ha de destacarse que en algunas materias la aplicación preferente del convenio de empresa actúa como fuente de regulación de la condición laboral y en otras en cambio se hace referencia a la aplicación del convenio solo como adaptación de la misma a partir de la regulación prevista en el convenio sectorial o en la norma legal. Cabe apuntar no obstante que esta relación de condiciones del art. 84.2 ET no se corresponde con la que se establece en los arts. 41 y 82.3 ET respecto de la modificación sustancial de condiciones y la inaplicación del convenio. De este modo, aunque a mi entender esta diferencia no parece muy justificada si se tiene en cuenta que al fin y al cabo en el supuesto del art. 84.2 estamos siempre ante una negociación entre las partes y en ningún caso ante una decisión unilateral, lo cierto es que precisamente la jornada no aparece incluida en el listado de materias en las que se reconoce la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Así pues, no cabe duda de que de que la cláusula convencional cuestionada en la sentencia que comentamos no puede considerarse contraria al art. 84.2 ET desde la perspectiva material, esto es, es evidente que el convenio sectorial no se refiere sino a una condición sobre la que no reconoce preferencia aplicativa del convenio de empresa. Sobre esta cuestión volveré más adelante, pero antes de entrar en la misma sí creo interesante hacer un breve repaso sobre el alcance de la preferencia aplicativa de las condiciones incluidas en el listado del art. 84.2 ET.

En primer lugar, en relación con la cuantía del salario base y los complementos salariales, ha de puntualizarse, por un lado, que se trata de una condición que excluye cualquier concepto extrasalarial; y, por otro, que la falta de referencia en el precepto

a la estructura salarial ha de interpretarse en el sentido de que no es posible que el convenio de empresa modifique esa estructura eliminando absolutamente algún complemento o no valorándolo económicamente, dado que con ello se estaría modificando la estructura salarial y por lo tanto entrándose en concurrencia conflictiva que deberá resolverse mediante la aplicación del convenio superior (SAN de 22 de abril de 2014, Proc. 417/2013).

En segundo lugar, sobre el abono o compensación de las horas extraordinarias la referencia del art. 84.2 ET debe interpretarse lógicamente tanto en el sentido de que el convenio de empresa pueda modificar la opción compensatoria del convenio superior como que pueda modificar la cuantía de la compensación económica.

En tercer lugar, en relación con el tiempo de trabajo la norma deja en manos del convenio de empresa lo que podríamos denominar su gestión o su concreción en el ámbito de la empresa pero no hace referencia, como ya se ha dicho, a la jornada. Por lo tanto, si el convenio de empresa contiene alguna modificación de la jornada de trabajo ordinaria la misma no será de preferente aplicación respecto de la contenida en el convenio sectorial.

En cuarto lugar, respecto del sistema de clasificación profesional la referencia literal del art. 84.2.d) ET es a la adaptación del mismo. Con ello, la previsión ha de interpretarse en el sentido de que la preferencia del convenio de empresa no es en la aplicación del sistema que pueda pactarse sino que se delimita su autonomía negociada, dado que el sistema de clasificación será el negociado en el ámbito superior y el convenio de empresa, respetando éste, podrá adaptarlo a sus concretas características y necesidades; sin que sea posible, por ejemplo, establecer grupos profesionales nuevos o modificar los establecidos en el ámbito superior. De alguna manera, con una previsión de estas características se contempla la aplicación de ambos convenios al mismo tiempo, lo que, tal y como se ha dicho, es perfectamente posible.

También refiriéndose a la adaptación convencional se contempla en el precepto la aplicación preferente del convenio de empresa respecto de los aspectos de las modalidades de contratación que se dejan legalmente en manos de la negociación de empresa. Esta referencia por tanto ha de llevar a revisar la normativa en materia de contratación y las llamadas que en la misma se hacen al convenio de empresa en particular o al convenio colectivo en general. Así, el art. 11 ET, en materia de contratos formativos, sólo se hace referencia al convenio en general en relación con la duración del período de prueba del contrato en prácticas y a la duración del contrato para la formación y el aprendizaje; el resto de llamadas a la negociación colectiva son a la sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior. El art.12 ET sin embargo, tras la reforma introducida por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, ha abandonado esta específica referencia al ámbito del convenio para aludir

exclusivamente a los convenios colectivos, con lo cual debe entenderse que en relación con el contrato a tiempo parcial, en las cuestiones que pueden pactarse convencionalmente, el convenio de empresa podrá ser fuente de regulación preferente (distribución de la jornada, interrupciones de la actividad, ampliaciones del porcentaje de horas complementarias tanto pactadas como voluntarias...). Por lo que hace a la contratación temporal, el art. 15 hace mención expresa del convenio de empresa como fuente de regulación de las tareas que puedan identificarse como obra o servicio y llama al convenio colectivo en general como fuente de regulación de las actividades que puedan ser eventuales y de los criterios para establecer la relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa; limitando al ámbito sectorial la regulación de la duración de los contratos.

Finalmente, el art. 84.2 ET hace referencia a la aplicación preferente del convenio de empresa respecto de las medidas que puedan establecerse para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Estas medidas pueden adoptarse teniendo en cuenta fundamentalmente lo previsto en los arts. 34 y 37 ET que se refieren al convenio colectivo como fuente de regulación del derecho a la distribución de la jornada para la conciliación o a la concreción de las posibilidades de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar. En relación con ello, hay que tener en cuenta que el art. 37.6 ET alude expresamente al convenio como posible fuente de regulación de los criterios que deben regir a la hora de concretar el horario y el período de disfrute de la reducción de jornada atendiendo a los derechos de conciliación y a las necesidades de la empresa. Sin duda, en esta materia el convenio de empresa, que será de preferente aplicación, es la mejor herramienta para gestionar la organización del tiempo de trabajo.

IV. EL ART. 84.2 ET COMO NORMA IMPERATIVA ABSOLUTA.

La sentencia que se comenta aplica a mi entender de manera literal la referencia del art. 84.2 ET a los límites materiales de la prioridad aplicativa, puesto que sin duda en el convenio sectorial la condición negociada es la jornada de trabajo y ello es perfectamente ajustado a derecho, dado que se trata de una condición en la que no se ha previsto la aplicación de la excepción contemplada legalmente en materia de concurrencia de convenios. Ahora bien, entiendo también que esta aplicación literal de la nueva regulación de la concurrencia conflictiva de convenios se ha utilizado para resolver una cuestión que va más allá de la misma.

De este modo, el TSJ acierta a mi modo de ver en la primera de sus conclusiones porque el precepto convencional impugnado regula una condición que queda extramuros de las que el art. 84.2 ET establece como condiciones en las que entrará en juego la prioridad aplicativa y, por lo tanto, no puede entenderse en modo alguno que con ello se esté vulnerando la excepción a la regla general de prohibición de concurrencia de convenios que el precepto estatutario regula. El convenio de sector

puede desde luego regular la jornada; y, en el caso de que el convenio de empresa posteriormente negociado lo hiciese también, no cabría aducir que éste tendría preferente aplicación porque en materia de jornada la misma no se contempla. Por lo tanto, en este caso sería aplicable el convenio sectorial.

No obstante, el problema se plantea a mi entender respecto de la segunda parte de la argumentación jurídica que el Tribunal utiliza, esto es, respecto de la vinculación de la jornada al salario. En este punto creo que la valoración del alcance de la regulación convencional respecto de la aplicación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa no se ajusta al nuevo sistema de concurrencia conflictiva de convenios. Es evidente, y también en este punto la sentencia es impecable, que las reglas del art. 84 ET no impiden la negociación de convenios a cualquier nivel y en cualquier momento, sino la aplicación del convenio posterior en el tiempo en supuestos de concurrencia conflictiva. Ahora bien, no es menos evidente que la excepción del art. 84.2 ET aunque materialmente limitada es, como decíamos anteriormente, absoluta desde la perspectiva de su aplicación para resolver los conflictos de concurrencia, esto es, una excepción indisponible para la negociación colectiva. Sin embargo, en el caso en cuestión el convenio sectorial está precisamente disponiendo de esa regla.

En efecto, la cláusula del convenio sectorial vincula la negociación del salario en niveles convencionales inferiores con la obligatoria reducción de jornada y con ello está bloqueando precisamente la aplicación de la regla de la preferencia aplicativa del nivel de empresa prevista en el art. 84.2 ET porque está blindando el salario/hora en el ámbito sectorial, dado que “se consigue aumentar el salario/hora sin regular expresamente la cuantía salarial” [DEL REY GUANTER, S.: “La negociación colectiva a nivel de empresa”, en AA.VV.: *Estructura de la negociación colectiva*. Madrid (2015): MEYSS, p. 80] impidiendo por tanto en su caso que la regulación de un convenio de empresa en la materia prevista en la letra a) del precepto estatutario se aplique de manera preferente a lo dispuesto en el convenio de sector. De alguna manera podríamos decir que la regla prevista en materia de jornada en el convenio de sector está impidiendo precisamente que la concurrencia conflictiva pueda producirse y por tanto que la excepción a la regla de prohibición de la misma pueda aplicarse. Es más creo que no cabe duda de ello si se tiene en cuenta la propia redacción del art. 16.1 del convenio sectorial porque aluce precisamente como fundamento de su regulación al art. 84.2.c) ET, esto es, al precepto que materialmente limita la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia de tiempo de trabajo al horario, distribución, régimen de turnos y planificación anual de las vacaciones. Desde mi punto de vista, la redacción del precepto convencional no deja dudas sobre la finalidad de la regulación de la jornada que establece y que no pretende sino apostar por el convenio sectorial “como elemento generador de reglas colectivas que garanticen, tanto la igualdad oportunidades para sus trabajadores, como la

transparencia e igualdad en los procesos de competencia entre empresas''; en otras palabras, apostar por el ámbito sectorial como ámbito de regulación del salario, si bien precisamente para salvar la aplicación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, negociando la jornada vinculada a la cuantía del salario, dado que aquélla es una condición no incluida en el listado del 84.2 ET y lo contrario ocurre con ésta.

V. VALORACIÓN PERSONAL.

A mi modo de ver la previsión en materia de jornada del convenio sectorial sí puede entenderse contraria al art. 84.2 ET no porque contravenga lo dispuesto en el mismo en relación con los límites materiales de la preferencia aplicativa sino en relación con la propia aplicación de la misma como norma de carácter imperativo absoluto indisponible para la negociación colectiva, dado que la finalidad perseguida mediante la regulación de una materia no sujeta a la prioridad aplicativa pero vinculando una materia que sí lo está, anula la posibilidad de que la concurrencia conflictiva pueda producirse, evitando así de manera directa la preferencia aplicativa del convenio de empresa. De este modo, creo que el Tribunal debió invalidar la cláusula convencional cuestionada por sobrepasar los límites legales del contenido de la negociación colectiva de acuerdo con la naturaleza jurídica imperativa absoluta del art. 84.2 ET.