

CASACION núm.: 158/2024

Ponente: Excma. Sra. D.^a XXXXX

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. XXXXXX

TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

Sentencia núm. 1281/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. XXXXXXXXX

D. XXXXXXXXX

D. XXXXXXXXX

D.^a XXXXXXXXX

D.^a XXXXXXXXX

En Madrid, a 18 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. XXXXXXXXX en representación de la **FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (FESMC-UGT)** contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional número 38/2024, de 1 de abril (proc. 12/2024), en actuaciones seguidas en virtud de demanda en materia de impugnación de convenio colectivo, formulada por el recurrente.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida Sindicato CSOI, representado por el letrado D. XXXXXXXXX; Alcor Seguridad, S.L., representada por el letrado D. XXXXXXXXX; y el Comité Intercentros de Alcor Seguridad S.L., representado por la letrada D^a XXXXXXXXX.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a XXXXXXXXX

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación letrada de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) se interpuso demanda de impugnación de convenio colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia en virtud de la cual: «Se declare la nulidad de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo impugnado por la no adaptación a las del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad publicadas en el B.O.E. nº 299, de fecha 14 de diciembre de 2022».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, previo intento de acto de conciliación sin avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 1 de abril de 2024, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuyo Fallo es el siguiente: «DESESTIMAMOS la demanda interpuesta por UGT contra ALCOR SEGURIDAD, S.L, SECCIÓN SINDICAL CSOI, SECCIÓN SINDICAL STU, COMITÉ INTERCENTROS, SECCIÓN SINDICAL CCOO, SECCIÓN SINDICAL CSIF, SECCIÓN SINDICAL INTERSINDICAL CANARIA, SECCIÓN SINDICAL USIPA y SECCIÓN SINDICAL USO, a los que absolvemos de las peticiones contenidas en la misma».

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- El día 23 de marzo de 2018 se publicó en el BOE la Resolución de 13 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra



y publica el II Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL. fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CSOI y STU -conforme y en todo caso el texto del Convenio obra en el descriptor 2-.

SEGUNDO.- El día 14 de noviembre de 2.022 se publicó en el BOE la Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, suscrito, con fecha 21 de octubre de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT, CC.OO.-Hábitat y FTSP-USO, en representación del colectivo laboral afectado.-conforme y en todo caso el texto del Convenio obra en el descriptor 4-.

TERCERO.- El día 14 de junio de 2023 se publicó en el BOE la Resolución 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización salarial y las tablas salariales para el año 2021 del Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL, publicado en el BOE de 23 de marzo de 2018, que fueron suscritas, con fecha 11 de octubre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados.

Se han cumplido las previsiones legales».

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT).

El recurso fue impugnado por las representaciones del Sindicato CSOI; Alcor Seguridad, S.L; y el Comité Intercentros de Alcor Seguridad.

SEXTO.- Conferido traslado al Ministerio Fiscal, por escrito de fecha 3 de septiembre de 2024, interesó la desestimación del recurso formalizado y la confirmación de la sentencia impugnada. La Sala lo admitió a trámite, quedando conclusos los autos para señalamiento de deliberación, votación y fallo, cuando por turno correspondiera.



SÉPTIMO.- Por necesidades del servicio se designó como nueva ponente a la Excmo. Sra. Magistrada D^a XXXXXXXXX, y una vez instruida, se declararon conclusos los autos, señalándose para la deliberación, votación y fallo el día 9 de diciembre de 2025, fecha en la que tuvieron lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso y planteamiento del debate casacional

1. El objeto del presente recurso de casación se centra en determinar si procede la nulidad de las tablas salariales del II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, por incumplimiento de lo dispuesto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, al no haberse adaptado, dentro del plazo previsto en esta norma, a las tablas salariales del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad vigente para 2023-2025. Se trata de determinar si, en el régimen transitorio que contempla la indicada disposición, sigue primando la regla del *prior in tempore potior in iure* (el primero en el tiempo es el primero en el Derecho) del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 38/2024, de 1 de abril (impugnación de convenio colectivo 12/2024) desestimó la demanda interpuesta por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) contra Alcor Seguridad SL, Sección Sindical CSOI, Sección Sindical STU, Comité Intercentros de Alcor Seguridad SL, Sección Sindical CCOO, Sección Sindical CSIF, Sección Sindical Intersindical Canaria, Sección Sindical USIPA y, Sección Sindical USO.

Considera la sentencia recurrida que la entrada en vigor del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad no puede afectar el convenio colectivo de empresa vigente, salvo que se haya pactado lo contrario en un



acuerdo interprofesional o acuerdo marco, a tenor del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores. Y, además, no pueden anularse unas tablas salariales pactadas para el año 2021 por las fijadas en un convenio colectivo con vigencia desde 2023 a 2026.

3. El recurso de casación formulado por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) se funda en un único motivo de recurso, en el que, con base en el artículo 207 e) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, denuncia, en primer lugar, la infracción de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de los artículos 3.2, 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y 80 del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad y, de la jurisprudencia que reseña.

En segundo lugar, la parte recurrente invoca, subsidiariamente, la infracción de los artículos 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y, 80 de los sucesivos convenios colectivos estatales de las empresas de seguridad, con vigencia desde el año 2019.

En tercer lugar, también con carácter subsidiario, se alega la infracción del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y, de la jurisprudencia que referencia.

Y, por último, considera que se ha vulnerado la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021.

4. El Ministerio Fiscal informó en favor de la desestimación del recurso de casación, sosteniendo que la actualización de las tablas salariales de un convenio colectivo integra el contenido del mismo y, por ende, el convenio colectivo estatal no podía afectar al convenio colectivo de empresa, en vigor cuando éste se publicó, por lo que se ha de desestimar el recurso de casación.

5. La empresa codemandada Alcor Seguridad SL, en el escrito de impugnación del recurso de casación, en primer lugar, se opone a lo que la



parte recurrente articula con carácter previo, solicitando que no se tenga en cuenta, ya que le causa indefensión que se incluya en el debate casacional la relación de convenios colectivos estatales de empresas de seguridad, vigentes desde el año 2013.

A continuación, se opone a cada una de las alegaciones de la parte recurrente y, en consecuencia, solicita la desestimación del recurso de casación. Concretamente, en cuanto a la primera, alega que las tablas salariales no merecen, en modo alguno, la consideración de pactos extraestatutarios, debiendo examinarse la prioridad aplicativa entre los convenios colectivos. En relación con la segunda, sostiene que el convenio colectivo sectorial estaba en ultraactividad desde el 1 de enero de 2022, por lo que, en tal situación, desaparece la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa. Respecto de la tercera, considera que opera la prioridad del convenio colectivo de empresa. Y, por último, afirma que el convenio colectivo de empresa no tuvo que adaptarse al convenio colectivo sectorial.

La Sección Sindical CSOI presentó escrito de impugnación del recurso en el que alega que el 1 de enero de 2022, el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad entró en ultraactividad, siendo de aplicación, en virtud del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo de empresa, por lo que solicita la desestimación del recurso de casación.

El Comité Intercentros de Alcor Seguridad SL se opone a la estimación del recurso, manteniendo la aplicación del convenio colectivo de empresa, al estar el sectorial en ultraactividad, afirmando también que la prioridad aplicativa se refiere a los convenios colectivos, en los que se integran las tablas salariales, que no pueden ser consideradas de forma independiente.

SEGUNDO.- Objeto de la modalidad procesal especial de impugnación de convenios colectivos y alcance de la sentencia



1. Con carácter previo, se ha de resaltar el objeto de la modalidad procesal especial de impugnación del convenio colectivo estatutario y, el alcance de la presente sentencia.
2. Se traman por la modalidad procesal especial de impugnación de convenios colectivos las demandas por ilegalidad del convenio colectivo o por lesividad frente a terceros.

En el presente litigio, estamos en presencia de un proceso de impugnación de las tablas salariales del II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, debiendo circunscribirse la presente sentencia a estimar o desestimar el recurso de casación y, en el primer caso, casar la sentencia recurrida total o parcialmente, decretando la nulidad parcial del convenio colectivo en los preceptos que se consideren contrarios a la legalidad vigente.

Excede del objeto de este procedimiento establecer la interpretación debida de los preceptos del convenio colectivo, que sólo podrá llevarse a cabo a los efectos de determinar si se ajusta o no a la legalidad y que, en todo caso, no formará parte del fallo.

El fallo se limitará a declarar o no la nulidad total o parcial de los preceptos del convenio colectivo de aplicación.

En el caso de estimarse la nulidad total o parcial, ha de tenerse en cuenta que los órganos judiciales carecen de competencia para dar nueva redacción a los preceptos cuya nulidad se decrete, ya que esta labor corresponde a la Comisión Negociadora del convenio colectivo.

Si se decreta la nulidad, parcial en este caso, del convenio colectivo la sentencia que recaiga habrá de comunicarse a la Autoridad laboral y, deberá publicarse en el Boletín Oficial en el que se haya publicado el convenio colectivo.



No procede la condena en costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

En este sentido se pronunció la STS 954/2024, de 26 de junio (rec 162/2022).

TERCERO.- Formalidades del recurso de casación

1. En relación con la cuestión previa indicada en el escrito del recurso de casación por la parte recurrente, a la que se opone la empresa demandada en el escrito de impugnación, debe resaltarse que no constituye un motivo de recurso, ni tampoco la parte lo configura como tal, por lo que, al no cumplir con las formalidades exigidas, no cabe pronunciamiento alguno al respecto.

2. Y ello porque, de conformidad con el artículo 210.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social:

«En el escrito se expresarán por separado, con el necesario rigor y claridad, cada uno de los motivos de casación, por el orden señalado en el artículo 207, razonando la pertinencia y fundamentación de los mismos y el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas, haciendo mención precisa de las normas sustantivas o procesales infringidas, así como, en el caso de invocación de quebranto de doctrina jurisprudencial, de las concretas resoluciones que establezcan la doctrina invocada y, en particular, los siguientes extremos:

- a) En los motivos basados en infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, solicitud de subsanación o recurso destinados a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, de haber existido momento procesal oportuno para ello y el efecto de indefensión producido.
- b) En los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna».

Del precepto transrito, se extrae que el escrito de formalización del recurso de casación ha de ajustarse a las siguientes exigencias, como pusieron de manifiesto las SSTS 295/2025, de 8 de abril de 2025 (rec 139/2023) y, 1282/2021, de 17 de diciembre (rec 182/2021):

- a) Se expresarán por separado cada uno de los motivos de casación.
- b) Se redactarán con el necesario rigor y claridad.
- c) Se seguirá el orden de los motivos del artículo 207.
- d) Hay que razonar la pertinencia y fundamentación de cada motivo.



- e) Se razonará el contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas.
- f) Se hará mención concreta de las normas sustantivas o procesales infringidas.
- g) Cuando el motivo se base en la infracción de las normas y garantías procesales, deberá consignarse la protesta, la solicitud de subsanación o el recurso destinado a subsanar la falta o trasgresión en la instancia, si hubiese habido un momento procesal oportuno para ello y, la incidencia de la indefensión causada.
- h) Si el motivo se funda en el error de hecho en la apreciación de la prueba han de indicarse, de modo preciso, cada uno de los documentos en los que se funde la parte recurrente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la redacción alternativa que se propone de los hechos probados.

La STS 172/2020, de 26 de febrero (rec 160/2019) reitera la doctrina jurisprudencial sentada, entre otras, en las SSTS 267/2018, de 8 de marzo (rec 29/2017) y 803/2017, de 17 de octubre (rcud 1663/2015), sobre la inadmisibilidad del recurso de casación, que se resume a continuación, destacando los siguientes aspectos:

- a) Como declaró esta Sala en la STS 995/2024 de 9 de julio (rec 182/2022), reiterando la doctrina jurisprudencial sentada, entre otras, en las SSTS 172/2020, de 26 de febrero (recurso 160/2019) y 1045/2017, de 20 de diciembre (rec 233/2016), de un lado, la interpretación en el cumplimiento de las formalidades legales no ha de ser rigorista o formalista, pues incluso la norma transcrita permite la subsanación de aquellos defectos formales que tengan este carácter de subsanables. Pero, de otro lado, debe tenerse en cuenta que los requisitos exigidos en las normas procesales cumplen una finalidad esencial, cual es garantizar la contradicción, los derechos de las partes y el respeto al derecho a la tutela judicial efectiva. Esta tensión se evidencia, especialmente, en el momento de analizar los requisitos de admisibilidad del recurso de casación.
- b) Si el escrito de interposición del recurso de casación ofrece los datos suficientes para conocer la pretensión de la parte recurrente, no ha de



inadmitirse a limine, sino que debe interpretarse la admisión, conforme al derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de acceso al recurso y, por ende, entrar a conocer del mismo, siempre que el incumplimiento de las formalidades legales no constituya un obstáculo justificado. En esta línea se pronunciaron las SSTC 5/1988, de 21 de enero (recurso 1028/1986) y 176/1990, de 12 de noviembre (recurso 1078/1988).

c) Ahora bien, la naturaleza extraordinaria del recurso de casación exige el cumplimiento adecuado de las formalidades exigidas en los artículos 207 y 210 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

d) En consecuencia, habrá de inadmitirse el escrito de recurso de casación que incumpla, de manera manifiesta e insubsanable, como exige el artículo 213.4 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, los requisitos para recurrir, tales como los que indicó, entre otras, la STS de 23 septiembre 2014 (rec 66/2014), a saber, la obligación de expresar por separado cada uno de los motivos de casación, exponer con rigor y claridad, las causas de impugnación de la sentencia, razonando la pertinencia y fundamentación de cada motivo, con argumentación y alusión suficiente al contenido concreto de la infracción o vulneración cometidas y, con mención concreta de las normas sustantivas o procesales infringidas.

3. Consiguientemente, no cabe, como se indicó, pronunciamiento alguno sobre lo que en el escrito del recurso de casación se calificó como previo.

CUARTO: La prohibición de concurrencia y la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, en el régimen transitorio del Real Decreto-ley 32/2021.

1. La parte recurrente denuncia, como único motivo de recurso de casación, con adecuado amparo procesal en el artículo 207 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en primer lugar, la infracción de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de los artículos 3.2, 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y, 80 del Convenio Colectivo estatal de las



empresas de seguridad y, de la jurisprudencia que reseña. Se invoca que el acuerdo de actualización de las tablas salariales tiene la naturaleza de pacto extraestatutario y, por lo tanto, dado que fue suscrito el 18 de octubre de 2021 y, se aprobó por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 31 de mayo de 2023, que fue publicada en el B.O.E. de 14 de junio de 2023, era de aplicación el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad, vigente para el periodo 2023-2026. En segundo lugar, subsidiariamente, se invoca la infracción de los artículos 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y, 80 de los sucesivos convenios colectivos estatales de las empresas de seguridad, con vigencia desde el año 2019, sosteniendo la prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial. En tercer lugar, también con carácter subsidiario, se alega la infracción del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y, de la jurisprudencia que referencia, afirmando que el convenio colectivo sectorial no estaba en ultraactividad. Y, por último, considera que se ha vulnerado la disposición transitoria sexta del Real Decreto ley 32/2021.

2. Debemos destacar, con carácter previo, que el único objeto del debate casacional se centra en determinar si las tablas salariales para el año 2021 del convenio colectivo de la empresa demandada, que eran inferiores a las contenidas en el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad, son nulas al no haberse adaptado a este último. Por lo tanto, todas las cuestiones reseñadas por la parte recurrente serán objeto de análisis conjunto.

3. La controversia suscitada se centra en delimitar si, en cuanto a los conceptos salariales, era de aplicación la actualización de las tablas salariales del convenio colectivo de empresa, o el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, lo que nos conduce al análisis de la relación entre la prohibición de concurrencia del *prior in tempore potior in iure* contemplada en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores y, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia laboral del artículo 84.2 del citado texto legal, en el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021.



Debe tenerse en cuenta que el 23 de marzo de 2018 se publicó en el BOE la Resolución de 13 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registró y publicó el II Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL, suscrito el 11 de diciembre de 2017.

El 14 de noviembre de 2022 se publicó en el BOE la Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo por la que se registró y publicó el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, suscrito el 21 de octubre de 2022.

Y el 14 de junio de 2023 se publicó en el BOE la Resolución 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el acta de actualización salarial y las tablas salariales, para el año 2021, del Convenio colectivo de Alcor Seguridad SL, que fueron suscritas el 18 de octubre de 2021.

4. El régimen de la prioridad aplicativa en los supuestos de concurrencia de convenios colectivos contemplada en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, ha pasado por distintas fases.

En la redacción originaria, el artículo 84.2 a) del Estatuto de los Trabajadores establecía lo siguiente:

«La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa».

Por lo tanto, el convenio colectivo de empresa tenía prioridad aplicativa en materia salarial respecto del convenio colectivo sectorial.

Posteriormente, el artículo 1.9 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la



estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, con vigencia desde el 31 diciembre 2021, suprimió el apartado a) del precepto y, por ende, eliminó la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial.

La disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que regula la aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma, establece en el párrafo primero, lo siguiente:

«Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1, la modificación operada en el apartado 2 de dicho precepto por el presente real decreto-ley resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Esta disposición transitoria sexta, según el párrafo primero de la disposición final octava del citado Real Decreto-ley, entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, lo que tuvo lugar el 30 de diciembre de 2021 y, por lo tanto, el 31 de diciembre de 2021.

Pues bien, a tenor del párrafo primero de la disposición transitoria transcrita, al haberse suprimido el apartado a) del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, y por lo tanto, al establecer que no tiene prioridad aplicativa el convenio colectivo de empresa en materia salarial, dispone que esta previsión será de aplicación a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley.

El convenio colectivo de la empresa demandada fue suscrito el 11 de diciembre de 2017, se registró y publicó por la Resolución de 13 de marzo de



2018, de la Dirección General de Empleo y, se publicó en el B.O.E. el 23 de marzo de 2018.

El artículo 4 del II Convenio colectivo de Alcor Seguridad SL, que contempla la vigencia, establece que entró en vigor el 1 de enero de 2018 y que mantendría su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Por lo tanto, cuando entró en vigor el Real Decreto-ley 32/2021, este convenio colectivo de empresa no había perdido su vigencia. Ahora bien, como se ha indicado, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo conforme a la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley, se produciría, como máximo, en el plazo de un año, desde su entrada en vigor que tuvo lugar, el 31 de diciembre de 2021 y, por tanto, el 31 de diciembre de 2022.

Por otro lado, el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, fue suscrito el 21 de octubre de 2022; se registró y publicó por la Resolución de 30 de noviembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo; y, se publicó en el B.O.E. el 14 de noviembre de 2022. De acuerdo con el artículo 5 de la norma convencional, entró en vigor el 1 de enero de 2023.

Como se ha reseñado anteriormente, se trata de determinar si la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial operada por el Real Decreto-ley 32/2021, supuso la aplicación del citado convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, cuyas condiciones retributivas eran más favorables para las personas trabajadoras encuadradas en su ámbito subjetivo, que las del convenio colectivo de la empresa demandada. Ha de resaltarse que el 14 de junio de 2023, se publicó en el BOE la Resolución 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registró y publicó el acta de actualización salarial y las tablas salariales, para el año 2021, del Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, que fueron suscritas el 18 de octubre de 2021. Por lo tanto, cuando se publicaron la



actualización y las tablas salariales estaba en vigor el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Junto a todo lo expuesto, a los efectos que nos ocupan, se ha de interpretar la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021 que comienza destacando que todo su contenido se aplicará, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, que no se refiere a una prioridad aplicativa, sino a la prohibición de concurrencia.

Este precepto no ha sido modificado desde la redacción originaria del Estatuto de los Trabajadores y, establece lo siguiente:

«Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente».

Rige, por tanto, la regla del *prior in tempore potior in iure*, también en el periodo transitorio tras la reforma del Real Decreto-ley 32/2021, salvo de un lado, lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores que se refiere a los acuerdos interprofesionales y a los acuerdos colectivos sectoriales, que no se han producido en la materia que se examina. Por lo tanto, no hay pacto en contrario.

Y, de otro, también salvo lo contenido en el artículo 82.1 Estatuto de los Trabajadores, que comienza su dicción con una cláusula de salvaguarda al establecer el legislador que la aplicación del precepto operará sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1 del mismo texto.

Debe resaltarse que no es muy acertada la referencia a la preferencia aplicativa del artículo 84.1, pues esta norma, como ya se indicó, contiene la prohibición de concurrencia, no una preferencia en la aplicación de un convenio durante su vigencia pactada.



Conviene tener presente que, a tenor del Diccionario de la Real Academia Española, la locución “sin perjuicio” equivale a “dejando a salvo”, lo que nos permite colegir que la regla del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores queda salvaguardada y que el contenido de la disposición transitoria sexta párrafo primero del Real Decreto 32/2021 no puede ir contra esa regla del *prior in tempore potior in iure*, pero con las propias excepciones que prevé el precepto transrito, anteriormente reseñadas, siendo una de ellas la contemplada en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, como declaramos, entre otras, en la STS 958/2021 (Rcud 4815/2018), la prohibición de concurrencia del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores ha de entenderse que despliega sus efectos durante la vigencia del convenio colectivo, pero no, una vez denunciado, durante su ultraactividad. No incide esta circunstancia en el caso de autos, pues el convenio colectivo de la empresa demandada estaba en vigor y no se encontraba en ultraactividad.

Consiguentemente, se ha de colegir que el Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, durante su vigencia pactada, que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2025, no podrá ser afectado por convenios colectivos de ámbito distinto, salvo lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores que, al haber suprimido la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, permite, por ende, la afectación por el convenio colectivo sectorial en esta materia, debiendo aplicarse, por tanto, el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Se invoca por la parte recurrente la infracción del artículo 80 del citado convenio colectivo sectorial, que regula la concurrencia de convenios colectivos en los siguientes términos:

«El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas de seguridad privada comprendidas en el ámbito funcional definido en el artículo 3 y todos sus trabajadores.

No obstante los criterios de prioridad aplicativa vigentes en cada momento respecto de los Convenios Colectivos de Empresa, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los



Trabajadores, o norma que lo sustituya, el presente Convenio Colectivo, a salvo del citado mandato legal, gozará de prioridad aplicativa, con carácter de derecho mínimo necesario, en las materias de organización, jornada máxima y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios (bases, complementos, horas extraordinarias y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación, e incluso modalidades de contratación y régimen disciplinario.

De acuerdo con lo pactado, las partes acuerdan expresamente que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, no podrán pactarse en los ámbitos previstos en el artículo 84.3 y 4 del actualmente vigente Estatuto de los Trabajadores, materias objeto de negociación en ese Convenio.

Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo previsto en los Convenios Colectivos, acuerdos o pactos de empresa que estén vigentes o en prórroga tácita a la firma del presente Convenio Colectivo Estatal».

Como ha quedado reseñado, el convenio colectivo de la empresa demandada estaba en vigor en la fecha del inicio de la vigencia de este convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, a saber, el 1 de enero de 2023. Y, de la hermenéutica gramatical del último párrafo del artículo 80 transcrita de la norma convencional, -primera pauta interpretativa de las normas y de los contratos, a tenor de los artículos 3.1 y 1281 del Código Civil, dada la doble naturaleza de los convenios colectivos-, se extrae que la prioridad aplicativa del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad en materia salarial, se aplicará sin perjuicio de lo previsto en los convenios colectivos vigentes, por lo que, como el convenio colectivo de la empresa estaba vigente, operará la regla *prior in tempore potior in iure* (quien es primero en el tiempo, es primero en el Derecho) de prohibición de concurrencia, consagrada en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, pero con la excepción de lo preceptuado en el artículo 84.2 del citado texto legal, como se ha expuesto.

De este modo, la prioridad aplicativa del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad en materia salarial es la que despliega su eficacia.

5. En este sentido, entre otras, en las SSTS 754/2025, de 9 de septiembre (Rec 38/2024), 676/2025, de 2 de julio (Rcud 4075/2023), 597/2025, de 17 de junio (Rec 232/2023), 555/2025, de 5 de junio (Rec 148/2023) y, 59/2025, de 29 de enero (Rec 202/2024), interpretando el alcance del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, declaramos que los convenios colectivos



posteriores son inhábiles para desplazar uno anterior, por lo que procede la aplicación del convenio colectivo que sea primero en el tiempo, pero respetando lo pactado en los acuerdos interprofesionales y el régimen del artículo 84.2, respecto de la prioridad aplicativa.

En esta línea, nos pronunciamos también en la STS 358/2025, de 23 de abril (Rec 102/2023), en un caso análogo.

6. La parte recurrente alega también que las tablas salariales del convenio colectivo de la empresa demandada debieron adaptarse a las previsiones retributivas del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, a tenor de lo preceptuado en el párrafo tercero de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, que establece lo siguiente:

«Los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores por la presente norma en el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición».

El artículo 67 del II Convenio colectivo de Alcor Seguridad SL, que contempla la cuantía de las retribuciones, obedece al siguiente tenor:

«Las cuantías de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018, para los distintos grupos profesionales, es la que figura tanto en el articulado como en las tablas del Anexo salarial del presente Convenio Colectivo.

Para los años 2019 y 2020, el salario base se verá incrementado en un dos por ciento (2%).

En el año 2020 las partes negociadoras deberán reunirse al efecto de negociar, en su caso, nuevas tablas salariales».

En cumplimiento de esta norma, consta el acta de actualización salarial y las tablas salariales, para el año 2021, de este convenio colectivo, que fueron suscritas el 18 de octubre de 2021, publicándose en el B.O.E. del 14 de junio de 2023, la Resolución 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registraron y publicaron las mismas.



De acuerdo con el transcrto párrafo tercero de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 32/2021, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, de acuerdo con el párrafo primero de esta disposición transitoria, era aplicable en este supuesto pues, aunque la vigencia del convenio colectivo de la empresa demandada se extendía hasta el 31 de diciembre de 2025, debe resaltarse que la modificación operada en el apartado 2 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, por el Real Decreto-ley 32/2021 resultaba de aplicación, por un lado, a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos perdieran su vigencia expresa, pero, de otro, también y como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, es decir, el 31 de diciembre de 2022. En este sentido, nos pronunciamos, entre otras, en la STS 59/2025, de 29 de enero (Rec 202/2024).

Además, debe resaltarse que el análisis de la concurrencia de convenios colectivos se ha de realizar, como se extrae de la propia naturaleza de tal institución, entre los convenios colectivos, no teniendo las tablas salariales, además, el carácter de pactos extraestatutarios, como pretende que se considere la parte recurrente.

7. Por lo tanto, ha lugar a decretar la nulidad de las tablas salariales reclamada por el sindicato actor, con estimación del recurso de casación.

QUINTO: Resolución del recurso de casación

1. De acuerdo con lo anteriormente razonado y oído el Ministerio Fiscal, procede estimar el recurso de casación formulado por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT); casar y anular la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 38/2024, de 1 de abril (impugnación de convenio colectivo 12/2024); y, estimar la demanda, declarando la nulidad de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, para el año 2021, que fueron suscritas el 18 de octubre de 2021 y publicadas en el B.O.E. de 14



de junio de 2023, por la no adaptación a las del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad publicadas en el B.O.E. el 14 de diciembre de 2022.

2. No hay expresa imposición de costas, ya que cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia, conforme al artículo 235.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.- Estimar el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT).

2.- Casar y anular la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 38/2024, de 1 de abril (impugnación de convenio colectivo 12/2024).

3.- Estimar la demanda y declarar la nulidad de las Tablas Salariales del Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL, para el año 2021, que fueron suscritas el 18 de octubre de 2021 y publicadas en el B.O.E. de 14 de junio de 2023, por la no adaptación a las del Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad publicadas en el B.O.E. el 14 de diciembre de 2022.

4.- No ha lugar a la imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.





CASACION/158/2024

