



LA PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE SECTOR EN MATERIA SALARIAL*
Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2025,
STS 1281/2025
Ponente: Excm.a. Sra. D.^a Ana María Orellana Cano

Manuela Laborda Ibáñez

*Coordinadora del Área Jurídica del
Servicio de Estudios de la Confederación UGT*

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia del Tribunal Supremo aborda un conflicto esencial sobre el alcance de 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.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó sentencia en la que estima el recurso de casación interpuesto por FESMC-UGT y declara la nulidad de las tablas salariales del convenio colectivo de empresa de Alcor Seguridad correspondientes a 2021 por no haberse adaptado al Convenio Colectivo estatal del sector, interpretando el régimen transitorio del art. 84 ET tras el Real Decreto Ley 32/2021.

2. SUPUESTO DE HECHO

El origen del litigio se encuentra en la aprobación y publicación en el BOE el II Convenio colectivo de Alcor Seguridad, SL. suscrito con fecha 11 de diciembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de

* Recibido el 2 de febrero de 2026. Aprobado el 10 de febrero de 2026.

la misma, y de otra por las secciones sindicales de CSOI y STU. Con posterioridad, el día 14 de noviembre de 2022 se publicó en el BOE el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, suscrito el 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. En el mismo sentido, con fecha 14 de junio de 2023 se publicó en el BOE el Acta de actualización de 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 las personas trabajadoras afectadas.

Ante esta situación, la FESMC-UGT interpuso demanda de impugnación de convenio colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que se solicitaba que se declarara 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.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestimó la demanda en sentencia de 1 de abril de 2024. 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).

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

La cuestión planteada en la sentencia comentada 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), prevista con carácter general en el art. 84.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El Tribunal Supremo se centra, como único objeto del debate casacional, 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. Para ello, analiza la relación entre la prohibición de concurrencia del *prior in tempore potior in iure* contemplada en el art. 84.1 ET y, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial del art. 84.2 ET, en el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley 32/2021.

Cronológicamente, el régimen de la prioridad aplicativa en los supuestos de concurrencia de convenios colectivos contemplada en el art. 84 ET ha sido el siguiente:

Redacción originaria, el art. 84.2 a) ET: 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.

Reforma laboral Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre. art. 84.2 a) ET: 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: (... *se elimina el contenido de la letra a*).

- *Prioridad aplicativa en materia salarial del convenio colectivo de empresa frente al convenio colectivo sectorial (antes del 31 de diciembre de 2021).*
- *Supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021 (31 de diciembre de 2021).*

El art. 4 del II Convenio colectivo de Alcor Seguridad SL, establece que entró en vigor el 1 de enero de 2018 y que mantendría su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. 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 en materia salarial 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. Es decir, el 31 de diciembre de 2022.

El Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026, fue suscrito el 21 de octubre de 2022 y se registró y publicó por Resolución de 30 de noviembre de 2022 de la Dirección General de Trabajo. De acuerdo con el art. 5 de la norma convencional, entró en vigor el 1 de enero de 2023. Su artículo 80 señala lo siguiente:

«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 constatan los antecedentes de hecho, cuando se publicó la actualización y las tablas salariales del convenio empresarial en junio de 2023, ya estaba vigente el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Por otra parte, la disposición transitoria RDL 32/2021 comienza señalando que será de aplicación «Sin perjuicio de la preferencia aplicativa dispuesta en el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores», precepto que no se refiere a una prioridad aplicativa, sino a la prohibición de concurrencia. En consecuencia, la disposición transitoria, salvaguarda la regla del *prior in tempore potior in iure*, aunque sometida a las excepciones legales, siendo una de ellas la contemplada en el art. 84.2 ET, lo que conduce a la aplicación del régimen salarial previsto en el convenio sectorial.

Con esta declaración, el Alto Tribunal estima que la disposición transitoria sexta opera como un mecanismo de reordenación de la estructura salarial vigente en nuestro país: todos los convenios colectivos de empresa suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 32/2021 (31 de diciembre de 2021), una vez perdida su vigencia expresa y, en todo caso, transcurrido el plazo máximo de un año desde dicha entrada en vigor (esto es, desde el 31 de diciembre de 2022), debieron adaptar su estructura retributiva a la prevista en el convenio sectorial aplicable¹.

En definitiva, el Tribunal Supremo concluye que aunque el Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL mantenía formalmente su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, no podía seguir imponiendo en materia salarial condiciones inferiores a las fija-

¹ GORDO GONZÁLEZ, L.: «Los salarios de los convenios de empresa deben ajustarse a los previstos en los convenios sectoriales». *El foro de Labos*, Doctrina jurisprudencial, Negociación colectiva, Nuevas regulaciones, 22 de enero de 2026.

das en el convenio sectorial, puesto que la supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en este ámbito (art. 84.2 ET) permitía su desplazamiento por el convenio estatal, lo que justifica la declaración de nulidad de las tablas salariales empresariales correspondientes a 2021.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Artículo 84.1 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 84.2 Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026

II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad SL.

5. CONCLUSIONES

La Sentencia, objeto de este comentario, es de notable importancia, ya que, pese a su compleja redacción, ofrece una interpretación sistemática del art. 84 ET en el contexto del régimen transitorio introducido por el Real Decreto Ley 32/2021. En particular, el Tribunal Supremo afirma que, agotado el referido periodo transitorio, las tablas salariales de los convenios colectivos de empresa deben ajustarse a las previstas en los convenios sectoriales cuando estos resulten de aplicación. Adicionalmente, la Sala determina que las tablas salariales forman parte integrante del convenio colectivo, de modo que su nulidad no puede entenderse como un defecto accesorio, sino como una afectación directa a la validez retributiva del propio convenio.

Esta interpretación no afecta ni desvirtúa la regla *prior in tempore, potior in iure*, prevista en el art. 84.1 ET, que permanece plenamente vigente en nuestro ordenamiento. Dicha regla implica que un convenio colectivo no puede verse afectado, durante su periodo de vigencia, por otros convenios concurrentes, y que todos los convenios colectivos tienen en mismo valor, con independencia de su ámbito, por lo que la regla para determinar, en caso de concurrencia, cuál es el convenio de aplicación, es que prevalece el anterior en el tiempo. De ello se desprende, que en la estructura de la negociación colectiva española no existe una jerarquía normativa entre convenios sectoriales y convenios de empresa, sino un sistema de reglas de concurrencia y prioridades legalmente establecido.

En el caso analizado, el Tribunal Supremo subraya que, el convenio de empresa no tiene prioridad aplicativa en materia salarial. En consecuencia, confirma que los convenios sectoriales pueden reservarse la regulación de las condiciones retributivas del sector, impidiendo que los convenios de empresa empeoren las condiciones retributivas mínimas de las personas trabajadoras afectadas.

Consecuentemente, tras la entrada en vigor efectiva de la reforma laboral y una vez superado el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria sexta del Real De-

creto Ley 32/2021, los convenios de empresa ya no pueden establecer condiciones salariales inferiores a las establecidas por los convenios sectoriales de aplicación, quedando excluida cualquier posibilidad de utilización de la negociación a nivel de empresa como instrumento de minoración retributiva.

A la luz de esta doctrina, resulta aconsejable promover e impulsar procesos de revisión y adecuación de los convenios de empresa en los distintos sectores y empresas, con el objetivo de garantizar el respeto y conformidad con el marco sectorial vigente y avanzar en la mejora de las condiciones retributivas de las personas trabajadoras, reforzando así el papel central de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio y justicia social.