

ALGO DE CAL Y MUCHA ARENA EN LA SOLUCIÓN A LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN TRANSITORIO DE LAS REGLAS SOBRE PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA.

A PROPÓSITO DE LA STS DE 18 DE DICIEMBRE DE 2025, ASUNTO *ALCOR SEGURIDAD*

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO

NET21 NÚMERO 28, ENERO 2026

La STS de 18 de diciembre de 2025 (Rec.158/2024) es el resultado de un procedimiento de impugnación de convenio colectivo promovido por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) contra el acuerdo que en octubre de 2021 alcanzaron la dirección de la compañía y el comité intercentros para la actualización de las tablas salariales del convenio de empresa, cuya nulidad se solicita como consecuencia de su falta de adecuación a las cuantías más elevadas que establece el convenio sectorial estatal. El fundamento esencial de la pretensión es que dicho acomodo vendría impuesto por la Disposición transitoria sexta del RDL 32/2021 relativa a la aplicación en el tiempo de la nueva normativa sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial. No obstante, se acompañan otras razones, como la vulneración de los artículos 3.2, 84.1 y 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y del art.80 del propio Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Para empezar a comprender mejor el contexto de la controversia, y antes de entrar de lleno en el análisis del debate jurídico que la misma suscita y desvelar el modo y sentido en que se resuelve, lo primero que hay que aclarar es cuáles son los elementos cruciales de la situación litigiosa. Y que no son otros que los que afectan a la cadencia y gestión en el tiempo de los convenios colectivos, en el caso, de los dos convenios concernidos, pero también, y en particular, del acuerdo para la actualización de las tablas salariales del ámbito empresarial. Aspectos clave para la aplicación de las reglas sobre articulación entre convenios y, más específicamente, para determinar cuál de ellos habrá de tener preferencia o prelación. Y, directamente relacionado con ese asunto, algo no menos crucial, como es la muy controvertida interpretación de la DT sexta del RDL 32/2021.

Por seguir ese mismo orden cronológico o secuenciación de los convenios y acuerdos implicados, conviene retener los siguientes datos: el 11 de diciembre de 2017 se suscribió el convenio colectivo de la empresa demandada, que se publicó en el BOE el 23 de marzo de 2018, con vigencia desde el primero de enero de ese año al 31 de diciembre de 2025. Seguramente, merece ya la pena llamar la atención –tal y como hace la representación letrada de la parte promotora del proceso en su escrito de demanda— sobre un detalle un tanto insólito: la inusualmente prolongada vigencia del convenio de empresa (nada menos que ocho años). Esto se suma al hecho de que las tablas salariales únicamente fueran actualizadas en los dos primeros años, y hasta la de 2021, que es la que origina este pleito. En concreto, el acuerdo de actualización que nos ocupa se logra el 18 de octubre de 2021, pero se registra y deposita en mayo de 2023, publicándose oficialmente en el BOE el 14 de junio siguiente (un año y ocho meses más tarde, repárese también en ello). Por último, el convenio sectorial estatal se firma el 21 de octubre de 2022, se publica en 14 de diciembre siguiente (por Resolución de la DGT de 30 de noviembre anterior), y tiene vigencia estipulada para el período 2023-2026, esto es, del primero de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026. Resumidamente y con afán de simplificar, nos hallamos ante un convenio de empresa publicado en 2018, y vigente hasta 2025; un acuerdo de actualización suscrito en 2021, pero registrado y publicado en 2023; y el convenio estatal de sector, firmado y publicado en 2022. Es fácil comprender que el “pequeño” lío de fechas –sumado a alguna otra circunstancia sobre la que luego se insistirá— acabara provocando las dudas y discrepancias que están en la raíz de este conflicto. Y no sólo, aunque fundamentalmente, para la aplicación de la aludida disposición transitoria de la norma reformadora de 2021.

Interpuesta la demanda, la sentencia de instancia, de la Audiencia Nacional nº38/2024, de 1 de abril (Proced.12/2024), parte de una premisa muy básica, que la reforma de 2021 no modificó el criterio general en materia de concurrencia de convenios de distinto ámbito que consiste, justamente, en la prioridad del convenio anterior en el tiempo, expresada con la célebre máxima *prior in tempore (potior in iure)*, enunciada en el art.84.1 ET. A partir de esta afirmación, la AN resuelve mediante un razonamiento muy simple: al ser el convenio de empresa de fecha anterior al sectorial, conserva su preferencia sobre este. La entrada en vigor de un nuevo convenio estatal no puede afectar al contenido y aplicación del convenio de empresa. Con lo que concluye, sin más, desestimando la demanda, pero orillando el problema de la interpretación y aplicación de la regla transitoria.

Frente a este pronunciamiento formaliza la parte demandante recurso de casación ordinaria, invocando un único motivo, pero que articula —con sumo rigor, detalle y orden— sobre la base de que el mismo incurre en tres infracciones jurídicas: la primera, la de los arts.9.3 CE y 3.2 ET, preceptos que incorporan y plasman el principio de jerarquía normativa, y según los cuales un acuerdo que carece de eficacia normativa por no haber sido publicado todavía cuando se suscribió y entró en vigor el convenio sectorial, no puede prevalecer sobre este ni contradecirlo, puesto que este tiene la naturaleza y el alcance de una verdadera norma. Apoya la parte recurrente la fundamentación de esta infracción en una reiterada jurisprudencia que considera, efectivamente, que sin tramitación y, sobre todo, sin publicación oficial, los convenios colectivos no adquieren el carácter de estatutarios y la consiguiente fuerza normativa [con cita de las SSTs de 28 de diciembre de 2007 (Rec.65/2006) y de 14 de diciembre de 2016 (Rec.17/2016)]. A mayor abundamiento, se invoca el principio de norma más favorable, puesto que las tablas del convenio sectorial son más ventajosas que las del convenio de empresa, pues incluyen salarios de considerable mayor cuantía. Aunque, a este respecto, para ser rigurosos, habría que matizar que el principio de jerarquía normativa, por su carácter y efecto nomofiláctico, sería excluyente del de mayor favorabilidad, que presupone que ambas normas resultaran de aplicación porque ninguna de las dos hubiera sido expulsada del ordenamiento jurídico. Y este presupuesto nunca podría darse si una de ellas vulnerase el referido principio de prevalencia de la norma de superior rango.

En esa misma línea argumental, y con base en esa misma doctrina, profundiza el escrito de recurso en la prioridad aplicativa del convenio sectorial, que resultaría del hecho de que cuando el acuerdo de revisión de las tablas salariales logra alcanzar eficacia plena o normativa por haber sido por fin publicado en el BOE el 14 de junio de 2023, ya había entrado en vigor el convenio del sector para los años 2023-2026, que, recordemos, se suscribe y publica oficialmente a finales de 2022 y tiene vigencia desde el primero de enero de 2023. Luego, en ese momento, era este, el convenio sectorial, el *prior in tempore*.

La segunda denuncia de infracción, planteada con carácter subsidiario, gira en torno a la vulneración del art.80 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, que se ocupa de regular de manera expresa los supuestos de concurrencia conflictiva entre convenios de distinto ámbito, asumiendo con ello el papel que a los acuerdos marco o sobre estructura otorga el art.83.2 ET. Y lo hace estableciendo la preferencia aplicativa del convenio sectorial

sobre el de empresa en materia salarial, con naturaleza de mínimo de derecho necesario, esto es, indisponible *in peius*.

De nuevo se añade aquí un argumento de refuerzo, y es que, en ningún caso ni en momento alguno, respecto de los sucesivos convenios colectivos de sector, se ha producido una situación de ultraactividad, lo que habría determinado que dejaran de aplicarse las reglas sobre concurrencia de convenios [puede verse, por todas, y con un buen resumen doctrinal, la STS de 5 de octubre de 2021 (Rec.485/2018)]. Más específicamente, la que preserva la aplicación preferente del convenio anterior en el tiempo, que cesa, exactamente, tras la denuncia del convenio. La doctrina de la Sala, tras algún titubeo, ha dejado sentado que en la fase de ultraactividad del convenio se abre la puerta al posible cambio de unidad, o a la aplicación en ese ámbito de otro convenio colectivo posterior que esté vigente, sobre todo, cuando la negociación para la sustitución del convenio denunciado se dilate excesivamente en el tiempo y pueda llegar a considerarse abandonada esa unidad de negociación. Lejos de darse una situación así —prosigue la parte—, es constatable que los convenios de sector llevan años sucediéndose en el tiempo sin solución de continuidad. Y que todos ellos fueron suscritos y publicados en el BOE con anterioridad al fin de la vigencia ordinaria del convenio al que sucedían, y antes de que se iniciara su propio período de vigencia. En lo que, dicho sea de paso, es un modelo de ordenación en el tiempo de la negociación colectiva. Y todos ellos, en fin, han venido regulando la articulación de convenios de distinto ámbito en el sector, y los conflictos de concurrencia con los convenios de empresa, del mismo modo, mediante la regla de prioridad del convenio sectorial en materia salarial, y con el carácter de mínimo de derecho necesario indisponible.

Como colofón, se invoca el transcurso del plazo de un año desde la entrada en vigor del RDL 32/2021 previsto en su DT sexta, párrafo primero, así como el adicional de seis meses para el acomodo de los convenios de empresa al de sector (DT sexta, párrafo tercero), que habría llegado a su fin el 30 de junio de 2023. Las tablas salariales del convenio de Alcor Seguridad, vigente el convenio de sector, al no haberse ajustado a las cuantías de este último, habrían devenido nulas o, subsidiariamente, inaplicables.

La tercera, última y decisiva alegación de infracción jurídica formulada en el recurso es, precisamente, la vulneración de la DT sexta del RDL 32/2021, resultante de la tantas veces aludida falta de ajuste de las tablas salariales del convenio de empresa, de conformidad con las cuantías estipuladas en el sector, que hubiera debido haberse realizado, a más tardar, a la recién

indicada fecha, el 30 de junio de 2023. De ahí que el contenido de la pretensión consista en la declaración de su nulidad con efectos del primero de julio siguiente, o, en su defecto, de su inaplicabilidad. A decir verdad, la petición más precisa y jurídicamente correcta sería la de nulidad estricta, por vulneración de una norma imperativa. Mientras que la postergación aplicativa del convenio posterior —y no su nulidad— sería la consecuencia matizada establecida por una muy reiterada doctrina del TS [por todas, ver STS de 24 de abril de 2006 (Rec.3443/2004)] para el caso de la firma de un convenio concurrente con otro anterior, esto es, para la vulneración de la regla del art.84.1 ET. Pero no es esto lo que ahora ha de dirimirse.

Vaya por delante —y con ello invertiré el orden lógico de análisis de este trascendental pronunciamiento— que la sentencia de la Sala de lo Social del TS acabará acogiendo la pretensión deducida en el recurso de la parte actora, ciñéndose estrictamente a lo que considera el objeto del mismo, la nulidad del acuerdo sobre actualización de las tablas salariales del convenio de empresa por falta de acomodo al convenio del sector, en interpretación y aplicación de la DT sexta, párrafo primero, del RDL 32/2021. Esto es, por el transcurso del primer año de vigencia de dicha norma reformadora. Nada se dice, sin embargo, del plazo adicional de los seis meses, por lo que, lamentablemente, la doctrina de la Sala en interpretación de la referida transitoria se ha quedado coja. Por otro lado, confusamente sostiene que es el mismo criterio que ya acogiera la STS de 29 de enero de 2025 (Rec.202/2024), *asunto Delcom*, lo cual es inexacto o impreciso, puesto que aquel supuesto difería sustancialmente en sus premisas fácticas y jurídicas del ahora analizado. Básicamente, porque allí sí se habían producido relevantes interrupciones de los procesos de negociación de los sucesivos convenios sectoriales, dejando libre o abierta la unidad de negociación, habiendo de decidirse, además, cuál era el convenio aplicable a una empresa contratista ex art.42.6 ET. Lo importante, sobre todo para quien interpone el recurso, es que el mismo tiene favorable acogida. La sentencia de la AN se casa y anula, y se estima la demanda, decretándose la nulidad de las tablas salariales del convenio de la empresa Alcor Seguridad.

Lo que viene a partir de aquí es una visión crítica, no de la solución que contiene el fallo —que he compartido desde un primer momento (con la salvedad de lo que no dice sobre el plazo suplementario de los seis meses)—, pero sí del hilo argumental que a él conduce, y que, dicho con el máximo respeto y a los solos efectos didácticos, presenta a mi modesto entender incongruencias, desenfoques y carencias, e incluso algunos errores. Al

compás del comentario de alguno de ellos, tendré la oportunidad de añadir un breve análisis también personal de índole más general; y puede que incluso formule alguna propuesta de cambio.

Por de pronto, tal vez en pos de la máxima economía procesal, la Sala decide que todas las diversas cuestiones que el extenso, detallado y bien fundamentado escrito de interposición del recurso expone –recuérdese que eran tres las infracciones denunciadas, y varios los argumentos concatenados en que las mismas pretendían sustentarse— pueden ser enjuiciadas “en conjunto”, y con una única y común respuesta. Pero resulta que, al margen de que se dejen numerosos interrogantes sin contestar, las consideraciones que en ocasiones se hacen –tan sólo *obiter dicta*— en relación con algunas de esas denuncias, desdibujan o desvirtúan el objeto del debate. Por ejemplo, omite la Sala pronunciarse en relación con la primera infracción invocada, referida a la vulneración de los arts.9.3 CE y 3.2 ET en relación con el principio de jerarquía normativa. Que la parte fundamenta en el hecho de que el acuerdo de revisión salarial para el año 2021, cuando se publica el convenio sectorial, no había sido aún objeto de tramitación oficial, lo que le privaría en ese momento –y subrayo esto último— de eficacia normativa, que sí obtendría al ser objeto de publicación en el BOE. En cambio, y respecto de este punto crítico, la Sala se interesa en poner en boca de la recurrente lo que esta no ha dicho, y reproduzco textualmente el fragmento de la sentencia, que dice: “... *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.*” (fund. jco. Cuarto, 6). Esto no es ni muchísimo menos lo que sostiene y razona en su recurso esa parte, que –es preciso enfatizarlo— únicamente argumenta que mientras no fue publicado el acuerdo no alcanzó la eficacia propia de un convenio estatutario.

Otro tanto ocurre con el pasaje dedicado al análisis de la segunda de las infracciones denunciadas, la del articulado del convenio sectorial donde se establecen las reglas de estructura, ordenación y concurrencia de convenios, y de prelación del sectorial sobre los de empresa en materia salarial. Sin que ello tenga que ver con el fondo de la cuestión, la Sala niega que el convenio de empresa estuviera en ultraactividad (fund. Jco. Cuarto, 4). Cuando la pretensión que se plantea en el recurso se basa estrictamente en que eran los sucesivos sectoriales los que nunca habían entrado en esa fase. Da la sensación de que la Sala entabla un diálogo consigo misma, no con el

recurrente. Es verdad que luego se acaba desestimando la alegación de la parte porque es el propio precepto del convenio sectorial el que contempla la salvedad a su propia prelación sobre el convenio de empresa en materia salarial, al decir que “se aplicará sin perjuicio de lo previsto en los convenios colectivos vigentes...”. Y como el de empresa lo estaba, insiste la Sala en que es el que debe regir, pero –para colmo de oscuridad y confusión— por efecto de la regla *prior in tempore*, no por lo que el propio convenio dispone.

En fin, se contienen en la sentencia otras afirmaciones inquietantes y perturbadoras, como que la norma contenida en el art.84.1 ET es estrictamente una prohibición de concurrencia, y no una regla sobre preferencia aplicativa, cuando siempre hemos explicado lo contrario. Que, pese a su complejidad, los mandatos o previsiones del referido precepto legal mantienen una congruencia interna, por la relación que se traba entre la regla general y las excepciones a la misma. La general, la prohibición de concurrencia, que equivale en realidad a una prioridad aplicativa del convenio primero o anterior en el tiempo respecto del posterior de distinto ámbito afectante. La prueba de que esa es la manera correcta de leer y comprender el art.84 ET es la propia doctrina de la Sala, ya mencionada, según la cual, el convenio afectante no deviene nulo, sino que simplemente posterga su aplicación al momento en que concluya la vigencia ordinaria inicial del anterior. Dicho sea de paso, en la evolución del régimen de la concurrencia de convenios colectivos, la prioridad del convenio de empresa no estaba ni muchísimo menos en la “redacción originaria” del ET (fund. jco. Cuarto, 4). Se introdujo en la reforma de 2012. Y, en fin, la autoridad laboral en modo alguno “aprueba” un convenio o un acuerdo (en el fund. jco. Cuarto, 1 se dice que el acuerdo de actualización de las tablas firmado el 18 de octubre de 2021 “se aprobó... por la Resolución de la DGT de 31 de mayo de 2023”). Todas estas afirmaciones, apreciaciones y criterios de enjuiciamiento causan cierto desasosiego.

Para ir concluyendo este breve comentario, el problema sobre el que tampoco se entra a resolver o razonar de la eficacia y valor jurídico de los convenios o acuerdos colectivos no publicados, me da pie para volver a abundar en algo a lo que llevo mucho tiempo dando vueltas, que es justamente el sentido, valor y alcance de la publicación oficial. Y, más aún, los efectos y repercusiones de la no publicación sobre un acuerdo negociado y alcanzado conforme al resto de reglas contenidas en el Título III ET, en particular, las relativas a la especial capacidad y legitimación para negociar (arts.87 y 88 ET). A lo largo de años he venido diciendo que la publicación oficial puede ser –como, por cierto, dice

la parte recurrente en la alegación previa contenida en su escrito de interposición del recurso— condición para que rija la regla *iura novit curia*; o un factor que facilite el conocimiento, la invocación y una exigencia de cumplimiento efectivo del convenio, con garantía de una mayor seguridad jurídica. Pero de ahí a hacer depender de ello la eficacia general y normativa, el carácter estatutario o no de un convenio, va un trecho.

De conformidad con la primigenia doctrina constitucional (entre otras, STC 108/1989), esa especial fuerza vinculante única, o principalmente, habría de depender de la capacidad representativa y especial peso de las organizaciones y sujetos firmantes, cuya intervención como agentes con peso institucional cualificado permite crear la ficción de que negocian para todos, y no sólo para los afiliados. Actuaciones meramente formales, como son las de tramitación y publicación oficial, que el mismo TC calificó como meros atributos instrumentales o adjetivos que facilitan la gestión de datos y el conocimiento público de un texto (STC 18/1982), y que además dependen de los tiempos de la Administración, no pueden acabar provocando situaciones tan perturbadoras como la que da lugar a este conflicto.

No puedo dejar de citar, a estos efectos, un estudio revelador, que analiza a fondo y acumulativamente los diversos elementos que pueden determinar la eficacia del convenio, que ofrece ejemplos de fundamentadas resoluciones judiciales que atribuyen el carácter estatutario a convenios con todos los “sacramentos”, pero no publicados [véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, “La negociación colectiva «extraestatutaria»”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Núm. 68, Noviembre 2007, pp.181 a 194 <https://vlex.es/vid/negociacion-colectiva-extraestatutaria-453046> (consultada el 14 de enero de 2026)].

Y aún digo más –sin ánimo de ser capciosa— en este caso concurre un hecho, por decirlo así, agravante para la aplicación de la doctrina de la Sala, que, por suerte, no ha sido determinante del sentido del fallo de la sentencia comentada. Una circunstancia que no debe pasar por alto, y que constituye una verdadera anomalía del proceso de negociación del acuerdo de actualización de las tablas salariales del convenio de empresa, como es el brutal desfase en el tiempo entre la firma del acuerdo (octubre de 2021), y su tramitación oficial, registro, depósito y, por fin, publicación, un año y ocho meses más tarde (junio de 2023). Y tanto da que la causa sea imputable al buen o mal funcionamiento de la Administración –que tiene, además, la obligación de impulsar esa tramitación y ordenar la publicación oficial—, o a la mala fe e imprevisibilidad de las partes. A mí todo esto me suscita un sinfín de

interrogantes: ¿Qué se podría haber pretendido con una demora de semejante dimensión? ¿Aplazar lo inevitable, que era la revalorización de los salarios? Y, con carácter más general, ¿qué pasa en el tiempo que transcurre entre la firma de un convenio, la entrada en vigor prevista en el mismo, y la publicación oficial si esta sufre un considerable retraso? O si la autoridad deniega o es la que demora el trámite, como con frecuencia ocurre. ¿Priva esto al convenio colectivo de su eficacia?

En todo caso, esto puede ocasionar serios y graves problemas prácticos. Lo prueba el rosario de conflictos que han venido planteando, a este respecto, los planes de igualdad y su registro. Habiendo dicho el propio TS, entre otras cosas, que la autoridad laboral tiene la obligación de registrar los planes implantados por la empresa cuando, en los excepcionales supuestos que se describen y analizan, no han podido ser objeto de negociación; que operará, en caso de inacción administrativa, el silencio positivo, y que la resolución extemporánea sólo puede ser estimatoria [entre las últimas, ver las SSTS de 17 de septiembre de 2025 (Rec.258/2023) y de 14 de octubre de 2025 (Rec.95/2024); aplicando la doctrina de la STS (Pleno) de 11 de abril de 2024 (Rec.258/2022)]. O, en fin, que los planes, en cuanto producto de la negociación colectiva, no están sujetos a la homologación de la autoridad laboral [STS de 27 de mayo de 2025 (Rec.111/2023); ver B. AGRA VIFORCOS, “El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)”, *Briefs AEDTSS*. Número 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025].

La repercusión que estas incidencias puede desplegar en otros planos se refleja, por poner un luminoso ejemplo, en la exclusión de una UTE de un proceso de licitación por no tener inscrito el plan, según la prohibición que al respecto contiene la Ley de Contratos del Sector Público. Y que ha resuelto en sentido favorable al conglomerado empresarial el Tribunal Administrativo de Contratación Pública [Resolución del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid, de 30 de octubre de 2025, recurso n.º 434/2025].

Pese a todo, la Sala sigue sosteniendo que una cosa es la vigencia y la entrada en vigor del convenio, período durante el cual rigen las condiciones de trabajo reguladas en el convenio, y que se produce cuando las partes lo hayan estipulado; y otra diferente la eficacia jurídica, vinculación obligatoria y exigibilidad, que se sigue haciendo depender del requisito de la publicación

oficial [con una explicación muy gráfica y clara de la doctrina de la Sala, la STS de 4 de junio de 2025 (Rec.158/2023)].

Me planteo seriamente si no sería posible revisar esta doctrina, por asentada que esté. Porque ¿cómo es posible afirmar que rigen unas condiciones de trabajo cuyo cumplimiento puede no resultar exigible jurídicamente? ¿Dónde queda entonces la fuerza vinculante del convenio que predica el art.37.1 CE?