

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24229 *Resolución de 19 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo, en relación al Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA.*

Visto el fallo de la Sentencia número 708/2025, de fecha 7 de julio de 2025, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo –rec. n.º 243/2023–, en el recurso de casación interpuesto contra la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) n.º 94/2023, de 14 de julio, sobre impugnación del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA,

Y teniendo en consideración los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.

Con fecha 20 de octubre de 2022 se procedió a la inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Trabajo (REGCON), del Convenio colectivo de la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA (código de convenio n.º 90104172012022), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de noviembre de 2022.

Segundo.

La citada Sentencia n.º 94/2023 de la Audiencia Nacional declaró nulos por ilegalidad los artículos 12, 17, 26 y 27, así como la disposición adicional primera del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), mediante Resolución de esta Dirección General de Trabajo de 4 de septiembre de 2023 se ordenó el registro de dicha sentencia y se dispuso su publicación en el BOE, la cual tuvo lugar el día 16 de septiembre de 2023.

Tercero.

El día 12 de noviembre de 2025 ha tenido entrada en esta Dirección General, mediante correo electrónico, la antecitada Sentencia número 708/2025 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 7 de julio de 2025, en cuyo fallo se acuerda estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA, contra la sentencia de la Audiencia Nacional n.º 94/2023, de 14 de julio (procedimiento 123/2023) y casar y anular esa sentencia, así como estimar en parte la demanda interpuesta por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras contra la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA, y el sindicato UGT-FeSMC y, además, declarar la inaplicación del I Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, y del acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del expresado convenio, excepto las materias en que rija la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Fundamentos de Derecho

Primero y único.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En este caso, al haber sido publicada la sentencia que declaró la nulidad de los indicados artículos y disposición adicional del convenio colectivo y haber sido anulada dicha sentencia por una instancia jurisdiccional superior, procede igualmente la publicación del último pronunciamiento judicial.

En consecuencia,
Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de julio de 2025, recaída en el recurso de casación n.º 243/2023, relativa al Convenio colectivo de la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA (código de convenio n.º 90104172012022), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de noviembre de 2022, en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CASACIÓN NÚM.: 243/2023

Ponente: Excmo. Sr. don Juan Molins García-Atance.

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. don Alfonso Lozano de Benito.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 708/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

Don Antonio V. Sempere Navarro.
Don Juan Molins García-Atance.
Don Juan Manuel San Cristóbal Villanueva.
Doña Ana María Orellana Cano.
Don Félix V. Azón Vilas.

En Madrid, a 7 de julio de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación ordinaria interpuestos por el Letrado don Pablo Cervera Pitarch, en nombre y representación del sindicato Federación de Enseñanza de CC. OO. y por el Procurador don Pedro Miguel Arrillaga Pisón, en nombre y representación de Ilusión CEE Outsourcing SA y asistida por el Letrado don Álvaro María Rodríguez de la Calle, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la

Audiencia Nacional 94/2023, en fecha 14 de julio, procedimiento 123/2023, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre impugnación de convenios a instancia de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CC. OO.).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CC. OO.), representada y asistida por el Letrado Pablo Cervera Pitarch, Ilunión CEE Outsourcing SA, representada por el Procurador don Pedro Miguel Arrillaga Pisón y asistida por el Letrado don Álvaro Rodríguez de la Calle y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y asistida por el Letrado D.José Félix Pinilla Porlan, habiendo presentado también escrito de impugnación el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. don Juan Molins García-Atance.

Antecedentes de hecho

Primero.

Por la representación legal de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CC. OO.), se presentó demanda sobre impugnación de convenios, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que: «a) declare la nulidad total del indicado Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, y del Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del expresado convenio; b) subsidiariamente, declare la nulidad o inaplicación de los contenidos y preceptos del convenio impugnado que se relacionan y concretan en los Fundamentos Primero y Segundo de la presente demanda, y referidos a los preceptos: Disposición adicional primera, artículo 34, artículo 25, artículos 12 a 17, artículos 49 a 54, artículo 32, artículos 56 y 57, artículo 20, artículos 26 y 27, artículo 28, artículo 33, artículo 35, artículo 37, artículos 23, 39 y artículo 43 de dicho convenio, así como la nulidad o inaplicación del apartado cuarto del acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023; por ser estos ilegales y/o concurrir conflictivamente con el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (código de convenio 99000985011981) y el acuerdo parcial del expresado convenio por el que se aprueba la revisión salarial para los años 2022, 2023 y 2024; c) en todo caso, condene a las codemandadas a las consecuencias legales inherentes a tal declaración y a estar y pasar por la misma».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

Tercero.

Con fecha 14 de julio de 2023, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Audiencia Nacional dictó sentencia 94/2023, procedimiento 123/2023 en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«Primero.

El sindicato demandante ostenta un total de cinco representantes en la empresa demandada Ilunion Outsourcing CEE, SA, con un total de 40 trabajadores afiliados, siendo este un hecho no controvertido, que se desprende del certificado obrante al descriptor 7 y del documento obrante al descriptor 8 de las presentes actuaciones.

Segundo.

El 4 de julio de 2019 fue publicado en el BOE el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, cuya vigencia temporal quedó fijada en su artículo 3 desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021. Hecho conforme, descriptores 9 y 12.

Tercero.

En el BOE de 17 de septiembre de 2021 fue publicada Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. Hecho conforme, descriptor 11.

Cuarto.

En el BOE de 1 de noviembre de 2022 fue publicada Resolución de 20 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA. El 23 de marzo de 2023 fue publicado en el BOE acuerdo relativo a las tablas salariales del citado convenio. Hecho conforme, descriptores 3 y 4.

Quinto.

En el BOE de 23 de marzo de 2023 se publica Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA.

Sexto.

El 20 de octubre de 2022 fue dictada por esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional Sentencia en procedimiento de conflicto colectivo, registrado bajo el número de autos 228/2022 cuyo fallo disponía lo siguiente: «Prevía desestimación de las excepciones de defecto legal en el modo de proponer la demanda o inadecuación de procedimiento y falta de acción, Estimamos las demandas deducidas por CC. OO., UGT Y FSIE, reconocemos el derecho del personal que presta servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo incluidos en el ámbito del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, a la revisión de los salarios en los términos indicados en el artículo 32.1 de la tratada norma convencional, procediendo con efectos económicos de 1 de enero de 2022 a la realización de las actuaciones precisas para la actualización de las tablas salariales que constan en el anexo III del convenio, de forma que se incremente el Salario base en el 3,75 % establecido por la expresada norma como mínimo, y se establezca el importe del nivel de desarrollo N1 del Complemento de desarrollo y capacitación profesional en un 9,20 % del Salario base incrementado (7,50 + 1,70), y el importe del nivel de desarrollo N2 del mismo complemento en un 7,20 % del Salario base incrementado (5,50 + 1,70); condenando en definitiva a las empresas a estar y pasar por ello y así aplicarlo y pagarlo efectivamente.» La citada resolución no es firme. Descriptor 10. Código Seguro de Verificación E04799402-AN:toga-cLzz-dZJm-zyME-V Puede verificar este documento en <https://sedejudicial.justicia.es>.

Séptimo.

A consecuencia del fallo de dicha resolución, el 14 de diciembre de 2022 se alcanzó acuerdo parcial de revisión salarial para los años 2022, 2023 y 2024, estando ya

constituida la Comisión Negociadora del XVI convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Hecho no controvertido.

Octavo.

La plantilla de la empresa demandada se limita a llevar a cabo las funciones descritas en el ámbito funcional del convenio colectivo de la empresa demandada. Antes de aprobarse el convenio colectivo de empresa, las relaciones laborales de dichos empleados se regían por el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Estimamos de oficio la inadecuación de procedimiento seguido a instancia de la representación letrada de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, frente a la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA, en lo que respecta al apartado b) del suplico de la demanda rectora del procedimiento, y estimamos parcialmente la citada demanda en cuanto a la pretensión contenida en su apartado a), declarando nulos por ilegalidad los artículos 12, 17, 26 y 27 así como la disposición adicional primera del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, publicado en el BOE de 1 de enero de 2022.»

Cuarto.

Frente a dicha resolución se interpusieron sendos recursos de casación ordinaria por las representaciones legales de la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CC. OO.) y de Ilunión CEE Outsourcing SA, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 15 de diciembre de 2023.

Quinto.

Impugnado el recurso por la parte recurrida, se emitió informe por el Ministerio Fiscal a favor de la estimación del recurso de Ilunion y la desestimación del recurso de FE-CC. OO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de julio de 2025, fecha en que tuvo lugar.

Fundamentos de Derecho

Primero.

1. Este procedimiento tiene como objeto la impugnación por el sindicato Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras (FE-CC. OO.) del I Convenio colectivo de la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA (en adelante Ilunion) y del acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Ilunion.

2. El sindicato FE-CC. OO. formuló demanda en la que solicitaba:

a) La nulidad total de ese convenio colectivo y de ese acuerdo por la extracción ilegal del ámbito funcional del convenio colectivo sectorial de los centros especiales de empleo y por la infracción de las reglas de concurrencia de convenios colectivos.

b) Subsidiariamente, la nulidad o inaplicación de la disposición adicional 1.^a y de los artículos 34, 25, 12 a 17, 49 a 54, 32, 56 y 57, 20, 26 y 27, 28, 33, 35, 37, 23, 39 y 43 de dicho convenio, así como la nulidad o inaplicación del apartado cuarto del Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023. La actora explica que hay una pluralidad de materias en las que este convenio colectivo de empresa era menos favorable que el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

c) Condenar a las codemandadas a las consecuencias legales.

3. La sentencia recurrida, dictada por la Audiencia Nacional 94/2023, de 14 de julio (procedimiento 123/2023):

A) Estimó de oficio la inadecuación de procedimiento respecto del apartado b) del suplico la demanda.

B) Estimó en parte la demanda en cuanto al apartado a) del suplico. Declaró nulos los artículos 12, 17, 26 y 27, así como la disposición adicional 1.^a de ese convenio colectivo.

4. FE-CC. OO. y la empresa Ilunion interpusieron sendos recursos de casación ordinarios.

A) FE-CC. OO. formuló tres motivos:

a) En el primero, amparado en el artículo 207.b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) denuncia la infracción de los artículos 163.1, 97.2 y 138.7 de la LRJS; artículos 24 y 14 de la Constitución Española (en adelante CE) y 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC). Argumenta que la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos es idónea para resolver todas las pretensiones del escrito de demanda.

b) En el segundo motivo, sustentado en el artículo 207.c) de la LRJS, denuncia la infracción del artículo 85.1 de la LRJS y de los artículos 24 y 14 de la CE. Sostiene que la Audiencia Nacional apreció de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento sin previa audiencia de las partes personadas.

c) En el tercer motivo, amparado en el artículo 207.c) de la LRJS, denuncia la infracción de los artículos 82.3, 83.2, 83.1, 84.1 y 2 y 87.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET); art. 43.3 de la Ley general de derechos de personas con discapacidad; artículos 6.4, 1275 y 1276 del Código Civil; artículo 28 de la CE; y artículos 2.2.d) y 6.3.b) de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

Alega que los mismos argumentos que la Audiencia Nacional sostuvo para declarar la nulidad de varios preceptos del Convenio colectivo de Ilunion sirven para declarar la nulidad total de ese convenio, mediante el cual se intentó apartar a esa empresa del ámbito funcional del convenio colectivo sectorial. Argumenta que los centros especiales de empleo deben regirse por su convenio sectorial. A continuación, examina una pluralidad de preceptos del Convenio colectivo de Ilunion. Sostiene que vulneran la legalidad y solicita la estimación íntegra de la demanda.

B) La empresa Ilunion formula un único motivo en el que denuncia la vulneración de los artículos 83.1, 84.1 y 85.1 del ET. Alega que la sentencia recurrida vulnera las reglas de concurrencia de los convenios colectivos porque el convenio colectivo sectorial estaba en situación de ultraactividad, por lo que debía aplicarse el convenio colectivo de empresa. Sostiene que ese convenio no vulnera el ordenamiento jurídico.

5. El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso de Ilunion y la desestimación del recurso de FE-CC. OO.

El sindicato FE-CC. OO. y la empresa Ilunion presentaron sendos escritos de impugnación de los recursos de la contraparte en los que solicitaron su desestimación.

La Federación Estatal de Servicios. Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) presentó escrito de impugnación del recurso de casación de Ilunion en el que solicitó su desestimación.

Segundo.

1. El primer motivo del recurso de casación ordinario interpuesto por FE-CC. OO. argumenta que la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos es idónea para resolver todas las pretensiones del escrito de demanda.

Debemos diferenciar entre las siguientes modalidades procesales:

A) Impugnación de convenios colectivos por ilegalidad o lesividad (artículos 163 a 166 de la LRJS).

El artículo 163.3 de la LRJS establece que, «[c]uando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado».

Con carácter general las pretensiones ejercitadas al amparo de esta modalidad procesal están dirigidas a la anulación de convenios colectivos, en cuyo caso se deja sin efecto todo o parte de su contenido y la sentencia se publica en un boletín oficial. La sentencia expulsa del ordenamiento jurídico al convenio colectivo, que ya no puede desplegar efectos.

Las STS de 3 de mayo de 2001 (rec. 1434/2000) y 30 de septiembre de 2008 (rec. 88/2007) explican que la ilegalidad de un convenio solamente se produce cuando viola normas legales de derecho necesario: «No existe ilegalidad si las disposiciones del convenio se oponen a las de otro convenio diferente, ni tampoco cuando la contradicción se da entre distintos artículos o cláusulas de un mismo convenio».

La STS 203/2023, de 17 de marzo (rec. 933/2020), con cita de las STS 81/2022, de 27 de enero (rec. 33/2020) y 958/2021, de 5 de octubre (rcud 4815/2018), argumenta que el artículo 84.1 del ET no prevé la nulidad del convenio colectivo que se aprueba cuando se hallan vigentes otros convenios colectivos, sino que, partiendo de su validez inicial, el legislador dispone que no podrá ser aplicado en aquellos lugares o ámbitos en los que ya se estuviera aplicando otro que se halle en vigor en ese momento: la ineficacia aplicativa frente a la nulidad. En tal caso, los dos convenios permanecen vigentes y válidos, pero solo es aplicable el anterior en su ámbito propio en tanto dure su vigencia para pasar a ocupar su lugar el nuevo cuando aquel pierda la pactada (STS de 21 de diciembre de 2005, rec. 45/2005). El efecto de la prohibición de concurrencia no es la nulidad del nuevo convenio colectivo, sino la declaración de su inaplicación mientras esté vigente el anterior.

B) Conflicto colectivo (artículos 153 a 162 de la LRJS).

La STS 1142/2024, de 17 de septiembre (rec. 191/2022) diferencia entre la modalidad procesal de conflicto colectivo y la de impugnación de convenios colectivos estatutarios:

a) El proceso de conflicto colectivo de trabajo es el adecuado para declarar cuál de varias opciones interpretativas sobre el sentido de una disposición o cláusula es la más ajustada a Derecho, pero no para la invalidación o eliminación de una regla o precepto [STS 127/2016 de 22 marzo (rec. 238/2017)].

b) En los conflictos colectivos pueden impugnarse los actos que se produzcan en aplicación del convenio colectivo, sin que sea necesaria la impugnación directa del convenio y pese a que la acción pueda estar fundada en que sus disposiciones no son conformes a derecho [STS 99/2019 de 7 febrero (rec. 223/2017) y 198/2020 de 3 marzo (rec. 115/2018)]. Debemos distinguir:

– La impugnación por ilegalidad de un convenio colectivo permite impugnar un precepto convencional sin esperar a la consumación de actos que se produzcan en su aplicación.

– Los actos de aplicación del convenio colectivo pueden impugnarse a través de conflictos colectivos con fundamento en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho, sin que sea necesaria la impugnación directa del convenio.

2. Por consiguiente, la concurrencia conflictiva de convenios colectivos obliga a determinar cuál es la norma colectiva aplicable, de conformidad con el artículo 84 y concordantes del ET. Pero la prioridad aplicativa de otro convenio colectivo no supone

que deba declararse la nulidad del convenio colectivo que concurre con aquél. Si así fuera, la declaración judicial de nulidad por ilegalidad de este convenio colectivo, publicada en el boletín oficial, impediría que posteriormente, cuando aquel convenio colectivo perdiera su vigencia, este convenio colectivo pudiera aplicarse.

3. La reciente STS 597/2025, de 17 de junio (rec. 232/2023), con cita de las STS 332/2019, de 25 de abril (rec. 40/2018) y 993/2024, de 9 de julio (rec. 163/2022), explica que, aunque en sentido estricto la pretensión que postula la declaración de concurrencia prohibida entre convenios colectivos debiera sustanciarse por el proceso de conflicto colectivo, esta Sala mantiene un criterio flexibilizador que permite que se pueda sustanciar también por la vía procesal de la impugnación de convenios colectivos.

En el mismo sentido, las STS de 1 de abril de 2016 (rec. 147/2015); 404/2017, de 9 de mayo (rec. 115/2016); y 1045/2018, de 12 de diciembre (rec. 166/2017); entre otras, dictadas en procedimientos de impugnación de convenios colectivos por ilegalidad o lesividad, aplicaron las reglas de prioridad aplicativa de convenios colectivos y declararon la inaplicación de los convenios colectivos impugnados.

Esa doctrina jurisprudencial afirma que, cuando en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos se solicita que se declare la nulidad del convenio por ilegalidad o subsidiariamente la inaplicación del convenio por vulnerar las reglas de concurrencia, en ese proceso se puede examinar cuál es el convenio colectivo aplicable. Es decir, esta Sala ha declarado que la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos permite determinar cuál es el convenio colectivo que tiene preferencia aplicativa. En tal caso, la estimación de la demanda no conduce a la anulación del convenio colectivo, ni la sentencia se publica en el boletín oficial porque no expulsa del ordenamiento jurídico a ese convenio colectivo. Solamente se declara cuál es el convenio colectivo aplicable en ese momento, proporcionando seguridad jurídica, sin remitir a las partes a un proceso ulterior de conflicto colectivo que tendría la misma naturaleza colectiva que este.

4. La sentencia recurrida, al apreciar de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento respecto de la pretensión de que se declare la inaplicación del Convenio colectivo de Ilunion por sustentarse en las reglas de concurrencia de convenios, obliga a las partes procesales a que formulen esa misma pretensión en un futuro procedimiento de conflicto colectivo.

La aplicación de la citada doctrina jurisprudencial obliga a estimar este motivo porque el presente procedimiento tiene naturaleza colectiva y permite resolver esa controversia.

Por ende, la determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable en caso de concurrencia conflictiva puede articularse a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo, con efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales (artículo 160.5 de la LRJS). Pero también puede resolverse en el procedimiento de impugnación de convenios colectivos. Ello proporciona seguridad jurídica en la determinación de cuál es el convenio colectivo que debe aplicarse pero sin declarar su nulidad. Si se declarase la nulidad del convenio colectivo, ello impediría que en el futuro pudiera desplegar efectos. Por el contrario, si se declara la inaplicabilidad de un convenio colectivo porque en la actualidad hay otro convenio colectivo que goza de prioridad aplicativa, puede suceder que en el futuro este convenio colectivo pierda su vigencia y se aplique entonces el convenio que en la actualidad no es aplicable.

Por ello, de conformidad con los principios de celeridad (artículo 74 de la LRJS) y economía procesal [por todas, STS 100/2025, de 5 de febrero (rec. 17/2023); 266/2025, de 1 de abril (rcud 3247/2023); y 419/2025, de 9 de mayo (rec. 453/2024)], procede estimar el primer motivo del recurso de casación interpuesto por FE-CC. OO. y declarar que la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos es adecuada para conocer de las pretensiones ejercitadas.

Tercero.

El segundo motivo del recurso interpuesto por FE-CC. OO. argumenta que la Audiencia Nacional apreció de oficio la excepción de inadecuación de procedimiento sin

previa audiencia de las partes personadas. La estimación del primer motivo de ese recurso, que ha dejado sin efecto la inadecuación de procedimiento, vacía de contenido este segundo motivo.

Cuarto.

1. El tercer motivo del recurso de FE-CC. OO. sostiene que el convenio colectivo de Ilunion es contrario a la legalidad. Solicita la estimación íntegra de la demanda.

La demanda rectora de esta litis tiene dos pretensiones:

a) La primera argumenta que los centros especiales de empleo están integrados en el ámbito funcional del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. La parte actora sostiene que el Convenio colectivo de la empresa Ilunion acoge como norma convencional de referencia en el sector el I Convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones. Solicita la nulidad total del convenio colectivo de empresa y que se aplique en toda su extensión el XV Convenio colectivo.

b) La segunda pretensión enumera una pluralidad de preceptos del convenio colectivo de empresa que concurren conflictivamente con el convenio colectivo sectorial y solicita su nulidad o inaplicación.

2. En esta *litis* ha habido dos unidades de negociación distintas:

A) Convenio colectivo sectorial.

a) El XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad tuvo una vigencia pactada del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

El artículo 84.1 del ET establece, como regla general, la prohibición de concurrencia entre convenios colectivos, aplicando la regla de prioridad en el tiempo (*prior tempore potior in iure*) o criterio cronológico en la solución de conflictos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito [por todas, STS de 18 de febrero de 2015 (rec. 18/2014) y 59/2025, de 29 de enero (rec. 202/2024, Pleno)]. Ese convenio sectorial tenía prioridad en el tiempo respecto del convenio de Ilunion.

b) En los hechos probados de la sentencia recurrida no consta la denuncia de ese XV Convenio colectivo. Sin embargo, el fundamento de derecho cuarto de la sentencia de instancia explica que, en el hecho probado tercero de la sentencia de la Audiencia Nacional 135/2022, de 20 de octubre (procedimientos 228/2022, 343/2022 y 298/2022), consta que el día 10 de marzo de 2021 se constituyó la Comisión negociadora del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. La STS 543/2025, de 4 de junio (rec. 48/2023) declaró la firmeza de esa sentencia.

Por consiguiente, si se constituyó la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial que debía sustituir al anterior, ello significa que sí que había sido denunciado.

c) Después del periodo de vigencia pactado, ese convenio sectorial mantuvo su vigencia durante la negociación del siguiente convenio sectorial por las siguientes razones:

c.1 El artículo 7 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, tiene el siguiente contenido:

«[...] Denunciado el convenio, salvo el deber de paz, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio [...] En todo caso, el presente convenio continuará en vigor hasta su sustitución por el nuevo convenio [...].»

c.2 No se produjo un abandono de la negociación colectiva. El día 10 de marzo de 2021 se constituyó la Comisión negociadora del XVI Convenio colectivo general de

centros y servicios de atención a personas con discapacidad y el día 14 de diciembre de 2022 la representación mayoritaria de la parte empresarial y la representación mayoritaria de la parte social acordaron la revisión salarial para los años 2022, 2023 y 2024 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Ese acuerdo se alcanzó de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90.2 y 3 del ET y se publicó en el BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023.

c.3 En la citada STS 543/2025, de 4 de junio (rec. 48/2023) argumentamos:

– La sentencia de la Audiencia Nacional 135/2022, de 20 de octubre (procedimientos 228/2022, 343/2022 y 298/2022) estimó la demanda de conflicto colectivo en la que se reclamaba la revisión de los salarios del personal que presta servicios en los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo incluidos en el ámbito de ese convenio colectivo. La demanda la habían formulado varios sindicatos, incluido FE-CC. OO., contra seis asociaciones empresariales del sector.

– La sentencia de instancia declaró que «la norma que se pretende aplicar (el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad) es una norma vigente conforme al artículo 86.3 del ET y 7 del propio convenio colectivo». La STS 543/2025, de 4 de junio (rec. 48/2023) declaró la firmeza de esa sentencia de la Audiencia Nacional. Por consiguiente, adquirió firmeza una sentencia dictada en un procedimiento de conflicto colectivo que declaró que el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad era una norma vigente después de haber finalizado el plazo de vigencia pactado.

d) El XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad entró en vigor el 10 de abril de 2025 con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

B) Convenio colectivo de empresa.

a) El I Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, tenía una vigencia pactada del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2023.

b) El II Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, tiene una vigencia pactada desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026.

3. La STS 547/2023, de 12 de septiembre (rec. 127/2021) explica que el cambio de unidad de negociación solo es posible «tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo cuyo ámbito se pretende abandonar ya que la prohibición de concurrencia se extiende durante la vigencia del convenio pero decae una vez el convenio ha perdido su vigencia ordinaria, momento a partir del cual es posible el cambio de unidad de negociación, salvo la existencia de negociaciones serias encaminadas a la continuidad de la unidad negocial.»

4. Esta Sala ha aplicado un convenio colectivo posterior en el tiempo cuando el convenio colectivo con prioridad temporal había sido denunciado y no se había mantenido viva la unidad de negociación:

A) La STS 59/2025, de 29 de enero (rec. 202/2024, Pleno) aplicó un convenio colectivo de empresa cuando había finalizado la vigencia del convenio colectivo sectorial, anterior en el tiempo, el cual había sido denunciado y no se había mantenido viva la unidad de negociación. Se trataba de una materia (el salario) que no gozaba de la preferencia aplicativa del artículo 84.2 del ET. La razón es porque, cuando finalizó la vigencia temporal del convenio colectivo sectorial, no se mantuvo viva la unidad de negociación, por lo que pasó a aplicarse el convenio de empresa:

a) El convenio colectivo sectorial tenía una vigencia pactada desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

b) Transcurrió un prolongado lapso temporal hasta que el 20 de junio de 2022 se suscribió el nuevo convenio colectivo sectorial. No constaba que la negociación colectiva hubiera estado viva durante ese prolongado periodo de tiempo.

c) En fecha 15 de enero de 2020 se había suscrito el convenio colectivo de empresa con vigencia pactada desde el día 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del 2023.

Esta Sala explicó que, cuando finalizó la vigencia pactada del convenio colectivo sectorial (el 31 de diciembre de 2020) sin que se mantuviera viva la unidad de negociación, ello permitió la aplicación del convenio colectivo de empresa, que estaba vigente en esa fecha.

B) La STS 358/2025, de 23 de abril (rec. 102/2023) aplicó un convenio colectivo sectorial cuando había finalizado la vigencia de un convenio colectivo de empresa que tenía prioridad temporal. Tampoco constaba que la negociación estuviera en marcha. Esta Sala declaró que debían aplicarse las tablas salariales y la jornada anual del Convenio Colectivo de intervención social de la provincia de Guipúzcoa. Se discutía la aplicación de las siguientes normas colectivas:

a) El Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja tenía una vigencia temporal desde el año 2017 a 31 de diciembre de 2020. Desde entonces se hallaba en ultraactividad. Dicho Convenio de empresa había sido denunciado el 11 de diciembre de 2020. No constaba que la negociación estuviera en marcha o que fuera suspendida con ocasión de ese conflicto colectivo.

b) El Convenio Colectivo de intervención social de la provincia de Guipúzcoa se publicó en el BOG el 15 de junio de 2021 con vigencia de los años 2019 a 2022. Se hallaba en ultraactividad desde el 31 de diciembre de 2022.

Esta Sala argumentó que el convenio colectivo de empresa permanecía en ultraactividad y había perdido su vigencia expresa.

5. En el presente litigio, el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad continuó vigente después del plazo máximo pactado hasta que entró en vigor el XVI convenio sectorial por las razones que hemos expuesto:

a) El artículo 86.3 del ET estatuye que «[l]a vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio [...]». Hemos explicado que el art. 7 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, establece que, una vez denunciado el convenio, continúa vigente y plenamente aplicable hasta que sea sustituido por el nuevo convenio colectivo.

b) El artículo 86.3 del ET dispone: «Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia [...]».

No se produjo un abandono de la unidad de negociación sectorial. Cuando finalizó la vigencia temporal del XV convenio sectorial el día 31 de diciembre de 2021, no se produjo un vacío sino que hubo una negociación para su renovación que cristalizó primero en el citado acuerdo parcial y posteriormente en el XVI convenio colectivo sectorial.

c) La sentencia firme de la Audiencia Nacional 135/2022, de 20 de octubre (procedimientos 228/2022, 343/2022 y 298/2022) declaró que «la norma que se pretende aplicar (XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad) es una norma vigente conforme al artículo 86.3 del ET y 7 del propio Convenio colectivo.»

En definitiva, el XV convenio sectorial continuó vigente después del 31 de diciembre de 2021 hasta que se aprobó el XVI convenio sectorial.

Quinto.

1. El artículo 84.2 del ET establece la prioridad aplicativa en varias materias de la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, aunque ese convenio se haya negociado durante la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior. Se trata de una excepción a la regla de prioridad en el tiempo del artículo 84.1 del ET, limitada a unas materias concretas.

El citado artículo 84.2 del ET añade que «los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado». FE-CC. OO. explica que el artículo 5 del XV Convenio colectivo general se reserva varias materias. Pero esa reserva convencional no deja sin efecto la prioridad aplicativa del artículo 84.2 del ET.

La aplicación del artículo 84.1 del ET (prioridad en el tiempo del XV convenio sectorial), del artículo 86.3 del ET (vigencia del XV convenio sectorial después de finalizar el plazo pactado hasta que entró en vigor el XVI convenio sectorial) y del artículo 84.2 del ET (prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materias concretas) obliga a estimar en parte este motivo y declarar que debe aplicarse a Ilunion el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, salvo en aquellas materias en las que se aplique la prioridad aplicativa del convenio de empresa del artículo 84.2 del ET.

2. En la demanda rectora de esta litis se argumenta que los centros especiales de empleo están incluidos en el ámbito funcional del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. FECC. OO. explica que ese convenio colectivo está todavía vigente y es plenamente aplicable. En el suplico de la demanda solicita que se declare la nulidad total del indicado Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA y del Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del expresado convenio. Subsidiariamente, postula que se declare la nulidad o inaplicación de los contenidos y preceptos del convenio impugnado. Debemos estimar en parte la demanda y declarar que la prioridad aplicativa del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, no conduce a la nulidad del convenio colectivo de Ilunion sino a su inaplicación, salvo en las materias en las que se aplique la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Sexto.

FE-CC. OO. argumenta que varios preceptos del Convenio colectivo de Ilunion regulan materias que se reserva para sí mismo el XV convenio colectivo sectorial o en las que concurre de forma conflictiva. Solicita subsidiariamente la nulidad o inaplicación de una pluralidad de artículos del convenio colectivo de empresa.

La estimación parcial del tercer motivo del recurso, que conlleva la estimación parcial de la demanda, hace innecesario examinar cada uno de esos prolijos artículos que, al igual que los restantes preceptos del convenio colectivo de empresa, solo serán aplicables en la medida en que afecten a las materias enumeradas en el art. 84.2 del ET: abono o compensación de las horas extraordinarias, retribución específica del trabajo a turnos, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, planificación anual de las vacaciones, adaptación del sistema de clasificación profesional, adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa, medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y las que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET.

Séptimo.

FE-CC. OO. solicita la anulación del artículo 35 del convenio colectivo de empresa, que regula las horas extraordinarias, porque considera que vulnera el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de

carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. Esa norma prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

La pretensión no puede prosperar. El artículo 35 del convenio colectivo de Ilunion no es nulo porque, tras regular las horas extras, añade: «Las relaciones laborales de carácter excepcional de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo estarán lo referido (sic) en esta materia a los previsto (sic) en su norma legal de aplicación.» Por consiguiente, no impone la realización de horas extras a los trabajadores discapacitados.

Octavo.

1. El recurso de casación ordinario interpuesto por Ilunion solicita que se revoque la sentencia recurrida, que declaró nulos los artículos 12, 17, 26 y 27, así como la disposición adicional 1.ª del convenio colectivo de esa empresa.

a) El artículo 12 de esa norma colectiva dispone:

«Las partes firmantes del presente convenio colectivo establecen que a partir del 1 de julio del 2021 el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa se adaptará a la estructura profesional estipulada en el I Convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones [...].»

b) El artículo 17 regula el grupo profesional 5: personal operativo, que incluye al auxiliar de servicios y al auxiliar de servicios especializado.

c) El artículo 26 se remite a lo dispuesto en materia de subrogación en el I Convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

d) El artículo 27 regula la subrogación de los representantes de los trabajadores remitiéndose al artículo 20 I Convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones.

e) La disposición adicional primera del Convenio colectivo de Ilunion tiene el siguiente contenido:

«En lo no previsto en este convenio colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en I Convenio Estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos y Comprobación de Instalaciones, así como el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta ley complementan.»

2. Los citados preceptos se remiten al I Convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, para el periodo 2021-2023. La sentencia recurrida los declara nulos porque considera que vulneran:

a) Los artículos 83.2 y 84.1 y 2 del ET. La Audiencia Nacional sostiene que el convenio de empresa no puede negar la aplicación del convenio sectorial de los centros especiales de empleo a favor del convenio sectorial de servicios y actividades auxiliares.

b) El artículo 21 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo. La sentencia de instancia explica que ese precepto se remite a lo dispuesto en el ET en materia de negociación colectiva.

c) El artículo 43.3 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. La Audiencia Nacional reproduce el contenido de ese precepto: «[l]a relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial, conforme al

artículo 2.1.g) de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.»

3. Ninguno de esos preceptos determina la nulidad de los artículos 12, 17, 26 y 27, ni de la disposición adicional 1.^a del Convenio colectivo de Ilunion. Los citados artículos 83 y 84 del ET regulan las unidades de negociación y la concurrencia de convenios colectivos. El artículo 21 del Real Decreto 1368/1985 se remite a lo dispuesto en el ET en materia de negociación colectiva. Y el artículo 43.3 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad dispone que la relación laboral de los trabajadores con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo es de carácter especial.

Los artículos 12, 17, 26 y 27 y la disposición adicional 1.^a del Convenio colectivo de Ilunion regulan el sistema de clasificación profesional y la subrogación remitiéndose al convenio colectivo sectorial de empresas de servicios auxiliares. Además, tienen una cláusula general de remisión a ese convenio sectorial en lo no previsto.

Dicha remisión no es ilegal porque el mismo resultado se hubiera conseguido si el I Convenio colectivo de Ilunion, en vez de remitirse al convenio sectorial, hubiera reproducido literalmente sus preceptos, incorporándolos a su propio texto.

No se trata de unos preceptos ilegales sino que, de conformidad con el mentado artículo 84 del ET, operan las reglas de concurrencia de convenios colectivos, que no determinan su ilegalidad sino su inaplicación. En consecuencia, esos preceptos no son ilegales, sin perjuicio de que solamente se aplicarán en aquellas materias en las que opere la prioridad aplicativa del convenio de empresa del artículo 84.2 del ET.

Si, en virtud de la disposición adicional 1.^a del Convenio colectivo de Ilunion, debería aplicarse un precepto del convenio colectivo sectorial de empresas de servicios auxiliares que regula el abono de las horas extraordinarias, al tratarse de una materia en la que opera la prioridad aplicativa del convenio de empresa, dicho precepto sí que será aplicable, al igual que lo sería si el convenio colectivo de empresa hubiera reproducido literalmente el contenido del convenio sectorial.

Noveno.

Los citados argumentos, oído el Ministerio Fiscal, obligan a estimar en parte el recurso interpuesto por FE-CC. OO., estimar en parte el recurso de Ilunion, casar y anular la sentencia de instancia, estimar en parte la demanda y declarar la inaplicación del I Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, y del Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del expresado convenio, excepto las materias en que rija la prioridad aplicativa del convenio de empresa del artículo 84.2 del ET.

Sin condena al pago de costas (artículo 235.2 de la LRJS). Se acuerda la devolución del depósito para recurrir (artículo 216 de la LRJS).

FALLO

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

1. Estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras. Estimar en parte el recurso de casación ordinario interpuesto por la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA, contra la sentencia de la Audiencia Nacional 94/2023, de 14 de julio (procedimiento 123/2023). Casar y anular la sentencia recurrida.

2. Estimar en parte la demanda interpuesta por la Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras contra la empresa Ilunion CEE Outsourcing, SA, y el sindicato UGT-FeSMC.

3. Declarar la inaplicación del I Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, y del acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del expresado convenio, excepto las materias en que rija la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Condenar a las codemandadas a las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

4. Sin condena al pago de costas. Se acuerda la devolución del depósito para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.
Así se acuerda y firma.