ISSN: 2792-7970

Las modalidades procesales colectivas en el orden social: construcción jurisprudencial de los procesos sobre conflicto colectivo, despido colectivo e impugnación de convenios colectivos[1]

Collective procedural mechanisms in the employment law jurisdiction: Case law development of proceedings on collective labour disputes, collective redundancies, and collective agreements

Francisca María Ferrando García *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Murcia
https://orcid.org/0000-0003-3585-4367

Cita Sugerida: FERRANDO GARCÍA, F.M.: «Las modalidades procesales colectivas en el orden social: construcción jurisprudencial de los procesos sobre conflicto colectivo, despido colectivo e impugnación de convenios colectivos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Extraordinaria nº 3 (2025): 43-83.

Resumen

El presente estudio analiza la doctrina jurisprudencial de la Sala 4ª del Tribunal Supremo en relación con las modalidades procesales colectivas reguladas en la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (LRJS): los procesos de conflicto colectivo, sobre despido colectivo y de impugnación de convenios colectivos. A partir del examen sistemático de la jurisprudencia más relevante, se abordan cuestiones esenciales como la delimitación del ámbito objetivo y subjetivo de cada modalidad, la legitimación de los sujetos intervinientes, los efectos de cosa juzgada y la ejecución directa de las sentencias.

El trabajo pone de relieve el papel decisivo de la jurisprudencia en la configuración práctica de estas modalidades procesales, destacando su contribución a la efectividad del derecho a la tutela judicial desde una dimensión colectiva y a la coherencia del sistema procesal en el orden social. Asimismo, se analizan los criterios interpretativos que han permitido conciliar la protección de los intereses generales de las personas trabajadoras con las exigencias de seguridad jurídica y economía procesal.

Palabras clave

conflicto colectivo; impugnación del despido colectivo; impugnación de los convenios colectivos; legitimación; principio de correspondencia; implantación suficiente; cosa juzgada; ejecución directa de la sentencia

Abstract

This paper examines the case law of the Fourth Chamber of the Spanish Supreme Court regarding the collective procedural modes established in the Act on Social Jurisdiction (Act 36/2011). It focuses on the collective dispute procedure, the collective dismissal challenge procedure, and the procedure for challenging collective bargaining agreements. Through a systematic review of the most relevant judgments, the study explores key issues such as the objective and subjective scope of each procedure, the standing of the parties, the res judicata effects, and the direct enforcement of judgments.

The analysis highlights the decisive role of the Supreme Court in shaping the practical operation of collective procedural mechanisms, reinforcing the effectiveness of collective judicial protection and the coherence of the labour procedural system. It also underscores the interpretative approaches that balance the defence of workers' collective interests with the principles of legal certainty and procedural economy.

Keywords

Collective disputes; challenge collective redundancies; challenge of collective agreements; standing; principle of correspondence; sufficient representation; res judicata; direct enforcement of judgments

[1] Esta publicación es parte del proyecto de I+D+i PID2020-117554RB-100: "Retos de la garantía jurisdiccional de los derechos laborales de las personas trabajadoras en un contexto socioeconómico cambiante", financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033, incluido en la Convocatoria 2020 del Programa Estatal de I+D+i Orientada a los Retos de la Sociedad, del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020.

1. INTRODUCCIÓN

Las modalidades procesales colectivas, recogidas en la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (LRJS), constituyen un pilar esencial de la tutela judicial de los intereses colectivos en el ámbito laboral. Los procesos de conflicto colectivo, de impugnación del despido colectivo y de impugnación de convenios colectivos ofrecen cauces diferenciados para canalizar pretensiones que, por su naturaleza, trascienden la esfera individual de los derechos laborales, erigiéndose en instrumentos de garantía de la autonomía colectiva, la legalidad del sistema de fuentes, así como de la seguridad jurídica y la uniformidad en la interpretación de las normas laborales.

No obstante, la parquedad normativa con que el legislador ha articulado su régimen jurídico ha trasladado a la Sala 4ª del Tribunal Supremo un papel decisivo en la definición de su alcance y operatividad. Por medio de una extensa labor hermenéutica, la jurisprudencia social ha delimitado los contornos de cada una de estas modalidades procesales, precisando cuestiones esenciales como su ámbito objetivo y subjetivo de aplicación, la legitimación de las partes, los efectos de cosa juzgada y su relación con los procesos individuales y la posibilidad de ejecución directa de las sentencias.

El presente estudio pretende sistematizar los criterios jurisprudenciales más relevantes en relación con dichas modalidades, destacando su función en la efectividad del derecho a la tutela judicial de los intereses colectivos y en la consolidación de un sistema procesal social coherente.

2. EL PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS

El proceso de conflictos colectivos se introduce en la jurisdicción social para dar respuesta judicial a las demandas que afectan al interés colectivo de un grupo genérico de trabajadores. Los escasos preceptos (arts. 153 a 162 y 247 LRJS) que la vigente normativa destina a su regulación han requerido de una importante labor exegética por parte de la Sala 4ª que es preciso tener en consideración para un recto entendimiento del proceso de conflictos colectivos, habida cuenta de las muchas peculiaridades que presenta esta modalidad procesal con relación, entre otras materias, al objeto de la modalidad procesal, la legitimación activa, el contenido de la demanda y las consecuencias de su interposición respecto de los procedimientos individuales conectados, los efectos de cosa juzgada de la sentencia y la especial modalidad de ejecución directa de la misma.

2.1. Sobre el ámbito objetivo de la modalidad procesal

En atención al momento cronológico en el que se plantea y puesto que de su resolución depende la propia aplicación de esta modalidad procesal, es preciso comenzar este estudio jurisprudencial de las controversias jurídicas que suscita la regulación del proceso de conflictos colectivos, analizando los criterios sobre la delimitación de su ámbito objetivo de aplicación. Conviene recordar que dicha tarea corresponde al órgano judicial, cuando se cuestione la adecuación del procedimiento para el enjuiciamiento de una determinada controversia mediante el planteamiento de la excepción de inadecuación de procedimiento o como motivo de recurso -formulado al amparo del apartado b) del artículo 207 LRJS- o, incluso, de oficio[2]. En efecto,

[2] La STS de 20 octubre 2020 (rec. 95/2019) afirma la posibilidad de que la inadecuación sea apreciada de oficio, cuando no sea posible dar trámite por la modalidad procesal que corresponda, según lo previsto por el art. 102.2 LRJS.

la apreciación de la inadecuación del procedimiento puede realizarse de oficio, al ser materia de orden público procesal[3], habiendo reiterado la Sala que dicho "pronunciamiento de oficio puede efectuarse en la resolución del recurso de casación, aun cuando la falta de adecuación del proceso de conflicto colectivo no se haya planteado en la instancia o, en su caso, no se haya reiterado en el recurso, ya que esto no constituye óbice ni impedimento para que esta Sala, en sede casacional, pueda apreciar dicha excepción, toda vez que (…) se trata de una materia de derecho necesario que afecta al orden público del proceso", que queda fuera del ámbito de decisión de las partes.

Como señala la jurisprudencia[4], la determinación del procedimiento aplicable afecta a la competencia objetiva del Tribunal u órgano judicial que haya de conocer del asunto, pues si se aplica la modalidad procesal de conflicto colectivo la competencia quedaría residenciada en la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, mientras que si no procede por tratarse de un conflicto plural la competencia tiene que ser asignada a los Juzgados de lo Social.

El art. 153.1 LRJS dispone que la modalidad procesal se aplicará a "*las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo ...*".

En interpretación de este precepto, la jurisprudencia[5] ha señalado que "el objeto de los procesos de conflicto colectivo queda acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos (…). En primer lugar, debe tratarse de un conflicto de trascendencia colectiva, alcance éste que a su vez viene determinado por la presencia de un doble elemento: el elemento subjetivo, referido al grupo afectado por la controversia -"afección indiferenciada de trabajadores"- y el elemento objetivo, relativo al interés debatido -"de carácter colectivo, general"- (…). En segundo término, enfocada la pretensión desde un punto de vista material o finalístico, es necesario que el litigio verse sobre un conflicto jurídico -"carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses"- (…). Por último, aun cuando no se mencione expresamente, como en cualquier otro proceso judicial, se exige la presencia de una situación conflictiva real -"existencia de un conflicto real actual entre las partes-".

2.1.1. Conflictos jurídicos

De conformidad con la mencionada doctrina judicial, este procedimiento solo permite la resolución de conflictos de naturaleza jurídica, entendiendo por tales los conflictos sobre el Derecho preexistente[6], ya se trate de normas legales, convenios o acuerdos colectivos[7], decisiones

[3] SSTS de 16 marzo 1999 (rec. 2094/1998); de 31 marzo 1999 (rec. 2437/1998); de 15 mayo 2001 (rec. 1069/2000); de 16 septiembre 2014 (rec. 163/2013); de 18 mayo 2017 (rec. 208/2016).

[4] STS de 21 diciembre 2021 (rec. 79/2020).

[5] Por todas, véanse las SSTS de 26 mayo 1992 (rec. 997/1991), 5 julio 2002 (rec. 277/2001), 5 diciembre 2019 (rec. 22/2018), 3 marzo 2020 (rec. 115/2018) 11 junio 2020 (rec. 156/2019) y 20 octubre 2020 (rec. 95/2019).

[6] SSTS de 5 julio 2002 (rec. 1277/02); 28 noviembre 2001 (rec. 3380/00).

[7] A título ejemplificativo, véanse las SSTS de 30 enero 2017 (rec. 44/2016); de 24 febrero 2022 (rec. 176/2021); de 21 enero 2023 (rec. 124/2021); de 11 julio 2023 (rec. 141/2021); de 22 febrero 2024 (rec. 122/2021) y de 10 septiembre 2024 (rec. 87/2022), entre otras, que abordan supuestos en que los demandantes interesan determinada interpretación de previsiones convencionales, sin cuestionar su legalidad.

o prácticas de empresa[8] o acuerdos de interés profesional de los trabajadores económicamente dependientes, mas no de conflictos de intereses o de innovación. Así, una reiterada jurisprudencia ha entendido que "el proceso de conflicto colectivo se caracteriza por la admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los de intereses o de innovación"; resultando "apto cuando no se intenta, en el mismo, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada"[9].

A modo de ejemplo, se ha desestimado la excepción de falta de adecuación del procedimiento de conflictos colectivos cuando la demanda versa sobre el *dies a quo* o fecha de inicio de determinados permisos retribuidos previstos en el convenio colectivo aplicable[10].

Como ha señalado la Sala 4ª, cuando se aprecia la existencia de un conflicto de intereses o económico, no debe estimarse la excepción de inadecuación de procedimiento, sino que debe desestimarse la demanda. Tampoco cabe declarar la falta de jurisdicción "porque la competencia para resolver dicha pretensión no corresponde a los Tribunales de otro Estado, ni a los Tribunales de otro orden jurisdiccional, ni a una Administración Pública, ni a un árbitro. No puede reiterarse la misma pretensión ante los citados órganos o entidades. Por ello, debe dictarse sentencia desestimatoria de la demanda que produce efecto de cosa juzgada"[11].

2.1.2. Conflictos colectivos

Tradicionalmente, la legislación procesal ha referido este proceso especial a los conflictos que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores (art. 151.1 LPL/1995 y art. 153.1 LRJS). En este supuesto, los trabajadores se hallan en una misma situación jurídica respecto del conflicto planteado, situación que les caracteriza externamente como grupo homogéneo, en abstracto y al margen de sus concretos componentes[12]. En consecuencia, "no basta con que existan varios afectados por una misma situación si estos están perfectamente individualizados y no es posible encontrar entre ellos ese elemento objetivo externo común"[13].

En este concepto clásico de conflicto colectivo "únicamente tienen cabida las pretensiones que busquen una solución fundada en Derecho y que afecte a un grupo indiferenciado de trabajadores, en el sentido de que el interés controvertido no sea el individual de cada uno de los integrantes del grupo, sino el del grupo mismo, indiferenciadamente considerado, afectando la sentencia que lo resuelva al interés del grupo y no de forma particularizada al de cada uno de los

[8] STS de 1 octubre 1997 (rec. 4390/96). Se han considerado incluso conflictos colectivos los derivados de la interpretación o aplicación de cláusulas tipo en los contratos de trabajo [STS de 30 octubre 1992 (rec. 2734/91)].

[9] En este sentido se expresan las SSTS de 24 febrero 2022 (rec. 176/2021); de 20 octubre 2020 (rec. 95/2019); y de 10 octubre 2018 (rec. 145/2017); con cita, entre otras, de la STS de 26 mayo 1992 (rec. 997/1991). No obstante, la proyección al caso concreto de la doctrina sobre la distinción entre conflictos jurídicos y de intereses no siempre resulta clara, como advierte García Murcia, J., en: "Proceso de conflicto colectivo e inadecuación de procedimiento", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 10, 2020, p. 7, con relación a la precitada STS de 30 octubre 2020.

[10] STS 3444/2023, de 11 julio 2023 (rec. 141/2021).

[11] SSTS de 23 febrero 2021 (rec. 149/2019) y de 3 noviembre 2021 (rec. 31/2020).

[12] Entre otras, se pronuncian en este sentido las SSTS 29 abril 1992 (rec. 1801/91) y 18 junio 1992 (rec. 2391/91), 4 julio 2002 (rec. 1591/01) y 21 abril 2004 (rec. 72/03).

[13] STS 7 mayo 1993 (rec. 1048/92).

trabajadores que lo integran, aunque en la práctica llegue después a implicar algún efecto para éstos"[14].

Sin duda, en la noción clásica de conflicto colectivo encajan los denominados conflictos colectivos "indivisibles", como sería el planteado acerca del derecho al economato[15]. Análoga consideración merece la impugnación de la decisión empresarial de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinada información a los representantes de los trabajadores y los litigios sobre cumplimiento por parte de estos del deber de sigilo, por lo que la expresa referencia a estos conflictos en el art. 153.3 LRJS tiene un valor meramente clarificador.

Igualmente, tienen *per se* naturaleza colectiva las pretensiones de impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales substitutivos de estos, razón por la que el legislador ha remitido su tramitación a la modalidad procesal de que aquí se trata, tanto cuando el conflicto verse sobre un convenio extraestatutario (art. 153.1 LRJS)[16], como cuando se refiera a uno estatutario en los casos en que no resulte de aplicación la modalidad especial de impugnación de convenios colectivos (art. 153.2 LRJS)[17], esto es, cuando la impugnación sea planteada por los sujetos legitimados frente a un convenio no registrado, previa solicitud de su impugnación de oficio ante la oficina pública desestimada o desoída por la Autoridad Laboral o, directamente, sin necesidad de instar su impugnación de oficio, cuando el convenio haya sido ya registrado.

Debe recordarse que, como señala el art. 163.4 LRJS, la falta de impugnación directa de un convenio colectivo estatutario por la vía prevista en el proceso especial regulado en los arts. 163 y ss LRJS, "*no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho*". En aplicación de este precepto, la jurisprudencia viene desestimando la excepción de inadecuación de procedimiento cuando la acción planteada a través del proceso de conflicto colectivo tiene por objeto la impugnación de los actos y decisiones empresariales 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 sean conformes a derecho, sin perjuicio de que, en caso de que pudiera concluirse la ilegalidad de la norma convencional afectada, se dé cumplimiento a lo dispuesto en aquel precepto, poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal", según lo previsto en el precitado art. 163.4 LRJS[18].

Pero como ya había anticipado la jurisprudencia, y confirmado la posterior ampliación legal del ámbito del proceso de conflicto colectivo, junto a los conflictos colectivos clásicos,

[14] STS 4832/2015 de 7 octubre 2015 (rec. 247/2014).

[15] STS 15 enero 2001 (rec. 2741/2000).

[16] Se tramitarán por el proceso de conflicto colectivo las demandas que tengan por objeto tanto la interpretación o aplicación del convenio o pacto extraextatutario como su impugnación por ilegalidad o lesividad del interés de terceros [García Rubio, M.A.: "Del proceso de conflictos colectivos", VV.AA, Blasco Pellicer, A. (Dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023, p. 1019, citando las SSTS de 24 junio 2019 (rec. 10/2018) y 11 marzo 2020 (rec. 188/2018)].

[17] La acción se encauzará a través de la modalidad de conflicto colectivo sin perjuicio de la aplicación de las especialidades previstas para la impugnación de convenios colectivos, en cuanto al contenido de la demanda, aplicándose los requisitos establecidos para la comunicación de oficio [arts. 164.1 LRJS y 165.3 LRJS; STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015)], en materia de legitimación (art. 165.1 y 2 LRJS) e intervención del Ministerio Fiscal (art. 165.4 LRJS), así como sobre el contenido de la sentencia (art. 166 LRJS).

[18] SSTS de 7 febrero 2019 (rec. 223/2017); de 11 marzo 2020 (rec. 188/2020); de 7 julio 2020 (rec. 544/2019); de 28 febrero 2023 (rec. 99/2021); de 11 julio 2023 (rec. 141/2021); y de 14 noviembre 2023 (rec. 184/2021).

son también susceptibles de tramitación a través de esta modalidad procesal los conflictos que afectan *"a un colectivo genérico susceptible de determinación individual"* (art. 153.1 LRJS). Y es que, como había declarado la STS de 10 de diciembre de 2009[19], "el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto"[20].

Para la individualización del conflicto colectivo la vigente regulación contempla diversas previsiones: el art. 76.2 alude a las medidas preparatorias para la averiguación de los integrantes del grupo; el art. 157.a) establece la necesaria consignación en la demanda de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de las personas afectadas por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas[21]; el art. 160.3 LRJS dispone que la sentencia estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado, así como la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente). A todo ello se suma la modalidad especial de ejecución de sentencias colectivas, contemplada en el art. 247 LRJS, que introduce como novedad la posibilidad de ejecución directa de las sentencias estimatorias dictadas cuando el conflicto colectivo susceptible de ejecución individual.

En definitiva, no obsta a la naturaleza colectiva del conflicto la posibilidad de determinación individual pues, aunque "pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general"[22]. Sin perjuicio de que se pueda individualizar la condena, lo relevante es que el conflicto pueda resolverse colectivamente para todo el grupo, sin necesidad de hacer un pronunciamiento individualizado para cada uno de sus integrantes. Por esta razón, la jurisprudencia ha negado la existencia de conflicto colectivo, declarando la consiguiente inadecuación del procedimiento:

[19] Rec. 74/2009.

[20] Esta doctrina aparece reiterada en otras posteriores, *v.gr.:* SSTS de 7 octubre 2015 (rec. 247/2014) y de 1 febrero 2018 (rec. 38/2017).

[21] La STS de 7 octubre 2015 (rec. 247/2014) declara la inadecuación radical del procedimiento de conflicto colectivo para ventilar la pretensión referidas a conflictos que afecten a un colectivo genérico susceptible de determinación individual dado que no se habían cumplido en la demanda las exigencias encaminadas a la concreción de los elementos que permiten la referida individualización. Al interponerse en el formato clásico, la acción resultaba redundante con la ya planteada y resuelta en proceso anterior.

[22] En este entendimiento, la STS de 19 diciembre 2019 (rec. 170/2015), concluye que constituye un conflicto jurídico de naturaleza colectiva el relativo a la interpretación y alcance de un acuerdo alcanzado en el período de consultas previo a la introducción de una medida colectiva de modificación sustancial de condiciones de trabajo. En el mismo sentido, la sentencia cita, entre otras, las SSTS de 15 mayo y 6 junio 2001 (rec. 1069/2000 y rec. 1439/2000); 5 julio 2002 (rec. 1277/2001); 10 junio 2003 (rec. 76/2002); 19 mayo, 29 septiembre y 4 octubre 2004 (rec. 2811/2002, 179/2003 y 139/2003); 25 mayo y 7 diciembre 2005 (rec. 89/2004 y 73/2004); 28 junio, 25 y 26 septiembre y 26 diciembre 2006 (rec. 75/2005, 125/2005, 137/2004 y 18/2006); y 21 junio y 12 diciembre 2007 (rec. 126/2006 y 150/2006).

— En el caso de la reclamación por horas extraordinarias[23] o del abono y cotización de determinadas cantidades[24] o días de trabajo prestados en virtud de un acuerdo colectivo, por entender que no concurre "el elemento subjetivo propio de dicha modalidad procesal ya que el conflicto colectivo no afecta de forma indiferenciada, indivisible y global a todos los trabajadores de la empresa o a un colectivo unido por intereses comunes, sino que requiere de la comprobación de las circunstancias en cada caso concurrentes -días realizados y trabajadores que los llevaron a cabo, cantidades abonadas a cada cual para obtener las diferencias, cotizaciones correlativas y diferencias, etc..-, lo que sólo puede hacerse a través de procesos individuales ordinarios"[25].

— También se ha descartado la existencia de un conflicto colectivo, ante la pretensión de que se delimiten las funciones propias de un determinado puesto de trabajo a efectos de su inclusión en determinada categoría profesional prevista en el convenio aplicable, "en tanto la determinación de tales cometidos depende de diversos factores -fecha de ingreso, forma de acceso a la categoría, etc.- y estas circunstancias no resultan idénticas en todos los trabajadores que lo desempeñan[26].

— Igualmente, cuando la acción persigue que se efectúe una nueva valoración de la ocupación asignada a una determinada categoría profesional, en la medida en que no todos los trabajadores de esta categoría han realizado las mismas funciones[27].

— Cuando se pretende la declaración de existencia de una cesión ilegal, la jurisprudencia social ha negado, por regla general, que el procedimiento de conflicto colectivo resulte adecuado porque su resolución "exige descender al análisis de situaciones individuales de los trabajadores afectados, y que pueden ser diferentes respecto a unos y de la misma empresa, bien porque pudieren estar adscritos a una u otra unidad productiva o centro de trabajo, de tal manera que alguno de ellos sea ciertamente objeto de cesión ilegal en su relación con terceras empresas, no dándose por el contrario esa circunstancia en otras unidades productivas, ya sea porque el empresario principal que subcontrata sus servicios es diferente en uno y otro caso y no lleva a la práctica una misma forma de actuar, o bien porque resulten incluso diferentes las formas de prestación de los servicios y de vinculación de los trabajadores con esas terceras empresas"[28].

— Y, para finalizar esta lista meramente ejemplificativa de supuestos en que se ha estimado la excepción de falta de adecuación de procedimiento, el proceso de conflicto colectivo resulta inadecuado para impugnar la convocatoria de cobertura temporal de puestos en una Administración o entidad pública, cuando ha pasado a la fase de individualización tras la publicación de la lista provisional de admitidos y valoración de méritos[29], pues ya están identificados los candidatos admitidos e inadmitidos, así como la valoración provisional de

[23] SSTS 447/2017 de 18 mayo 2017 (rec. 208/2016) y de 11 febrero 2020 (rec. 181/2018).

[24] SSTS 31 mayo 1993 (rec. 378/92) y 18 junio 1992 (rec. 2391/91),

[25] STS de 11 junio 2020 (rec. 156/2019). En similar sentido, véanse las SSTS de 5 febrero 2007 (rec. 32/06) y 21 diciembre 2021 (rec. 79/2020):

[26] SSTS de 21 diciembre 2021 (rec. 79/2020) y de 9 noviembre 2009 (rec. 152/2008). Con un criterio más flexible, véase la STS de 15 junio 2016 (rec. 208/2015).

[27] STS de 22 febrero 2006 (rec. 176/2004).

[28] STS de 7 diciembre 2005 (rec. 73/2004). En términos análogos se pronuncia la STS de 7 diciembre 2005 (rec. 73/2004).

[29] STS de 11 diciembre 2008 (rec. 7/2008).

sus méritos, por lo que "ya no concurren las notas, exigidas por el art. 153.1 LRJS, puesto que el conflicto no afecta ya a un colectivo genérico de trabajadores, sino a trabajadores concretos, quienes tienen pleno derecho a defenderse frente a las impugnaciones de la convocatoria, puesto que su estimación, en vía colectiva, liquidaría, sin asegurar sus derechos de audiencia, defensa y contradicción, sus legítimos intereses para acceder a las bolsas de empleo temporal de la empresa demandada"[30]. La misma doctrina, y con mayor motivo, resulta de aplicación cuando se ha publicado la adjudicación provisional o definitiva de las plazas[31]. A *sensu contrario*, la jurisprudencia ha afirmado "la idoneidad del proceso de conflicto colectivo cuando en el momento de interponer la demanda no constan concursantes ni adjudicatarios de las plazas convocadas dignos de tutela individual judicial"[32].

En conclusión, cuando se trata de la suma de "reclamaciones individuales -que podrían dar lugar en su caso a una acumulación-, de un conflicto denominado plural y no colectivo, resultaba inadecuada la modalidad procesal elegida por la parte actora, y plenamente ajustada a derecho la estimación de la excepción que realiza la sentencia impugnada de manera motivada"[33].

La complejidad en la delimitación del objeto del proceso de conflicto colectivo, fruto de la dificultad que comporta la distinción entre los conflictos colectivos y los plurales, se ha incrementado con la adición al art. 153.1 LRJS de los conflictos suscitados con relación a medidas colectivas de *ius variandi* empresarial en materia de traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, reducción de jornada y suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción[34]. En estos casos, lo que determina la aplicación de esta modalidad procesal a la acción contra la decisión empresarial, en lugar de la prevista en el art. 138 LRJS, no es la existencia de un conflicto colectivo propiamente dicho, sino la superación de ciertos umbrales numéricos previstos en los arts. 40.2, 41.2 y 47 ET, como se deduce expresamente de los arts. 40.2, 41.5 y 47.3 *in fine* ET, y del art. 153.1 LRJS.

2.1.3. Conflicto real y actual

Si bien una acción colectiva puede tener naturaleza declarativa, debe sustentarse en un conflicto real y actual[35] en la fecha de presentación de la demanda de conciliación, pues es cuando se fija el objeto de la litis[36]. De esta manera procede la declaración de incompetencia objetiva del órgano judicial para resolver sobre la demanda planteada cuando encierra una reclamación de futuro[37].

[30] Por la razón expuesta, la STS 888/2019 de 6 marzo 2019 (rec. 152/2018), estima "la excepción de inadecuación de procedimiento y con ella la incompetencia objetiva de la Sala, puesto que la impugnación de la Convocatoria deberá realizarse individual o pluralmente ante los Juzgados de lo Social competentes.

[31] SSTS de 25 mayo 2006 (rec. 86/2005); y de 5 junio 2013 (rec. 2/2012).

[32] SSTS de 5 noviembre 2008 (rec. 41/2007); y de 22 de septiembre de 2003 (rec. 158/2002).

[33] STS 2015/2020 de 11 junio 2020, cit.

[34] El art. 153.1 se refiere a las decisiones reguladas en "el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores".

[35] STS 2015/2020 de 11 junio 2020 (rec. 156/2019).

[36] STS 18 julio 2002 (rec. 1289/01).

[37] STS de 9 marzo 2016 (rec. 84/2015).

2.1.4. Delimitación de otras modalidades procesales

Determinados conflictos derivados de la interpretación de acuerdos colectivos que afectan a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores pueden suscitar dudas sobre su encuadre en esta u otras modalidades procesales en función de la especialidad de la materia sobre la que versan; es el caso de los conflictos de interpretación de los acuerdos previos a los procesos electorales y a los despidos colectivos.

Sobre los primeros, la STS de 1 de junio de 2004[38] consideró que el proceso de conflicto colectivo era adecuado cuando se trataba de dilucidar si el colectivo de prejubilados de determinada entidad bancaria, conforme a las condiciones contractuales pactadas con los mismos en función de lo establecido en el Pacto Laboral de Fusión, podía configurar un censo electoral. Partiendo de dicha doctrina, la STS de 22 de junio de 2023[39] ha declarado la adecuación de esta modalidad procesal para determinar si las personas trabajadoras que se encontraban, con anterioridad a la presentación de los preavisos electorales, adheridas a la medida voluntaria de suspensión de su contrato de trabajo prevista en el Acuerdo Colectivo Marco de Medidas Voluntarias de suspensión o extinción de contratos de trabajo, han de quedar excluidas de la conformación de los censos electorales en los procesos de elecciones sindicales promovidos en los centros de trabajo de las empresas demandantes.

Por su parte, la STS de 8 de julio de 2015[40], concluyó que esta modalidad procesal no era aplicable, sino la de despido colectivo, para resolver la petición de que se declarara el incumplimiento general por parte de la empresa de los plazos y criterios de adscripción a un programa de bajas incentivadas incluido en el acuerdo alcanzado en el procedimiento de despido colectivo, pues no se había alegado ni probado "que el incumplimiento o incumplimientos afectaba de modo indiferenciado a los intereses generales del colectivo de trabajadores afectados por el despido colectivo", en cuanto la demanda se limitaba "a acumular supuestos incumplimientos, cuyo conocimiento nos obligaría a constatar, caso por caso, si se despidió a trabajadores concretos, cuando aun no se habían resuelto las adhesiones a las bajas voluntarias, así como cada una de las comunicaciones empresariales, que autorizaban o denegaban las bajas voluntarias, o los hechos de las cartas de extinción forzosa, por cuanto dicha actuación excede con mucho los límites del procedimiento regulado en el Capítulo VIII LRJS". Ahora bien, como señala el Tribunal, la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo no opera "en un plano abstracto, equivalente a que sea imposible llegar a un pronunciamiento en ese tipo de pleito, sino atendidas las circunstancias del caso y el enfoque de la demanda", ya que la parte demandante "lo insta sin exponer y acreditar de qué modo se habría producido tal resultado desde la perspectiva general que requiere el conflicto colectivo".

Igualmente se tramitará a través de la modalidad procesal de impugnación de despido colectivo la impugnación de medidas acordadas en el pacto con el que finaliza el periodo de consultas que precede a la decisión de despido colectivo, complementarias de este y distintas de la mera y simple extinción de contratos, tales como suspensiones temporales de contratos o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo[41].

[38] Rec. 128/2003.
[39] Rec. 79/2021.
[40] Rec. 223/2014.
[41] SSTS de 14 octubre 2015 (rec. 8/2015) y 17 mayo 2017 (rec. 221/2016). De tratarse de medidas de flexibilidad interna, adoptadas de forma autónoma, su impugnación habría de tramitarse conforme al proceso de conflictos

2.2. La legitimación en el proceso de conflictos colectivos

2.2.1. Legitimación activa

Se encuentran legitimados para promover procesos de conflictos colectivos de ámbito superior a la empresa los sindicatos y las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto [art. 154.a) y b) LRJS], mientras que, cuando el conflicto no sobrepase el ámbito de la empresa, se reconoce legitimación a los empresarios y a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores [art. 154.c) LRJS], y cuando el conflicto se suscite en la Administración Pública, corresponde tal capacidad procesal a las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y a los órganos de representación del personal laboral al servicio de las mismas [art. 154.d) LRJS]. Al elenco de sujetos legitimados se suman las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, cuando se trate de promover acciones colectivas relativas a su régimen profesional cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto [art. 154.e) LRJS].

En todo caso, los sindicatos representativos a los que se refieren los arts. 6 y 7 LOLS, las asociaciones empresariales representativas en los términos del art. 87 ET, así como los órganos de representación legal o sindical *"podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"* (art. 155 LRJS).

Pese a que el listado del art. 154 LRJS no incluye entre los sujetos legitimados a las comisiones *ad hoc* que participan en los períodos de consultas en los términos del art. 41.4 ET, el Tribunal Supremo les ha reconocido legitimación activa para interponer la demanda de conflicto colectivo frente a decisiones adoptadas sin acuerdo tras un período de consultas en el que hayan participado[42], en coherencia con la doctrina aplicada en el proceso por despido colectivo[43].

2.2.1.1. Sobre el requisito de implantación suficiente

Atendiendo al reconocimiento constitucional (art. 7 CE) del papel que corresponde a las organizaciones sindicales en la defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras, el art. 17.2 LRJS legitima a los sindicatos de trabajadores "*para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios*". De esta forma, la norma rituaria recoge la jurisprudencia y doctrina constitucional que define la noción de interés propio del sindicato a efectos procesales, conectando dicho interés con *"cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores"*. Concretamente, el citado precepto señala que los sindicatos "*podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social"*.

colectivos (art. 153.1 LRJS) [Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral,* núm. 127, 2022, p. 20].

[42] La STS de 27 marzo 2023 (rec. 138/2021) les reconoce legitimación para interponer demanda de conflicto colectivo con relación a una decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

[43] SSTS de 18 marzo 2014 (rec. 114/13) y de 18 mayo 2022 (rec. 246/2021).

Dicha legitimación se apoya en la función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que, como afirmaba la STC 210/1994, de 11 de julio, no descansa en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo. En palabras del intérprete constitucional, la función de los sindicatos "desde la perspectiva constitucional, «no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la Constitución y la Ley las invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores *ut singulus*, sean de necesario ejercicio colectivo» (STC 70/1982, fundamento jurídico 3º), en virtud de una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento ínsita en el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva (SSTC 70/1982 cit., 37/1983, 59/1983, 187/1987 o 217/1991, entre otras). Por esta razón, es posible reconocer en principio legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores".

Como advierte la STC 210/1994, "la capacidad abstracta, así reconocida, no autoriza sin más a concluir que ha de ser posible a priori cualquier actividad sindical, en cualquier ámbito". El Tribunal trae a colación, en este sentido, la doctrina recogida en la STC 37/1983, que establece la necesaria existencia "de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, que ha de medirse en función de la «implantación» en el ámbito del conflicto" (FJ 4)[44]. De ahí que, en orden al reconocimiento de legitimación en un determinado conflicto colectivo, el art. 17.2 LRJS exija que el sindicato que accione cuente *"con implantación suficiente en el ámbito del conflicto"* y *"exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate"45*.

Ese vínculo o relación directa con el objeto del pleito no requiere que deban estar afiliados al sindicato la totalidad de los trabajadores afectados por la resolución del conflicto. Y, desde luego, el sindicato puede accionar para interpretar una previsión del convenio colectivo para cuya negociación está legitimado (STC 70/1982, de 29 de noviembre)[46].

En cualquier caso, la noción de "implantación suficiente" constituye un concepto jurídicamente indeterminado que ha precisado de la exégesis judicial cuando en un concreto litigio se ha objetado la falta de legitimación del sindicato. En este punto, la Sala 4ª ha declarado que "no hay una norma única y general que pueda actuar como regla inequívoca y cuasi matemática a tal efecto, sino que habrá de estarse a las específicas circunstancias de cada caso y

[44] Esta doctrina se recoge, también, en las SSTC 7/2001, de 15 enero; 215/2001 de 29 octubre; 24/2001 de 29 enero; 84/2001 de 26 marzo; 215/2001 de 29 octubre; 202/2007 de 24 septiembre; y 37/1983 de 11 mayo, entre otras muchas.

[45] A diferencia de lo que previsto en el art. 17.2 LRJS con referencia al procedimiento de conflictos colectivos, en el procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales, el art. 151.6 LRJS señala expresamente que "*Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, (...) podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes"*, de donde la doctrina ha inferido que los sindicatos más representativos siempre podrán actuar aunque no tengan implantación [Arbonés Lapena, H.I.: "La intervención procesal del sindicato tras la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2012 (BIB 2012\536)].

[46] SSTS de 13 febrero 2013 (rec. 40/2012); y 19 diciembre 2012 (rec. 289/2011).

a los hechos y elementos de juicio que hayan sido acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación del sindicato en el ámbito del que se trate"[47].

La jurisprudencia asocia la implantación suficiente a la concurrencia de determinados requisitos[48], como pueden ser un nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto[49] o determinado número de miembros en los órganos de representación unitaria de los trabajadores[50]. Cuando se trata de un conflicto de empresa, la implantación del sindicato en dicho ámbito no queda suficientemente acreditada con la mera existencia de una sección sindical, en la medida en que no quede constancia del número de afiliados, ni del porcentaje de los mismos sobre el total de la plantilla[51], sin embargo, la jurisprudencia es flexible en cuanto a la necesidad de que el sindicato cuente con representantes en todos los centros de trabajo en una empresa policéntrica[52]. Dichos requisitos han de acreditarse en el momento de presentación de la demanda, siendo ineficaces las modificaciones que se produzcan con posterioridad, de forma que no cabe entender que el conflicto colectivo pierda sus características por circunstancias ulteriores que no impliquen la satisfacción sobrevenida del objeto[53].

2.2.1.2. El principio de correspondencia entre los ámbitos de actuación del actor y del conflicto

Cuando el conflicto se suscite en el ámbito de la empresa por los órganos de representación unitaria el conflicto ha de ser promovido por representantes de los diversos centros de trabajo afectados y debe ser precedido de su decisión mayoritaria. Esta exigencia viene expresada en doctrina reiterada de la Sala 4ª sobre "la ineludible necesidad de que concurra y se respete el principio de correspondencia entre el ámbito de la representación que ostentan quienes actúan en nombre de los trabajadores y el de afectación de la negociación o el conflicto colectivo en juego, tanto en materia de negociación colectiva, como en la impugnación judicial por la vía

[47] STS de 12 de mayo de 2009 (rec. 121/2008).

[48] Como ilustrativa de la jurisprudencia social sobre el concepto de "implantación suficiente en el ámbito del conflicto", cabe citar la STS de 3 marzo 2021 (rec. 178/2019), que niega la legitimación activa del sindicato actor, Alternativa Sindical de trabajadores de seguridad privada, para plantear demanda de conflicto colectivo contra la empresa Servicios Securitas, por entender que el citado sindicato no había acreditado implantación suficiente en dicha empresa, pues no había participado en las elecciones de la empresa, ni en la negociación del convenio, ni tenía representantes unitarios en ningún centro de trabajo de la empresa y tampoco había podido acreditar el número de afiliados al sindicato en los distintos centros de trabajo de la empresa, dado que no existía ningún trabajador que hubiera solicitado el descuento de la cuota de afiliación sindical en favor de sindicato actor. La citada sentencia recoge la doctrina de otras previas, *v.gr.* las SSTS de 11 marzo 2020 (rec. 160/2018) y de 21 julio 2016 (rec. 134/2015).

[49] STS de 12 mayo 2009, cit. No se considera suficiente el 0.3 % de los trabajadores de la empresa afectados [STS de 6 junio 2011 (rec. 162/2010)]. Pero sí un 3,04 % [STS de 15 septiembre 2014 (rec. 290/2013)], un 5,07 % [STS de 12 mayo 2009, (rec. 121/2008), un 5,35 % [STS de 21 octubre 2014 (rec. 308/2013)], o un 6,25 % [STS de 20 julio 2022 (rec. 67/2020)].

[50] STS de 8 de noviembre de 2017 (rec. 40/2017).

[51] SSTS de 29 abril 2010 (rec. 128/2009); de 20 marzo 2012 (rec. 71/2010); de 13 octubre 2015 (rec. 301/2014); de 21 julio 2016 (rec. 134/2015).

[52] Excepcionalmente, lo exige la STS de 7 marzo 2018 (rec. 239/2016). Otras muchas sentencias consideran legitimado al sindicato que no cuenta con representantes en todos los centros acudiendo al principio *pro actione* y en consideración a otros factores: contar con un representante en el comité intercentros; tener constituida una sección sindical en el ámbito de la empresa; ser sindicato más representativo y haber firmado el convenio colectivo al que se refiere el conflicto; tener un porcentaje de afiliación en la empresa superior al 5 % [SSTS de 31 enero 2003 (rec. 1260/2001); 12 de mayo de 2009 (rec. 121/2008); 19 diciembre 2012 (rec. 289/2011); de 13 febrero 2013 (rec. 40/2012); de 15 septiembre 2014 (rec. 290/2013); de 21 octubre 2014 (rec. 308/2013); de 22 junio 2016 (rec. 185/2015); de 7 junio 2017 (rec. 166/2016); de 11 marzo 2020 (rec. 160/2018); de 20 de julio de 2022 (rec. 67/2020)].

[53] SSTS de 8 octubre 2019 (rec. 148/2018); de 14 julio 2022 (rec. 45/2021); y de 20 julio 2022 (rec. 67/2020).

del conflicto colectivo de cualquier decisión o actuación de la empresa"[54]. En consecuencia, "el ámbito de actuación del órgano de representación promovente del proceso de conflicto colectivo ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término (…). Es decir lo que la repetida regla jurídica prohíbe es que la decisión judicial alcance a trabajadores no representados por el comité actuante"[55]. Este principio "lleva a descartar la posibilidad de que el proceso se inicie únicamente por uno de los comités de centro afectados"[56] y, por tanto, a negarles la "aptitud para postular válidamente en el proceso la cuestión que plantea, que afecta a otros centros de trabajo"[57].

En estos casos en que el conflicto alcanza a varios o a todos los centros de trabajo de la empresa "el principio de correspondencia puede quebrar si el ámbito de cada órgano unitario no se extiende a la empresa en su conjunto, sino a un centro de trabajo determinado o, en general, a un ámbito inferior al de la controversia. En este caso..., el comité de centro no tiene legitimación suficiente para plantear conflictos que superan su ámbito, pues la representación del comité está limitada y la decisión del conflicto no debe ni extenderse más allá de esa representación, ni reducirse artificialmente cuando su dimensión real es superior. La legitimación para iniciar el proceso de conflicto colectivo en este supuesto corresponde al conjunto de los comités de empresa o delegados de trabajo y al comité intercentros cuando tenga atribuida competencia para ello"[58].

Esta jurisprudencia fue cuestionada ante el Tribunal Constitucional que, en diversas sentencias, ha "vinculado la legitimación a la titularidad de la representación de los trabajadores afectados en el conflicto y ello impide que quienes representan a parte de la plantilla puedan actuar en nombre de la totalidad"; y declarado "conforme a la Constitución y que la limitación que supone no atenta al derecho fundamental consagrado en el art. 24 , pues el conflicto puede ser instado por los representantes ajustados a su ámbito objetivo o por un sindicato que goce de la suficiente implantación"[59].

En suma, la representación legal de las personas trabajadoras de un determinado centro de trabajo está legitimada para actuar únicamente en defensa de los intereses de los trabajadores a quienes se extiende la representación que ostentan, pero carecen de legitimación para ejercitar acciones judiciales en favor de los trabajadores de otros centros de trabajo aun cuando no dispongan de representantes unitarios, pues "la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo (…)"[60]. Como advierte esta jurisprudencia, "admitir lo contrario supondría tanto como otorgar la representación de todos los trabajadores de los diferentes centros de trabajo de la empresa a los representantes unitarios que pudieren haber sido elegidos en el único de ellos en el que se haya constituido dicha representación, en cuya elección no han participado, y con

[54] En aplicación del principio de correspondencia, la STS 998/2018 de 7 marzo 2018) (rec. 239/2016), acoge la excepción de falta de legitimación activa del comité de empresa de uno de los centros de trabajo de la empresa, para impugnar una decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo que también afecta a trabajadores de otros centros de trabajo. Véase, también, la STS de 20 julio 2022 (rec. 67/2020).

[55] SSTS de 26 abril 2017 (rec.432/2015); de 25 enero 2017 (rec.40/2016); y de 7 marzo 2018, cit.

[56] STS de 24 febrero 2016 (rec. 268/2013).

[57] STS de 11 abril 1994 (rec. 4197/1993).

[58] STS de 19 diciembre 1994 (rec. 727/1994).

[59] ATC 100/1985, de 13 febrero, con cita de las SSTC 59/1983, de 6 julio, y 74/1983, de 30 julio.

[60] STS de 23 febrero 2016 (rec. 39/2015), citada por la STS de 7 marzo 2018 (rec. 239/2016).

independencia, incluso, del mayor o menor número de trabajadores destinados en el mismo en relación con la totalidad de la plantilla de la empresa, lo que no es admisible desde los ordinarios parámetros de representatividad jurídicamente exigibles".

La representación que se exige en el proceso es, ni más ni menos, la que corresponde a los trabajadores afectados por el conflicto. De esta regla jurídica se deduce, por tanto, la prohibición de "que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve"[61].

Ahora bien, según la Sala 4ª quedarán excluidos los representantes de los trabajadores que acordaron la decisión que se impugna, como sería el caso de la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de forma que solo estará legitimada la representación que no negoció, que no prestó su consentimiento en el período de consultas o que lo prestó mediando dolo, coacción o abuso de derecho, si ha sido invalidado por tal causa[62].

2.2.2. Legitimación pasiva

En lo que atañe a la legitimación pasiva, junto a la empresa que adoptó la medida, se deberá demandar a aquellos representantes que aprobaron, en su caso, el acuerdo impugnado es la legitimación pasiva, puesto que deberán ser demandados junto con el empresario. Se trata, por tanto, de a una situación de litisconsorcio pasivo necesario, similar a la prevista en el art. 138.2 LRJS para las impugnaciones individuales contra las modificaciones sustanciales derivadas de un acuerdo colectivo[63].

El Tribunal Supremo también se ha pronunciado, descartando la legitimación pasiva en el proceso de conflicto colectivo de los miembros del comité de empresa y otros trabajadores individualmente codemandados[64].

2.3. Sobre la exigencia de actos preprocesales

El art. 156.1 LRJS establece expresamente *como "requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el artículo 63"* del mismo cuerpo legal. No obstante, dicha exigencia ha suscitado dudas sobre su aplicación en lo que respecta a los procesos en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, para los que el art. 64.1 LRJS exceptúa el requisito de conciliación o mediación.

[61] Así se expresa la mencionada STS de 23 febrero 2016 (rec. 39/2015), que trae a colación su doctrina contenida en la STS de 25 noviembre 2013 (rec. 87/2013).

[62] Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Iniesta, G.: "Procedimientos de impugnación judicial de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 14, 2025, p. 25.

[63] Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Iniesta, G.: "Procedimientos de impugnación judicial de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", cit., p. 25.

[64] En este sentido se pronuncia la STS de 26 diciembre 1997 (rec. 1860/1997), referida a la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato Afectados Fondo de Pensiones, frente a la empresa y a los trabajadores componentes de la "Mesa de Negociación Permanente", y en la que se solicitaba la declaración de la nulidad de los acuerdos adoptados en el seno de dicha mesa de negociación y el deber de la empresa demandada de negociar con el Comité de Empresa de Madrid.

Sobre la cuestión la jurisprudencia social ha descartado la interpretación según la cual dicha excepción solo sería aplicable a los supuestos en que la decisión empresarial se tramite conforme a la modalidad procesal del art. 138 LRJS por no superar el umbral de trabajadores correspondiente, concluyendo que la excepción se aplica también a las decisiones de carácter colectivo por lo que constituye una especialidad del proceso de conflicto colectivo cuando versa sobre tales pretensiones de *ius variandi*. Tal excepción a la regla general contenida en el art. 156.1 LRJS, se justifica, de un lado, en la claridad del art. 64.1 LRJS y, por otra parte, en que tal trámite preprocesal parece redundante cuando "la decisión del empresario se ha de llevar a cabo después de agotado el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores", y contrario a la idea de celeridad que impulsa evidentemente la ordenación procesal de este cauce de impugnación de la que es prueba la brevedad del plazo de 20 días para la caducidad de la acción (art. 59.4 ET y art. 138.1 ET), lo que además resulta en beneficio de la seguridad jurídica[65].

De igual forma, la Sala 4ª ha considerado irrelevante a estos efectos que haya existido o no acuerdo en el período de consultas, negando que quepa distinguir entre la acción interpuesta frente a la decisión empresarial adoptada tras finalizar dicho período sin acuerdo y la dirigida frente al acuerdo alcanzado entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores en dicho período de consultas, pues tampoco en este caso sería exigible conciliación o mediación previa. En apoyo de este criterio se acude, nuevamente, a la literalidad del art. 64 LRJS que no distingue entre una u otra situación, y a los ya mencionados principios de celeridad y seguridad jurídica, que resultan de aplicación con independencia de que exista o no acuerdo[66]. Como señala esta jurisprudencia, cuando la normativa ha querido dotar de relevancia jurídica la existencia de dicho acuerdo en la fase de consultas lo ha precisado, como ocurre en el art. 41.4 ET cuando establece una presunción de concurrencia de la causa justificativa de la medida de *ius variandi*.

La cuestión es de suma importancia, y no solo de cara a la admisión de la demanda a trámite o a la apreciación de la correspondiente excepción procesal. También es relevante a efectos del cómputo del plazo de ejercicio de la acción, pues si la conciliación previa no era preceptiva, la presentación de la papeleta no comporta la suspensión del plazo de caducidad de 20 días para impugnar la medida, que opera en sus propios términos y alcance temporal[67].

Tiene, además, consecuencias en la determinación del procedimiento aplicable cuando se trata de la impugnación de convocatoria de plazas en la Administración pública, en cuyo caso, la fecha decisiva para la determinación de si era idónea o no la modalidad procesal de conflicto colectivo, en función de que el conflicto haya quedado individualizado como consecuencia de la publicación de la lista de los candidatos admitidos e inadmitidos y la valoración de los méritos, o de la resolución provisional o definitiva de adjudicación, es la de presentación de la demanda y no la de realización de actos preparatorios como el intento de conciliación sin efecto ante el organismo de mediación y conciliación correspondiente, dado que resulta totalmente irrelevante a los fines de planteamiento del conflicto colectivo frente a una empresa que ostenta carácter público y es, por tanto, totalmente innecesaria por lo que se erige en un acto totalmente neutro a

[65] SSTS de 9 diciembre 2013 (rec. 85/2013) y 16 septiembre 2014 (rec. 251/2013).
[66] STS de 3 diciembre 2019 (rec. 141/2018).
[67] SSTS de 9 diciembre 2013 (rec. 85/2013) y 16 septiembre 2014 (rec. 251/2013).

los fines del planteamiento del ulterior conflicto colectivo[68], y no impedía al sindicato actor un ejercicio de la acción judicial más temprano y tempestivo[69].

2.4. Interposición de la demanda

2.4.1. Plazo de interposición

El plazo de interposición de la demanda se halla en función de la acción ejercitada por lo que la casuística es inmensa. Así, cuando se impugna una medida de distribución irregular de la jornada impuesta por la empresa, la jurisprudencia ha entendido que si bien "desde el mismo momento en que el empresario impuso tales condiciones, la representación sindical pudo reaccionar [...] lo que no es posible es mantener que la prescripción comenzó en ese mismo momento, antes bien al contrario, el hecho de que la medida empresarial se prolongase en el tiempo, permite que la reclamación pueda efectuarse mientras los efectos de tales medidas sigan vigentes y en aplicación. Sostener lo contrario sería tanto como mantener que el transcurso del tiempo convierte una medida ilegal en legal"[70].

Similar solución se aplica a la impugnación de los convenios colectivos cuando deba tramitarse conforme a esta modalidad procesal, dado que el art. 163.3 LRJS establece que la impugnación directa por los sujetos legitimados podrá instarse *"mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional"*[71].

Cuando se trata de decisiones de *ius variandi* colectivo sometidas al plazo de caducidad de 20 días, si se cierra el periodo de consultas sin acuerdo, el mencionado plazo de caducidad habrá de contarse desde su notificación por escrito a los representantes de los trabajadores, por aplicación analógica de lo previsto en el art. 138.1 LRJS[72].

2.4.2. Efectos sobre los procesos individuales

La iniciación del proceso de conflicto colectivo suspende la tramitación de los procesos individuales pendientes de resolución que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo (art. 160.5 LRJS). Asimismo, la iniciación del proceso interrumpe la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto (art. 160.6 LRJS).

La jurisprudencia ha analizado el efecto interruptivo del plazo de prescripción para la reclamación individual de cantidades, cuando la acción individual se ejercita con posterioridad a que la sentencia colectiva sea dictada. La doctrina de la Sala 4ª sobre esta cuestión es concluyente al afirmar que la tramitación de un procedimiento de conflicto colectivo interrumpe la prescripción de las acciones individuales que se hubieran ejercitado o pudieran ejercitarse con el mismo objeto[73].

[68] STS de 17 junio 2004 (rec. 149/2003).
[69] STS de 6 marzo 2019 (rec. 152/2018).
[70] STS de 23 de marzo 2021 (rec. 2668/2018). Criterio reiterado por la STS de 10 septiembre 2024 (rec. 87/2022).
[71] STS de 26 octubre 2015 (rec. 276/2014):
[72] STS de 22 de marzo 2018 (rec. 660/2016).
[73] Se pronuncian en este sentido, entre otras, las SSTS de 10 enero 2024 (rec. 3605/2022); de 16 enero 2024 (rec. 423/2023); de 30 enero 2024 (rec. 3143/2022); de 7 febrero 2024 (rec. 442/2021); de 10 mayo 2022 (rec. 124/2019); de 27 septiembre 2022 (rec. 1582/2019); de 4 octubre 2022 (rec. 2913/2019); de 16 marzo 2021 (rec. 2384/2019);

En consecuencia, la acción individual para reclamar está sujeta a un renovado periodo anual (art. 59.2 ET), iniciándose el *dies a quo* en la fecha en que alcanza firmeza la previa sentencia de conflicto colectivo[74]. Así se deduce del art. 160.5 LRJS, como "consecuencia del efecto positivo prejudicial de cosa juzgada, dada la indiscutible vinculación que existe entre los conflictos individualizados y el conflicto colectivo correspondiente"[75].

Sin embargo, la demanda de conflicto colectivo no tendrá efecto interruptivo de la prescripción de la acción individual en reclamación de derecho y cantidad, cuando el ámbito subjetivo y territorial del conflicto no comprenda al accionante individual, aun cuando pudiere ser idéntico el objeto del conflicto colectivo y el de la acción individual ejercitada[76].

2.5. Efectos de la sentencia

2.5.1. La cosa juzgada sobre los procesos individuales

A tenor del art. 160.5 LRJS: "*La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo".*

Como ha afirmado la jurisprudencia "se trata de una prejudicialidad que presenta unas connotaciones tan específicas que muy bien podría calificarse de prejudicialidad normativa, en tanto en cuanto la sentencia que se dicta en el proceso de conflicto colectivo define el sentido en que se ha de interpretar la norma discutida o el modo en que ésta ha de ser aplicada, y por ello participa de alguna manera del alcance y efectos que son propios de las normas, extendiendo su aplicación a todos los afectados por el conflicto, pero con categoría de norma para que cada uno, tomando tal sentencia en su declaración de premisa "iuris", pueda ejercitar las pertinentes acciones individuales de condena bajo el amparo de aquella sentencia que puso fin al proceso de conflicto colectivo"[77].

En su último inciso, el art. 160.5 añade que *"[l]a suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla*

de 5 de octubre 2021 (rec. 2163/2019); de 24 noviembre 2021 (rec. 383/2019); de 5 diciembre 2019 (rec. 236/2019), de 21 marzo 2017 (rec. 1602/2015); de 7 julio 2016 (rec. 167/2015); de 18 febrero 2015 (rec. 1335/2014); de 26 noviembre 2015 (rec. 18/2015); de 18 diciembre 2014 (rec. 2802/2013); de 5 junio 2014 (rec. 1639/2013); de 11 febrero 2014 (rec. 82/2012); de 21 octubre 1998 (rec. 4788/1997); de 25 marzo 1992 (rec. 3441/1089).

[74] Por todas: SSTS de 7 febrero 2024 (rec. 442/2021); de 10 mayo 2022 (rec. 124/2019); de 27 septiembre 2022 (rec. 1582/2019); de 4 octubre 2022 (rec. 2913/2019); de 16 marzo 2021 (rec. 2384/2019); de 24 noviembre 2021 (rec. 383/2019); y de 5 diciembre 2019 (rec. 236/2019).

[75] STS de 13 junio 2001 (rec. 3803/2000).

[76] SSTS de 30 enero 2024 (rec. 3143/2022); de 5 diciembre 2019 (rec. 236/2019); y de 3 octubre 2017 (rec. 2034/2015).

[77] STS de 30 junio 1994 (rec. 1657/1993). Doctrina reiterada en las posteriores SSTS de 15 julio 2014 (rec. 2393/2013); de 24 junio 2013 (rec. 1031/2012); de 14 junio 2012 (rec. 4265/2011); de 11 julio 2012 (rec. 2176/2011); de 5 octubre 2011 (rec. 3637/2010); de 9 marzo 2007 (rec. 1968/2005); de 30 octubre 2007 (rec. 4295/2005); de 5 diciembre 2005 (rec. 4755/2004), entre otras.

como sentencia contradictoria[78] *"*. De una interpretación *contrario sensu* de este precepto, cabría deducir que la sentencia dictada en conflicto colectivo no producirá efectos de cosa juzgada en lo que respecta a los trabajadores que hubieran planteado con carácter previo un proceso individual en el que hubiera ya sentencia firme. Tal conclusión sería, además, coherente con lo establecido en el art. 222.1 LEC, según el cual la "*cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquélla se produjo*". No en vano, las "razones de seguridad jurídica que sustentan el instituto de la cosa juzgada cierran el paso, sin duda, a la eventualidad de reabrir litigios ya decididos por el hecho de que la jurisprudencia haya establecido una nueva doctrina, o haya matizado doctrina anterior, o incluso haya modificado la tesis acogida en anteriores pronunciamientos"[79].

Con todo, la jurisprudencia social ha concluido que "lo resuelto en una sentencia de conflicto colectivo no puede eludirse por el mero hecho de que con anterioridad se hayan emitido otros pronunciamientos firmes que puedan perjudicar a trabajadores que se anticiparon en la reclamación individual[80], máxime cuando las sentencias dictadas en procesos de conflictos colectivos vienen a dar sentido y alcance de la norma cuestionada, extendiendo su aplicación a todos los afectados, con categoría de norma para todos ellos"[81]. Esta doctrina ha establecido que "cuando concurren sentencias contradictorias y con fuerza de cosa juzgada sobre un mismo tema ha de prevalecer el criterio de la recaída en conflicto colectivo", dada "la presencia preeminente del aspecto colectivo, tanto en el carácter social de los sometidos a él, como en el interés público que lo informa, y en la especial significación e intervención que en el proceso laboral tienen las instituciones que representan y gestionan los intereses colectivos - organizaciones de obreros y patronos-"[82]. Esta posibilidad de extender sus efectos pese a la existencia de un proceso individual

[78] Como razona la STS de 12 junio 2018 (rec. 810/2017): "La necesidad de que la Sala de casación establezca la certeza jurídica no viene dada a través del análisis de la contradicción entre las sentencias por el cauce tradicional del art. 219.1 LRJS -aunque materialmente sean opuestas- sino la adecuación de la situación a la legalidad es un efecto necesario derivado de la exigencia de un precepto que específicamente regula para estos concretos supuestos le necesidad de que la sentencia individual no pueda prevalecer sobre la colectiva firme previamente dictada, naturalmente siempre y cuando concurran los requisitos que para ello se establecen en el propio artículo 160.5 LRJS". La sentencia reitera la doctrina sentada en las SSTS de (dos) 1 marzo 2018 (recs. 1858/2015 y 2573/2016); de 29 noviembre 2017 (rec. 3075/2014); de 18 julio 2017 (recs. 603/2015, 892/2015, 1563/2015); de (dos) de 16 junio 2015 (recs. 608/2014 y 609/2014); de 4 octubre 2016 (rec. 68/2015); de 17 junio 2015 (rec. 601/2014), entre otras, en las que se afirma que "en esta singular situación jurídica, el estricto análisis de la concurrencia de contradicción debe ceder ante la preferencia que debe concederse al efecto de cosa juzgada que la sentencia de conflicto colectivo despliega sobre los procesos individuales con el mismo objeto". Como ya había advertido la doctrina, la aprobación de la LRJS, estableciendo que los efectos de la cosa juzgada habrán de extenderse incluso cuando el recurrente no hubiera invocado la sentencia del conflicto colectivo como sentencia de contraste en el recurso de casación unificadora, fue el detonante del cambio de criterio de la Sala, ya que anteriormente se exigía acreditar la contradicción [Moreno Pérez, J.M.: "La cosa juzgada en los conflictos colectivos y la ampliación de sus efectos en la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social", *Temas Laborales*, núm. 114, 2012, p. 249].

[79] SSTS de 13 junio 2008 (rec. 809/2007); y de 21 enero 2010 (rec. 57/2009).

[80] Como también ha declarado la doctrina constitucional (aunque no en un caso de conflicto colectivo), "el instituto de la cosa juzgada no puede ser justificación para que [se] depare un peor tratamiento a [quienes] se encuentran en idéntica situación y que se verían perjudicados por el único hecho de haber acudido a los órganos jurisdiccionales para obtener el reconocimiento de su derecho" (STC 307/2006, de 23 octubre, FJ 5).

[81] STS de 18 diciembre 2018 (rec. 710/2017), citando los precedentes en "obiter dicta" de las SSTS de 19 febrero 2008 (rec. 513/2007); de 30 junio 2009 (rec. 3486/2008); de 21 enero 2010 (rec. 57/2009); de 22 abril 2010 (rec. 1888/2009); de 10 mayo 2010 (rec. 2410/2009); y de 19 mayo 2010 (rec. 2556/2009).

[82] STS de 18 diciembre 2018 (rec. 710/2017), citando la doctrina recogida en las SSTS de 30 junio 1994 (rec. 1657/1993) y de 14 febrero 1995 (rec. 1919/1994).

resuelto por sentencia firme adquiere aún más sentido cuando el derecho reconocido despliega sus efectos en períodos de tiempo posteriores a la sentencia colectiva[83].

2.5.2. Afectación general y recurribilidad de los conflictos individuales vinculados

La existencia de un conflicto colectivo ha servido como argumento para refrendar la afectación general "por notoriedad cuando la reclamación individual se fundamenta en el pronunciamiento recaído en un proceso de conflicto colectivo seguido con el mismo objeto, supuesto en el que la previa tramitación del pleito colectivo acredita por sí misma la concurrencia de un interés general no pacífico"[84].

2.6. Ejecución de la sentencia colectiva

Paralelamente a la introducción de los conflictos que afectan "*a un colectivo genérico susceptible de determinación individual*" en el ámbito objetivo del proceso de conflicto colectivo, el art. 247 LRJS ha previsto la modalidad especial de ejecución de las sentencias colectivas, una de las principales novedades de la vigente norma procesal, que posibilita la ejecución directa de los pronunciamientos de condena susceptibles de individualización[85].

Este mecanismo también se aplica a la ejecución de las sentencias u otros títulos ejecutivos en materia de flexibilidad interna, concretamente "*sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de carácter colectivo* (…)", lo que resulta coherente con su inclusión en el ámbito del proceso de conflicto colectivo.

La ejecución directa al amparo del art. 247.1 LRJS se halla condicionada al cumplimiento de los contenidos mínimos de la demanda y la sentencia según lo establecido en los arts. 157.1.a) y 160 LRJS. En este sentido, la doctrina judicial ha advertido la necesidad de que, "en línea con el suplico de la demanda, el fallo condenatorio contenga los elementos que permitan identificar a los trabajadores afectados (datos), los que permiten identificar a éstos con la pretensión (requisitos) y aquellos que dentro del colectivo genérico de trabajadores pueda diferenciar a unos de otros (características)"[86]. Así pues, la sentencia colectiva ha de precisar "los elementos necesarios que en plano subjetivo y objetivo determinan la existencia de una obligación exigible"[87]. Sólo cuando concurren esos elementos existe una condena susceptible de ejecución "directa e individual"[88]. En caso contrario, no cabrá la ejecución directa[89], sino a través de la demanda individual o plural que corresponda según la naturaleza de la pretensión.

Una vez dictada la sentencia, la obligación de cuantificar individualizadamente la deuda y proponer, en su caso, una fórmula de pago corresponde a la parte ejecutada, a través del proceso

[83] STS de 18 diciembre 2018, cit.

[84] V.gr. en las SSTS de 23 septiembre 2015 (rec. 1647/2014); de 20 septiembre 2016 (rec. 3335/2016); y de 3 octubre 2017 (rec. 3628/2015).

[85] STS de 18 junio 2013 (rec. 108/2012), citando la STS de 7 octubre 2015 (rec. 247/2014).

[86] ATS de 18 octubre 2017 (rec. 9/2017).

[87] En este sentido, véanse, entre otras, las SSTS de 28 mayo 2002 (rec. 1172/2001); de 11 octubre 2011 (rec. 187/2011); de 20 marzo 2012 (rec. 18/2011); de 28 marzo 2012 (rec. 48/2011); de 26 junio 2012 (rec. 19/2011); y de 15 noviembre 2012 (rec. 251/2011).

[88] STS de 18 junio 2013 (rec. 108/2012).

[89] Por todas, véanse las SSTS de 8 mayo 2019 (rec. 94/2017); de 20 marzo 2012 (rec. 18/2011); de 28 marzo 2012 (rec. 48/2011); de 26 junio 2012 (rec. 19/2011); y de 11 octubre 2011 (rec. 187/2010).

incidental contemplado en el art. 247.1.c) LRS, por lo que no cabe exigir a los demandantes que acudan a las medidas cautelares previstas en el artículo 76 LRJS[90].

Conviene, por último, recordar que la solicitud de ejecución de la sentencia de conflicto colectivo interrumpe el plazo de prescripción de las acciones individuales, con independencia de su procedencia o no, pues, aun habiéndose incoado la ejecución de forma improcedente, la solicitud de ejecución tendrá valor de reclamación extrajudicial, con efectos interruptivos del plazo de prescripción de dichas acciones individuales[91].

3. EL PROCESO DE DESPIDOS COLECTIVOS

La jurisprudencia en materia de despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor, se centra en gran medida en la identificación del supuesto extintivo objeto de impugnación y en la valoración de la concurrencia de los requisitos causales y procedimentales que afectan a la validez de la medida empresarial de conformidad con la regulación sustantiva aplicable[92]. Sin embargo, la doctrina judicial referida a aspectos puramente adjetivos o procesales y, en particular, a la interpretación del art. 124 LRJS es más escasa y se refiere, fundamentalmente, a la adecuación del procedimiento en función de la existencia o no de despido colectivo y a la legitimación para interponer la demanda, entre otros aspectos a los que se hará oportuna referencia.

3.1. Orden competente respecto de las reclamaciones relacionadas con los despidos colectivos en empresas concursadas

Una de las cuestiones que ha ocupado las reflexiones de la Sala 4ª ha sido la determinación del orden competente para conocer sobre la impugnación de los despidos colectivos en presencia de una empresa concursada. A la luz de los arts. 8 y 64.1 y 8 de la Ley 22/2003 de 9 de julio, Concursal[93] y de los arts. 2 y 3.h) LRJS, la jurisprudencia social, en concordancia con la Sala Especial de Conflictos de Competencia[94], ha afirmado que "cuando se quiere cuestionar la validez del despido acordado en el seno del concurso hay que accionar (individual o colectivamente) ante el Juzgado de lo Mercantil"[95]. Más concretamente, tal competencia se atribuye "para conocer de la extinción colectiva después de declarado el concurso"[96]. También compete al Juez de lo Mercantil la decisión sobre la medida colectiva, si el despido colectivo estuviera en tramitación al momento de la declaración del concurso (art. 170.1 TRLC)[97], correspondiendo a la administración concursal su ejecución, aún en el caso de que en la fecha de la declaración del

[90] SSTS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014) y de 4 diciembre 2015 (rec. 149/2015).

[91] STS de 30 junio 2016 (rec. 1210/2015).

[92] Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, y en el que la autoridad laboral no juega un papel decisorio, como sucedía hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero; art. 51 ET y Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

[93] Arts. 53.1, 169.1, 541, 551 del vigente Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal (TRLC 2020).

[94] Autos 25/2015, de 9 diciembre; 1/2016, de 19 marzo; y 12/2016, de 27 junio de la Sala Especial de Conflictos de Competencia.

[95] SSTS de 8 marzo 2018 (rec. 1352/2016); de 14 septiembre 2018 (rec. 2652/2017); y de 29 diciembre 2014 (rec. 93/2012).

[96] STS de 9 febrero 2015 (rec. 406/2014).

[97] SSTS de 22 junio 2020 (rec. 195/2019) y de 29 diciembre 2014 (rec. 93/2012), en aplicación del art. 64.1, párrafo segundo LC.

concurso ya se hubiera alcanzado un acuerdo en el periodo de consultas o se hubiera notificado la decisión empresarial (art. 170.2 TRLC). No obstante, si el acuerdo o la decisión empresarial ya hubieran sido impugnados ante la jurisdicción social al tiempo de la declaración del concurso, *"el procedimiento continuará ante los órganos de esta jurisdicción hasta la firmeza de la correspondiente resolución"* (art. 170.3 TRLC).

Diferente es la solución cuando "no se cuestiona la validez del despido concursal, sino que se reclama el abono de determinadas cantidades derivadas de la extinción contractual que comporta (sean indemnizatorias o retributivas)". Cuando se trata de una reclamación laboral dirigida frente a quienes no son sujetos concursados, la competencia exclusiva del Juez Mercantil desaparece. "La excepcionalidad de la atribución competencial en favor del Juez del Concurso juega en favor de la jurisdicción social cuando no aparezca una norma explícita que le asigne el conocimiento de determinado asunto"; en consecuencia, cuando la demanda se dirige tanto contra la empleadora que despidió como frente a una sociedad distinta y sus administradores partiendo de la premisa de que constituyen grupo de empresas, la competencia corresponde al orden social[98].

3.2. Ámbito objetivo de la modalidad procesal regulada en el art. 124 LRJS

Una vez residenciado el conflicto en el orden social, la litigiosidad sobre la adecuación del proceso de impugnación de despidos colectivos regulado en el único y extenso art. 124 LRJS, se ha suscitado en relación con el presupuesto objetivo de esta modalidad procesal, consistente en la propia existencia de un despido colectivo en los términos del art. 51.1 ET[99].

En cualquier caso, a efectos de aplicación de esta modalidad procesal es irrelevante que la empresa haya utilizado el procedimiento del art. 51 ET. Si, en atención a las causas concurrentes y al número de trabajadores afectados, el despido tuviera la consideración de colectivo, la decisión empresarial podrá ser impugnada por la vía del art. 124 LRJS, aun cuando no se hubiera tramitado como tal (despido colectivo de hecho)[100]. En este sentido, cabe citar la jurisprudencia que equipara a un despido colectivo la falta de llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos cuando dicha decisión comporta un número de extinciones superior a los umbrales definidos en el art. 51.1 ET y responde a un panorama de concurrencia de causas económicas y productivas[101].

Distinto es el supuesto en que "la demanda se construye sobre unas afirmaciones no meramente fácticas -las que se refieren a la existencia de la comunicación empresarial de cese de un determinado número de trabajadores-, sino sobre una calificación jurídica -el fraude de ley en la contratación y la inexistencia de justificación de la terminación de los contratos- que necesariamente individualiza la situación de los trabajadores", en cuyo caso no cabe la acción de despido colectivo prevista en el art. 124 LRJS, sino que son los propios trabajadores los que han

[98] SSTS de 9 enero 2019 (rec. 3893/2016), de 25 septiembre 2019 (rec. 1658/2017). de 6 de junio de 2018 (rec. 372/2016), de 22 septiembre de 2014 (rec. 314/2013).

[99] Si constituye un despido colectivo por afectar la extinción a contratos temporales suscritos en fraude de ley [SSTS de 22 diciembre 2016 (rec. 10/2016); de 17 mayo 2016 (rec. 3037/2014); de 8 julio 2012 (rec. 2341/2011)]; si de la correcta extinción de contratos temporales suscritos al amparo de una contrata [SSTS 1935/2022 de 19 mayo 2022 (rec. 320/2021); 4127/2020 de 18 noviembre 2020) (rec. 62/2020)], o un supuesto de adscripción voluntaria a un acuerdo sobre bajas incentivadas alcanzado en el período de consultas de un ERE [considerándose un despido colectivo: SSTS 285/2022 de 19 enero 2022 (rec. 238/2021) y de 7 febrero 2008 (rec. 4237/2006)].

[100] SSTS de 25 noviembre 2013 (rec. 52/2013); y de 21 julio 2015 (rec. 370/2014).

[101] SSTS de 14 junio 2018 (rec. 3853/2016) y de 10 mayo 2017 (rec. 1246/2016).

de impugnar su cese ante el Juzgado de lo Social, por el cauce individual correspondiente, "para establecer si son contrarios a derecho y debieren en consecuencia considerarse como extinciones computables a los efectos del art. 51 ET"[102]. Por la misma razón, la Sala concluye que el conflicto sobre la determinación de si la finalización de las prácticas académicas extracurriculares de los 180 estudiantes universitarios constituye o no un despido colectivo encubierto, no puede ser encauzado a través de un proceso de despido colectivo, pues requiere un examen de las concretas circunstancias de cada una de esas prácticas a fin de determinar si escondían una relación laboral irregular y fraudulenta[103].

Particular atención merece el supuesto en el que la acción contra el despido colectivo mantiene la existencia de una cesión ilegal de mano de obra. Como advierte la STS de 2 octubre 2018[104] cabe "la posibilidad de que alguno de los trabajadores de una determinada empresa o unidad productiva de la misma puedan ser objeto de este tráfico prohibido de mano de obra, que sin embargo no afecte a quienes pudieren estar adscritos a otras unidades o centros de trabajo, impidiendo de esta forma un pronunciamiento genérico, uniforme y abstracto para todos ellos". Estas controversias requieren "la valoración de hechos singulares en relación con las condiciones específicas en que en cada caso se realiza la prestación de trabajo y el ejercicio de los poderes empresariales"[105], lo que ha llevado a la Sala 4ª a rechazar la "posibilidad de encauzar la pretensión de declaración de cesión ilegal a través de la modalidad de despido colectivo", concluyendo que "la materia de la cesión no es por lo general susceptible de dar lugar a un conflicto colectivo y ello en la medida en que en ella no se trata de establecer propiamente la forma cómo ha de ser aplicada una norma desde la perspectiva de un supuesto fáctico uniforme que cubre a un grupo homogéneo de trabajadores en la misma situación"[106]. Con todo, esta doctrina ha admitido excepciones, "cuando la situación se produzca exactamente por igual a todos los trabajadores de la empresa afectados, sin la menor distinción de sus circunstancias individuales y en términos de una relación absolutamente idéntica con la tercera empresa respecto a la que se denuncia la cesión ilegal"[107].

En otro orden de consideraciones, se ha suscitado cierto debate acerca de los motivos de impugnación que cabe plantear frente al despido colectivo en el ámbito de esta modalidad procesal o a través del cauce de impugnación individual regulado en los arts. 120 a 123 LRJS. Sobre las circunstancias o elementos que deben ser objeto del procedimiento especial previsto en el art. 124 LRJS, la jurisprudencia distingue entre lo que constituye el propio proceso de negociación y decisión, y su ejecución o puesta en marcha. El objeto de esta modalidad procesal queda constreñido al *iter* hasta llegar a esta decisión, quedando fuera de su ámbito

[102] STS de 22 noviembre 2018 (rec. 67/2018), citando su sentencia previa de 22 diciembre 2016 (rec. 10/2016). La STS de 24 enero 2020 (rec. 148/2019), mantiene la adecuación del cauce de despido colectivo porque la cuestión que tiene que resolver es distinta a la examinada en aquellas sentencias, al no tratarse de "contratos temporales que pudieran ser considerados fraudulentos o que hubieran finalizado al margen de las previsiones normativas sobre este tipo de contratos, frente a cuyas calificaciones las partes sostuvieran posturas diferentes", sino de la extinción de unos contratos realizada al amparo de un precepto de un determinado convenio colectivo.

[103] STS de 30 noviembre 2022 (rec. 132/2020).

[104] Rec. 3696/2017.

[105] STS de 20 julio 2007 (rec. 76/2006).

[106] STS de 12 junio 2007 (rec. 5234/2004).

[107] Como fue el caso enjuiciado en la precitada STS de 2 octubre 2018 (rec. 3696/2017), que aprecia el efecto de cosa juzgada respecto de la cesión ilegal planteada en el previo proceso por despido colectivo y desestimada por la STS de 12 julio 2017 (rec. 278/2016), ya que se trataba de una pequeña empresa con muy pocos trabajadores en plantilla en la que las relaciones de subcontratación con la tercera empresa eran totalmente coincidentes para todos ellos, sin la menor distinción individual entre unos y otros.

las cuestiones relativas a su implementación[108], como sería el caso de la falta de puesta a disposición de la indemnización[109], por lo que estos defectos tampoco afectarán a la calificación del despido colectivo[110]. Por la misma razón, las irregularidades que puedan haberse cometido en la notificación de la decisión final del despido a cada uno de los trabajadores no han de ser examinadas en el ámbito de la impugnación del despido colectivo por el cauce del artículo 124.1 de la LRJS, procediendo la alegación de dichas irregularidades en el procedimiento de impugnación individual de los despidos[111].

La impugnación de los criterios de selección de los trabajadores afectados por la decisión extintiva ha planteado también dudas acerca del cauce procesal adecuado. Como regla general, el debate sobre si la empresa ha aportado dichos criterios podría afectar a la calificación del despido colectivo, por lo que entraría en el ámbito del art. 124 LRJS. Sin embargo, la valoración y debate que se realiza en esta modalidad procesal no puede referirse al análisis concreto y minucioso de cada una de las situaciones particulares de los trabajadores individualmente afectados". Cuando el motivo de impugnación de los criterios requiera "un examen pormenorizado e individualizado de la situación de cada uno de los afectados integrantes del grupo genérico de trabajadores, (…) esa discusión sería ya de las sustanciables en el proceso de despido individual ex art. 124.13 de la LRJS"[112]. No obstante, de una interpretación *sensu contrario* de esta doctrina, y conforme a lo previsto en los arts. 124.2.d) y 11 LRJS, cabe deducir que sí sería posible impugnar por el proceso de despido colectivo los criterios de selección sobre la base de su carácter discriminatorio, cuando la causa de discriminación alegada se pueda examinar de modo abstracto sin necesidad de descender a un análisis individualizado de las situaciones particulares de los trabajadores afectados[113].

Queda también fuera del perímetro de impugnación del despido colectivo, el conflicto relativo a la exclusión de un determinado sindicato de la comisión de seguimiento del ERE, constituida cuando ya se había consumado el despido colectivo, al tratarse de una comisión de aplicación y administración de lo pactado, cuyas funciones se desplegaron con posterioridad al despido[114].

Para concluir, es preciso tener presente que la adecuación del procedimiento está ligada a la competencia funcional y a la legitimación activa, pues, "si no cabe la acción del art. 124

[108] Aunque se pusieran de manifiesto antes del plazo de caducidad de veinte días para impugnar la decisión [STS de 20 mayo 2015 (rec. 290/2014)].

[109] SSTS de 22 junio 2020 (rec. 195/2019); de 25 septiembre 2018 (rec. 43/2018).

[110] SSTS de 22 junio 2020 (rec. 195/2019).

[111] STS de 23 septiembre 2014 (rec. 231/2013).

[112] SSTS de 25 junio 2014 (rec. 198/2013); de 28 junio 2017 (rec. 45/2017); de 21 octubre 2020 (rec. 38/2020); y de 18 noviembre 2020 (rec. 23/2020).

[113] Conviene subrayar la dificultad de delimitar con exactitud los supuestos en los que la vulneración del derecho fundamental puede valorarse de forma colectiva de los que requieren un examen individualizado. Como prueba de esta compleja tarea de determinación del carácter individual o colectivo del conflicto en torno a los criterios de selección, cabe citar las SSTS de 20 septiembre 2013 y de 18 julio 2014 (rec. 11/2013): la STS de 20 septiembre 2013 (rec. 11/2013), entendió que la denuncia de una vulneración concreta de derechos fundamentales, como la que sostenía que el despido colectivo había afectado mayoritariamente a los trabajadores afiliados a determinado sindicato, debía formularse a través de una acción individual frente a los despidos individuales mediante los que se ejecuta la decisión extintiva colectiva al amparo del art. 124.13 LRJS y no a través de una demanda colectiva por parte de los representantes de los trabajadores ex art. 124.1 LRJS; por su parte, tras ser estimado un incidente de nulidad de actuaciones frente a la mencionada sentencia, la posterior STS de 18 julio 2014 estimó la demanda de despido colectivo planteada sobre la misma decisión extintiva.

[114] SSTS de 21 octubre 2020 (rec. 38/2020) y de 18 noviembre 2020 (rec. 23/2020).

LRJS, no se da tampoco la competencia que el art. 7. a) párrafo segundo atribuye a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia para conocer en única instancia de los procesos de despido colectivo del art. 124 de dicha norma adjetiva, lo que a su vez supone que los representantes unitarios de los trabajadores carecen de acción y legitimación activa para interponer la demanda colectiva bajo esos presupuestos"[115].

3.3. Legitimación activa

Según el artículo 124.1 LRJS, los representantes legales de los trabajadores en la empresa podrán promover la impugnación de la decisión empresarial de despido colectivo. Asimismo, pese al silencio legal, el Tribunal Supremo ha establecido que podrán impugnar el despido colectivo las comisiones elegidas *ad hoc* por los trabajadores para participar en el período de consultas conforme al art. 41.4.a) ET, dado que el art. 51.2 ET autoriza su intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas previo a la adopción de la medida extintiva. Razona la Sala 4ª que negarles tal capacidad procesal "implicaría, no solo vaciar de contenido el derecho a tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde la perspectiva colectiva, sino desvirtuar por completo el periodo previo de consultas en tanto que sobre él planearía la amenaza de que, de no alcanzarse un acuerdo con la comisión ad hoc, la decisión de la empresa devendría irrevocable, sólo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados, las cuales tienen una finalidad distinta y sirven a la tutela de intereses no comparables con los que el proceso colectivo trata de satisfacer"[116].

Y, con análogo fundamento, ha reconocido legitimación para impugnar el despido colectivo a la denominada "comisión híbrida" prevista en el art. 41.4.b) ET, para negociar el despido colectivo en un grupo de empresas en el que unas de las empresas tienen representación legal y otras no, que estará integrada por los representantes legales y por los miembros de la comisión *ad hoc* designados en las empresas que no tenían representantes[117].

También se reconoce legitimación activa a las organizaciones sindicales que cuenten con *"implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo"* (art. 124.1 LRJS), exigencia que se corresponde con lo previsto en los arts. 17.2 LRJS. En aplicación de este requisito, la STS de 18 de mayo 2022[118], negó la legitimación del sindicato UGT, más representativo, para interponer la demanda de nulidad dado que no acreditó implantación suficiente en el ámbito del conflicto, al no poseer representación en ninguno de los centros de trabajo ni afiliación alguna en toda la plantilla del grupo.

No obstante, la jurisprudencia social tiende a flexibilizar el requisito de implantación suficiente en lo que respecta a la impugnación del despido colectivo[119]. Muestra de esta predisposición es la STS de 20 de julio de 2022[120], relativa a la demanda por despido colectivo de hecho, planteada por los sindicatos UGT y CCOO frente a la compañía *Portier Eats Spain*, empresa del grupo *Uber,* con motivo de la desconexión de la aplicación de los repartidores. La

[115] SSTS de 30 noviembre 2022 (rec. 132/2020) y de 22 noviembre 2018 (rec. 67/2018).
[116] SSTS de 18 marzo 2014 (rec. 114/13) y de 18 mayo 2022 (rec. 246/2021).
[117] STS de 21 abril 2015 (rec. 311/2014).
[118] Rec. 335/2021.
[119] A modo de ejemplo, se ha reconocido tal implantación a un sindicato que dispone de sección sindical en uno solo de los centros afectados y que únicamente acredita la afiliación de un trabajador que actúa en nombre de dicha sección [STS de 24 junio 2014 (rec. 297/13)].
[120] Rec. 111/2022.

Sala estima el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada en instancia por la Audiencia Nacional[121] que había negado la legitimación activa de los mencionados sindicatos para impugnar la decisión extintiva, por no contar con representación ni afiliación en las citadas empresas. Sin embargo, la Sala 4ª concluye que, dada la inexistencia de representación unitaria y sindical en las citadas empresas[122], "negarles legitimación a los sindicatos más representativos de carácter estatal y que, a su vez, ostentan tal carácter en el sector, en un supuesto como el presente de ausencia de representación legal o sindical y de imposibilidad de constituir una comisión *ad hoc* en los términos del artículo 41.1 ET, impediría la impugnación de la actuación empresarial extintiva de carácter colectivo aquí cuestionada".

La interpretación estricta del criterio legal y, en su aplicación, de la jurisprudencia sobre implantación suficiente conduciría, según esta sentencia, "no solo vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde la perspectiva colectiva, sino desvirtuar por completo las exigencias legales derivadas del artículo 51 ET, pues la decisión de la empresa devendría irrevocable, sólo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados, las cuales tienen una finalidad distinta y sirven a la tutela de intereses no comparables con los que el proceso colectivo trata de satisfacer". Por todo ello, apelando al principio *pro actione* y con el fin de evitar la indefensión de las personas afectadas, la sentencia reconoce que los sindicatos más representativos están activamente legitimados para impugnar el despido colectivo, por más que no conste afiliación a los mismos entre las personas afectadas por la decisión empresarial, ni cuenten con representación unitaria o sindical en la empresa demandada[123]. En apoyo de esta interpretación flexibilizadora, la sentencia invoca la actitud "proactiva" del legislador en lo que concierne a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional[124].

El art. 124.3 LRJS contempla la posibilidad de que, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción, sin que la representación de los trabajadores ni la autoridad lo hayan impugnado conforme al artículo 148.b) de la LRJS, el empresario interponga demanda en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, a fin de que se declare la conformidad a derecho de su decisión. Esta acción, también conocida como "acción de jactancia", tiene una "finalidad preventiva y unificadora", configurándose como "una coraza procesal de protección del empresario frente a posibles o reales reclamaciones individuales

[121] SAN de 17 enero 2022 (proc. 266/2021).

[122] Hasta la Ley 12/2021, de 28 de septiembre (Ley *Rider*), estas empresas habían desarrollado su actividad recurriendo a trabajadores autónomos ["falsos" autónomos, como declaró la STS de 25 septiembre 2020 (rec. 4746/2019)]. Al figurar como autónomos, estos trabajadores no podían elegir representantes de personal. Pero, aun constatándose su condición real de asalariados, las circunstancias en que desenvuelven su actividad laboral determinan la imposibilidad práctica de disponer de representantes legales y la consiguiente necesidad de acudir a las organizaciones sindicales más representativas para la materialización de sus derechos colectivos, como demuestra el hecho de que hayan sido estas las que han suscrito el acuerdo laboral del sector de la hostelería [Rojo Torrecilla, E.: "La relevancia constitucional de las organizaciones sindicales y su impacto sobre la intervención en el proceso laboral. Unas notas a propósito de las sentencias del TS de 27 de enero (caso CC OO contra Consejería de Empleo; Formación y Trabajo autónomo de la Junta de Andalucía) y de la AN de 17 de enero de 2022 (caso UGT y CCO contra Portier Eats Spain SL)". Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo*; 19 febrero 2022. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/la-relevancia-constitucional-de-las.html].

[123] A una conclusión similar llegaba la STS de 17 enero 2017 (rec. 171/2017), en un supuesto en el que tampoco existía representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, por lo que se consideró que estaba legitimado activamente el sindicato actor con fuerte implantación nacional en todos los sectores.

[124] La sentencia recoge la expresión literal de la STS de 20 julio 2016 (rec. 323/2014).

de impugnación de un despido colectivo"[125]. Para que dicha acción proceda, debe existir una controversia real y una parte que se oponga al despido colectivo y que goce de legitimación para ello[126], lo que en principio no ocurriría cuando no exista oposición de los representantes de los trabajadores, ni de la autoridad laboral.

Por último, la doctrina constitucional ha reconocido legitimación a los trabajadores para impugnar las causas del despido colectivo, aun cuando el período de consultas haya finalizado con un acuerdo y los representantes de los trabajadores no hayan impugnado, a pesar de que la ley no lo prevea expresamente[127].

3.4. *Dies a quo* para el cómputo del plazo de caducidad de la acción por despido

Con toda lógica, el art. 124.6 LRJS refiere el *dies a quo* del cómputo del plazo para impugnar el despido colectivo a *"la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas128 o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo"* cuando no existe tal acuerdo[129]. El problema interpretativo se plantea en los casos de despido colectivo de hecho, en los que no existe ni período de consultas, ni acuerdo con la representación de los trabajadores, ni notificación formal de una decisión de despido colectivo. Antes bien, el despido colectivo "se considera concurrente por sedimentación o goteo, es decir, por acumulación de decisiones más o menos dispersas"[130].

En tal supuesto, la jurisprudencia normalmente había tenido "en cuenta el momento en que las personas afectadas por sus extinciones contractuales tienen conocimiento de que la empresa está extinguiendo su relación laboral"[131].

No obstante, este criterio no es coherente con la doctrina expresada en la STJUE de 11 de noviembre de 2020 (C-300/19), que, a efectos de apreciar si concurre un despido colectivo, permite tener en cuenta las extinciones producidas en cualquier periodo de 90 días sucesivos dentro de los que se encuentre la extinción individual reclamada. Por ello, la STS de 9 de octubre del 2023[132] sostiene que "no cabe entender caducada una acción por despido colectivo que esté basándose en acontecimientos posteriores al reclamado y sin que hayan transcurrido veinte días hábiles desde la última y relevante circunstancia fáctica". De esta sentencia se deduce que, cuando se trate de un despido colectivo de hecho, el plazo de caducidad no comenzará a computar desde la fecha de los últimos despidos, ni desde la fecha del despido de quien impugna, sino cuando

[125] Serrano Espinosa, G.M.: *El nuevo proceso de conflicto colectivo*, Tesis Doctoral, Universidade de Vigo, 2015, p. 292.

[126] STS de 26 diciembre 2013 (rec. 28/2013). Por analogía con lo previsto para el proceso de despido colectivo, la jurisprudencia también atribuye a la empresa legitimación a través del proceso de conflicto colectivo, para solicitar se declare la validez de una medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo [STS de 2 julio 2018 (rec. 2250/2016)].

[127] La STC 140/2021, del 12 julio 2021, lo establece así, corrigiendo la doctrina establecida por la STS de 2 julio 2018 (rec. 2250/2016). Un apunte a la STC 140/2021, puede encontrarse en Sempere Navarro, A.V.: "*Control individual de la causa del despido colectivo pactado (Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos)*.", Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 8, 2021, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001400

[128] Aprecian la caducidad de la acción, computando el plazo de 20 días hábiles desde la fecha del acuerdo, las SSTS de 2 diciembre 2021 (rec. 165/2021) y de 22 abril 2015 (rec. 14/2014).

[129] STS de 17 octubre 2018 (rec. 60/2018).

[130] STS de 9 de octubre del 2023 (rec. 183/2022).

[131] STS de 22 septiembre 2021 (rec. 65/2021).

[132] Rec. 183/2022.

se ha podido constatar de forma fehaciente (por ejemplo, tras recibir de la empresa información sobre la evolución del volumen de empleo) que en un plazo de 90 días se ha producido un número relevante de extinciones conforme al art. 51.1 ET.

Cuando la acción es formulada de oficio por la autoridad laboral tras la notificación del resultado del período de consultas con acuerdo, la STS 21 de enero 2021[133] ha afirmado que "el día inicial del cómputo de caducidad ha de establecerse en aquél en el que se cumplan los 15 días que tiene fijados la Inspección de Trabajo para emitir el informe, pero con la relevante particularidad de que ese plazo de 15 días que tiene la Inspección comenzará a correr, como dice el art. 11.2 del Reglamento 'desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas'".

3.5. Contenido y efectos de la sentencia

Una buena parte de la jurisprudencia social recaída en procesos de despido colectivo se dedica a la calificación de la medida, en función de la concurrencia de las causas de despido[134] o de la corrección de la decisión extintiva desde el punto de vista formal y procedimental (apertura del período de consultas[135], buena fe negocial[136] y comunicación de la decisión a la representación legal de las personas trabajadoras, entre otras exigencias). En cualquier caso, en este trabajo no se analizará esta doctrina interpretativa de los aspectos sustantivos del despido colectivo cuyo estudio desviaría esta investigación del ámbito estrictamente procesal.

Interesa, sin embargo, precisar que el control judicial del despido colectivo con relación a la causa extintiva, "va más allá de constatar acreditada la concurrencia de la causa esgrimida, toda vez que necesariamente ha de extenderse a enjuiciar la razonabilidad, adecuación y proporcionalidad de la medida, teniendo que existir una conexión funcional entre la causa alegada y los despidos efectuados"[137].

En otro orden de consideraciones, es preciso hacer referencia a la trascendencia que puede tener la falta de comunicación o notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo en la calificación del despido colectivo, porque la jurisprudencia ha vinculado este trámite al cómputo del plazo del ejercicio de la acción. Desde esta perspectiva, no se trata de la omisión de un mero deber informativo sino de un requisito esencial para la efectividad del despido, pues la referida comunicación determina la fecha inicial del cómputo del plazo para el ejercicio de la acción frente a la decisión empresarial (art. 124.6

[133] Rec. 118/2020.

[134] Por todas: SSTS de 18 febrero 2022 (rec. 229/2021); de 18 noviembre 2020 (rec. 23/2020); de 6 febrero 2018 (rec. 3031/2015); de 19 julio 2017 (rec. 342/2015); de 28 junio 2017 (rec. 45/2017); de 21 diciembre 2016 (rec. 131/2016); de 24 marzo 2015 (rec. 217/2014); y de 29 diciembre 2014 (rec. 83/2014).

[135] A título ejemplificativo, véanse las SSTS de 3 diciembre 2019 (rec. 141/2018); de 14 junio 2018 (rec. 3853/2016); de 6 febrero 2018 (rec. 3031/2015); de 19 julio 2017 (rec. 342/2015); de 28 junio 2017 (rec. 45/2017); de 8 febrero 2017 (rec. 614/2015); de 16 junio 2016 (rec. 251/2015); de 16 noviembre 2015 (rec. 256/2013); de 23 septiembre 2015 (rec. 64/2015); de 24 marzo 2015 (rec. 217/2014); de 29 diciembre 2014 (rec. 83/2014).

[136] SSTS de 18 febrero 2022 (rec. 229/2021); STS de 18 noviembre 2020 (rec. 23/2020); de 21 diciembre 2016 (rec. 131/2016); de 24 septiembre 2015 (rec. 41/2015); de 29 diciembre 2014 (rec. 83/2014).

[137] Goñi Sein, J.L., y Pérez Capitán, L.: "Jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo acerca del despido colectivo. La reforma laboral del 2021 y los cambios en la negociación colectiva", *Estudios Latinoa*., núm. 17, 2024, Vol.I, pp. 27 a 42. Esta doctrina se encuentra compendiada en las SSTS de 20 junio 2018 (rec. 168/2017); de 25 septiembre 2018 (rec. 43/2018); de 18 noviembre 2020 (rec. 143/2019); de 18 noviembre 2020 (rec. 62/2020); de 20 octubre 2021 (rec. 88/2021), de 15 diciembre 2021 (rec. 196/2021) y de 27 julio 2022.

LRJS)[138] y la consecuencia de la ausencia de comunicación es la caducidad del procedimiento[139]. Dicha ausencia equivale a la falta de período de consultas que conlleva la calificación de nulidad, según el art. 124.11 LRJS[140]. Este criterio contrasta con el adoptado cuando se trata de las extinciones individuales derivadas de un despido colectivo, en cuyo caso la jurisprudencia no considera exigible la entrega de la copia de la carta de despido a los representantes de los trabajadores[141].

Con relación a los efectos de la sentencia colectiva sobre los procesos individuales sustanciados por los trabajadores afectados por el despido a través del procedimiento previsto en los arts. 120 a 123 LRJS, como ocurría con la sentencia de conflicto colectivo, también la sentencia firme o el acuerdo de conciliación judicial que ponen fin al proceso por despido colectivo tendrán eficacia de cosa juzgada sobre dichos procesos. Pero, el art. 124.13.b).2ª LRJS va más allá, estableciendo que *"el objeto de dichos procesos quedará limitado a aquellas cuestiones de carácter individual que no hayan sido objeto de la demanda por despido colectivo"*. La restricción que este precepto conlleva a la posibilidad de cuestionar las causas y la forma del despido colectivo por parte del trabajador individual plantea dudas sobre su compatibilidad con el art. 24 CE y con el derecho comunitario (art. 47 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea), si bien el TJUE no ha querido entrar en el examen de esta cuestión[142].

Finalmente, en lo tocante a la acreditación de la contradicción necesaria para plantear el recurso de casación para la unificación de doctrina, la Sala 4ª ha extendido al proceso de despido colectivo lo previsto en el art. 160 LRJS a propósito de la cosa juzgada de las sentencias de conflicto colectivo, declarando que deben "apreciarse de oficio tales efectos y no es necesario analizar la concurrencia de los requisitos legales que configuran la contradicción a los efectos de acceso al recurso de casación para la unificación de doctrina, sino que debe prevaler la garantía de la seguridad jurídica que obliga a la aplicación en los pleitos individuales de lo resuelto sobre ese mismo particular en las sentencias firmes de conflicto colectivo cuando el contenido de la pretensión ejercitada en ambos procesos es del todo coincidente"[143].

Puesto que el despido colectivo no puede fraccionarse, en caso de vulneración de derechos fundamentales o de irregularidades en el proceso de consultas, aunque estas solo afecten a una parte de los trabajadores o a determinados centros, procede declarar la nulidad total del despido colectivo o, en su caso, no ser ajustado a derecho. En caso contrario, la sentencia incurrirá en

[138] SSTS de 23 septiembre 2015 (rec. 64/2015); y de 19 noviembre 2014 (rec. 183/2014).

[139] Como razona la STS de 19 noviembre 2014, la expresión "caducidad del procedimiento de despido colectivo" es "propia de la terminología del Derecho administrativo. Conforme al art. 87 de la Ley 30/1992, incluido en el capítulo dedicado a la finalización del procedimiento administrativo, éstos terminarán con la resolución del mismo, el desistimiento, la renuncia al derecho en que se funda la solicitud cuando no está prohibido por el ordenamiento jurídico, y la declaración de caducidad, regulando el art. 92 sus requisitos y efectos, y en concreto en su apartado 3 dispone que "la caducidad no producirá por sí sola la prescripción de las acciones del particular o de la Administración, pero los procedimientos caducados no interrumpirán el plazo de prescripción".

[140] SSTS núm. 138/2023 de 15 de febrero (rec. 224/2022) y de 23 septiembre 2015 (rec. 64/2015):

[141] Por todas, véanse las SSTS de 19 julio 2017 (rec. 342/2015); de 8 y 30 marzo 2016 (recs. 832/15 y 2797/14); y de 16 junio 2016 (rec. 251/2015).

[142] STJUE de 7 de agosto de 2018, Caso Colino Sigüenza. Asunto C-472/16. Un interesante estudio el art. 124.13.b) LRJS, puede encontrarse en Maneiro Vázquez, Y.: "La cosa juzgada en el proceso especial de despido colectivo y su encaje en el derecho de la Unión Europea", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* núm. 443, 2020, p. 95.

[143] STS de 2 octubre 2018 (3696/2017), con apoyo en la doctrina establecida en las SSTS 8 febrero 2018 (rec. 426/2016); de 18 julio 2017 (rec. 1532/2015); de 28 noviembre 2017 (rec. 428/2016); (dos) de 16 junio 2015 (recs. 608/2014 y 609/2014); y de 17 junio 2015 (rec. 601/2014.

incongruencia[144], pudiendo ser anulada la calificación de nulidad parcial o relativa a una parte de los contratos, a través del incidente de nulidad de actuaciones[145].

3.6. Recurribilidad y consignación de los salarios de tramitación

La Sala 4ª ha advertido que la falta de consignación de los salarios de tramitación determina la desestimación del recurso interpuesto frente al despido colectivo declarado nulo por la sentencia recurrida[146]. Dicha consecuencia se deduce de la doctrina que afirma la necesidad de consignar los salarios de tramitación, para poder recurrir las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo, como garantía de la ejecución futura[147].

Como recuerda el tribunal, a diferencia de lo previsto en el art.157.1.a) LRJS al regular el contenido de la demanda de conflicto colectivo, el art. 124 LRJS no exige que en la demanda de impugnación del despido colectivo se consignen los datos, características y requisitos precisos para individualizar la condena. Por ello, "corresponde a la empresa - en atención a los parámetros (salario mensual, antigüedad, categoría y puesto de trabajo de cada trabajador) conocidos perfectamente por ella- efectuar los cálculos del importe de los salarios de tramitación para proceder a su consignación para recurrir, sin perjuicio de que en una posterior ejecución se pueda matizar, discutir y cuantificar con mayor precisión si fuera necesario dicho importe, de conformidad con la fórmula contenida en el artículo 247 letras c), d), e), f) y g) LRJS"[148].

3.7. Ejecución de la sentencia de despido colectivo

Con el propósito de reducir la litigiosidad y la saturación de los órganos judiciales del orden social como consecuencia de la exigencia de tramitar procesos individuales de despido para obtener la ejecución de las sentencias de despido colectivo, el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, modificó el art. 247.2 LRJS, a fin de introducir la posibilidad de que las sentencias que declaren nula la decisión de despido colectivo sean directamente ejecutables a través de esta modalidad especial. Desde entonces, los trabajadores beneficiados por la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo tienen la opción de plantear un procedimiento individual o adherirse a la ejecución colectiva [art. 247.1.j) LRJS].

La reforma pone fin a la doctrina de la Sala 4ª que postulaba el carácter declarativo de la sentencia sobre despido colectivo declarado nulo[149] y, en consecuencia, la imposibilidad de reclamar los salarios de tramitación por la vía del art. 124 LRJS.

No es óbice a la ejecutividad directa de la sentencia sobre el despido colectivo que la LRJS no haya previsto, para la demanda y la sentencia dictada en este proceso, exigencias de concreción e individualización en cuanto a los trabajadores afectados por la decisión extintiva similares a las contempladas en los arts. 157.1 a), 160.3 y 247.1 LRJS para el proceso de conflicto

[144] Véase el ATS de 26 marzo 2014, que aprecia incongruencia en la STS de 20 septiembre 2013 (rec. 11/2013), pues lo impugnado fue el despido en su totalidad y no se pidió nulidad parcial.
[145] SSTS 18 julio 2014 (rec. 11/2013); y de 20 mayo 2014 (rec. 166/13).
[146] STS de 10 enero 2024 (rec. 115/2023).
[147] STS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014),
[148] La doctrina de la STS de 20 abril 2015 (rec. 354/2014) ha sido reiterada por las posteriores SSTS de 29 septiembre 2015 (rec. 341/2014) y de 10 febrero 2016 (rec. 171/2015).
[149] SSTS de 28 enero 2014 (rec. 16/2013) y de 29 diciembre 2014 (rec. 93/2012).

colectivo. Como razona la STS de 20 de abril de 2015[150], en las demandas de despido colectivo ninguna de estas exigencias se establece en el artículo 124 LRJS, seguramente porque, según advierte la mencionada sentencia, "en estos casos está en manos de la empresa determinar no solo las personas que resultarán afectadas por la medida colectiva de extinción, sino también los datos relevantes para el cálculo de la indemnización o de los salarios de tramitación, muchas veces recogidos o especificados en la propia documentación que se aporta en el periodo de consultas, toda vez que en este periodo es necesario tener presentes los datos de antigüedad y salario de los trabajadores afectados por el despido colectivo".

Consiguientemente, la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo es susceptible de ejecución directa, sin necesidad de acudir a los procedimientos individuales. Para ello, según lo previsto en el art. 247 LRJS, podrá requerirse al ejecutante para que identifique a los trabajadores afectados, si no constaran ya, y a la empresa ejecutada para que manifieste los términos en que procederá a la readmisión, debiéndose dilucidar en el trámite incidental previsto en el art. 238 LRJS, los aspectos (trabajadores afectados, salarios y resto de condiciones de los trabajadores) sobre los que existieran discrepancias[151].

Aunque el art. 247 LRJS se refiere a la ejecución de sentencias firmes, la doctrina judicial viene admitiendo la aplicación del procedimiento de ejecución directa de sentencias colectivas tanto a la ejecución definitiva, como a la provisional de sentencias no firmes[152].

Para concluir, es preciso señalar que, por referirse exclusivamente a las sentencias que declaran la nulidad del despido, esta modalidad de ejecución directa no se aplica a los supuestos en que la decisión extintiva es declarada como no ajustada a derecho, en cuyo caso los trabajadores afectados únicamente podrán solicitar su ejecución instando, previamente, la declaración de improcedencia de las extinciones de sus correspondientes contratos por el procedimiento individual previsto en los arts. 120 a 123 LRJS[153].

4. LA IMPUGNACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El proceso de impugnación de convenios colectivos, regulado en los artículos 163 a 166 LRJS, constituye una modalidad procesal de "especial relevancia puesto que combina la satisfacción de intereses particulares con la depuración del ordenamiento jurídico"[154]. Por medio del mismo se efectúa el control de legalidad de los convenios colectivos, garantizando la coherencia jerárquica entre las normas laborales autónomas y heterónomas y la protección de los derechos de terceros potencialmente afectados por el contenido de los convenios.

La delimitación de esta modalidad procesal respecto del proceso de conflictos colectivos presenta cierta dificultad, tanto en lo que concierne a su objeto, cuando se trata de acuerdos de eficacia análoga a los convenios colectivos, como a su tramitación como consecuencia de la remisión que en determinados supuestos se realiza al proceso de conflictos colectivos (arts.

[150] Rec. 354/2014.

[151] STS de 19 octubre 2017 (rec. 118/2017); Vera Martínez, J.: "Normas sobre ejecuciones colectivas", VV.AA. Molins García-Atance, J. (Dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social,* Laborum, Murcia, 2020, p. 990.

[152] Así se deduce de la STS de 13 diciembre 2022 (rec. 351/2021).

[153] Como muestra de este proceloso mecanismo, véase la STS de 24 septiembre 2020 (rec. 364/2018) y las relacionadas con la misma contienda.

[154] STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015).

153.2 y 163.4 LRJS), en cuyo caso se produce una disociación entre la acción de impugnación del convenio y su tramitación, que se sustancia a través del proceso "referencial" de conflictos colectivos sin perjuicio de determinadas especialidades del proceso de impugnación de convenios colectivos, como se expondrá más adelante.

4.1. Ámbito de la modalidad procesal

El ámbito de aplicación del proceso de impugnación de convenios colectivos se delimita mediante un triple criterio: en primer lugar, desde un punto de vista material, son susceptibles de impugnación por esta vía determinados convenios, acuerdos o laudos; en segundo término, en consideración a la finalidad o pretensión esgrimida en la demanda; y, por último, en función del sujeto que promueva la impugnación.

4.1.1. Convenios, acuerdos y laudos susceptibles de impugnación

Por medio de este cauce procesal puede cuestionarse la validez jurídica de los convenios colectivos "*regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos*" (art. 163.1 LRJS).

El proceso, por tanto, se reserva a los convenios estatutarios, dotados de eficacia normativa y general, así como a los laudos que produzcan efectos análogos[155]. A los anteriores se suman los acuerdos a los que el Título III ET atribuye idéntica naturaleza y eficacia, entre los que cabe citar:

— Acuerdos de descuelgue o inaplicación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo alcanzados en el período de consultas o, en su defecto, por la comisión paritaria del convenio, según lo previsto en el art. 82.3 ET. Así lo ha afirmado la Sala 4ª, "atendiendo a que con estos mecanismos jurídicos se produce una función reguladora análoga a la de los convenios colectivos, modificando lo pactado o incorporando nuevas condiciones de trabajo con eficacia general". Y así se prevé "en el mismo art. 82.3, como una manifestación más de la negociación colectiva, que el resultado de los procedimientos establecidos para solucionar el conflicto en caso de desacuerdo se comunique a la autoridad laboral, pudiendo ser impugnados por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos (art. 91 ET), esto es, por el cauce del art. 163 LRJS"[156].

[155] Así, esta modalidad procesal resulta aplicable a la impugnación del laudo arbitral dictado conforme al ASEC (actual VI ASAC) para resolver un conflicto colectivo, pues, aunque la solución del conflicto no se adopta por los sujetos legitimados para negociar sino por un tercero, este resuelve sobre la base de un acuerdo o compromiso arbitral suscrito por los sujetos colectivos [STS de 10 diciembre 2003 (rec. 3/2003)].

[156] En este sentido se expresa la STS de 26 octubre 2015 (rec. 276/2014), sobre la resolución del Rector de la Universidad de Oviedo que acordaba la supresión de la aplicación retroactiva de los efectos económicos del Primer Convenio Colectivo del personal laboral de la Universidad de Oviedo, prevista en su artículo 3, y la suspensión de la integración del complemento de homologación en el salario base del personal de administración y servicios y el reconocimiento del complemento de doctorado del Personal docente e investigador, previstos en el Primer Convenio colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Oviedo, en tanto subsistieran las circunstancias y limitaciones legales y presupuestarias que motivaron la decisión. La sentencia atribuye a esta resolución la naturaleza del "descuelgue salarial", previsto en el art. 82.3 ET, por lo que desestima la excepción de inadecuación del procedimiento de impugnación de convenios colectivos para tramitar la demanda de impugnación de dicha resolución. En similar sentido, véase la STS 1166/2017 de 7 marzo 2017 (rec. 89/2016). Con todo, en la STS de 23 diciembre 2015 (rec. 28/2015), no se cuestiona la tramitación por el proceso de conflicto colectivo de la impugnación del acuerdo colectivo de descuelgue del Convenio colectivo vigente.

— Acuerdos sobre interpretación o aplicación del convenio, ya sean de la comisión paritaria (arts. 91.1 y 3 y 85.3 LRJS), ya alcanzados en mediación por los procedimientos y acuerdos previstos en los arts. 83.2 y 3 ET, "siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89" (art. 91.2 ET) [157].

— Acuerdos alcanzados en el trámite previo de conciliación o mediación previsto en el art. 63 LRJS, siempre que las partes que concilien ostenten legitimación para ello y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos para los convenios estatutarios (art. 156.2 LRJS)[158].

Tras la reforma introducida por la LRJS, no son susceptibles de impugnación por esta vía los convenios y laudos de naturaleza extraestatutaria, cuya impugnación debe tramitarse, en su caso, a través del procedimiento de conflicto colectivo (art. 153.1 LRJS)[159] o del previsto para la impugnación de laudos, conforme al artículo 65.4 LRJS. Por la misma razón, quedan excluidos de esta modalidad los acuerdos plurales suscritos directamente por la empresa con los trabajadores en ausencia de representación legal en el centro de trabajo, en cuanto carecen de la naturaleza normativa propia de los convenios colectivos y, por ende, deben impugnarse mediante el proceso ordinario[160].

4.1.2. Motivos de impugnación

La demanda puede interesar la declaración de nulidad total o parcial de los convenios colectivos estatutarios por ilegalidad o por su lesividad para terceros. No es posible interesar que se asuma o descarte determinada interpretación[161], como tampoco acumular una pretensión de conflicto colectivo, como es la de interpretación de una cláusula, con la de anular total o parcialmente el convenio[162].

La ilegalidad debe basarse en normas legales de derecho necesario, no pudiendo referirse a la contradicción de previsiones de este u otro convenio, pues en tal supuesto de lo que se trata es de un problema de interpretación que ha de encauzarse por el proceso de conflicto colectivo[163].

Por otra parte, la ilegalidad puede fundarse en infracciones formales -v.gr. incumplimiento de las reglas de negociación, sobre concurrencia de convenios[164] o sobre legitimación en caso de exclusión de sujetos legitimados- o en ilegalidades sustantivas derivadas de contradicciones entre el contenido del convenio y la normativa vigente[165]. Aun en los casos en que la ilegalidad de la cláusula convencional o del convenio consista en la lesión de un derecho fundamental, será de aplicación el proceso de impugnación de convenios colectivos y no el de tutela de los

[157] STS de 4 noviembre 2015 (rec. 177/2013), relativo a la impugnación de un acuerdo de la comisión paritaria del PRECO alcanzado sin la concurrencia del sindicato demandante ELA. También, STS de 11 junio 2025 (rec. 238/2023).
[158] STS de 25 septiembre 2003 (rec. 147/2002).
[159] STS de 24 junio 2019 (rec. 10/2018).
[160] STS de 20 febrero 2008 (rec. 4103/2006).
[161] STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015); de 20 noviembre 2018 (rec. 221/2017); y de 7 julio 2020 (rec. 544/2019)
[162] SSTS de 10 mayo 1995 (rec. 994/1993) y de 11 octubre 2007 (rec. 94/2005).
[163] STS de 30 septiembre 2008 (rec. 88/2007).
[164] SSTS de 9 septiembre 2025 (rec. 38/2024); de 3 julio 2025 (rec. 174/2023); y de 13 noviembre 2007 (rec. 8/2007).
[165] Por todas, véanse las SSTS de 8 y 22 abril 2025 (recs. 153/2023 y 77/2023); y de 16 septiembre 2025 (rec. 263/2023).

derechos fundamentales, pues así lo establece el art. 184 LRJS[166], sin perjuicio de la posibilidad de reclamar "*la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales y libertades públicas y demás pronunciamientos propios de la modalidad procesal de tutela de tales derechos fundamentales y libertades públicas, conforme a los artículos 182, 183 y 184"* (art. 26.2 LRJS).

En todo caso, en la demanda es preciso concretar "*la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio"* y efectuar *"una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad*" [art. 164.1.a) y b) LRJS][167].

El convenio o laudo puede, asimismo, ser impugnado por lesividad, pretensión que requiere acreditar la existencia de un perjuicio real y efectivo, no potencial, causado a terceros ajenos al ámbito de aplicación del convenio, sin que sea necesario demostrar intención dolosa por parte de los negociadores[168]. En dicho supuesto, a tenor del art. 164.2 LRJS) la comunicación de oficio o la demanda "*habrá de contener (...) relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger"*.

4.1.3. Criterio de delimitación subjetiva

Cuando la impugnación proviene de sujetos distintos (art. 165.1 LRJS) de la autoridad laboral, el art. 163.3 LRJS remite la tramitación al proceso de conflicto colectivo, si bien se aplicarán las especialidades en cuanto al contenido de la demanda, legitimación y sentencia previstas para la impugnación de oficio en los arts. 164 (art. 165.3 LRJS), 165 y 166.3 LRJS[169].

4.2. Legitimación

4.2.1. Activa

La legitimación activa para interponer la impugnación corresponde, en primer lugar, a la autoridad laboral competente para el registro del convenio (art. 163.2 LRJS y art. 90.5 ET), al Ministerio Fiscal (arts. 163.4, 164.6 y 165.4 LRJS), y a las administraciones públicas cuando actúan en defensa de la legalidad: la Administración General del Estado, la Administración de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito, así como, "*a los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, (...) el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas*" [art. 165.1.a) LRJS].

También se reconoce legitimación *"a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas*" [art. 165.1.a) LRJS]. En consideración a esta previsión, la jurisprudencia social ha entendido que la legitimación procesal para impugnar los convenios colectivos es distinta de la requerida para el proceso de conflicto colectivo, al que se aplican reglas propias[170], y de la legitimación de derecho material para intervenir en la negociación, a la que se refieren los arts. 88 y 88 ET[171]. En particular, y a

[166] STS de 4 noviembre 2015 (rec. 177/2013).
[167] STS de 21 marzo 2001 (rec. 2169/2000).
[168] STS de 15 marzo 1993 (rec. 1730/1991).
[169] STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015).
[170] STS de 14 abril 2000 (rec. 001/982/99).
[171] STS de 9 noviembre 2009 (rec. 106/2008); de 15 marzo 2004 (rec. 60/2003); y de 14 abril 2000, cit.

diferencia de lo previsto para el proceso de conflicto colectivo, en esta modalidad procesal no se aplica el principio de correspondencia sino el principio de interés[172], de ahí que no se exija que el ámbito del sujeto impugnante coincida con el del convenio impugnado. El concepto de "interesado" aludido en el art. 165.1.a) LRJS, "se ha identificado con la existencia de un interés legítimo que está presente cuando el órgano de representación colectivo se vea afectado por el convenio que se trata de impugnar, al existir representados que se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación del convenio cuestionado"[173]. Según esta doctrina:

— Se consideran interesadas a los efectos de la impugnación del convenio colectivo, las asociaciones empresariales cuyos representados están incluidos en el ámbito de aplicación del convenio[174], siendo posible la impugnación de un convenio colectivo estatal por una asociación empresarial de ámbito provincial[175].

— No es preciso que el ámbito de actuación territorial del sindicato se corresponda con el del convenio[176], o que cuente con representantes unitarios en la empresa para impugnar su convenio (bastando que haya obtenido votos en las elecciones a órganos de representación)[177], llegándose a admitir "la legitimación de cualquier sindicato con representatividad suficiente para impugnar un convenio pues lo contrario vulneraría la libertad sindical"[178].

— Se reconoce legitimación activa al órgano de representación unitaria de uno o varios de los centros de trabajo de una empresa para la impugnación del convenio colectivo que afecta a toda ella[179]. En todo caso, la interposición de la demanda ha de ser acordada por mayoría de los miembros del órgano de representación[180] por lo que la minoría disidente en la mesa de negociación carece de legitimación para impugnar el convenio[181].

  La jurisprudencia califica de lista cerrada la que se recoge en el citado art. 165.1 a) de la LRJS, "hasta el punto de que ningún otro sujeto, aunque acreditara interés en ello, podría promover este tipo de procesos"[182]. Por tanto, los trabajadores o empresarios individualmente considerados carecen de legitimación para plantear la impugnación del convenio por ilegalidad, aunque pueden solicitar la inaplicación de las cláusulas del convenio que estimen ilegales en procesos individuales, sin efectos generales[183].

  Cuando el convenio se impugna por lesividad, el art. 165.1. b) LRJS reconoce legitimación a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. A tenor del mismo precepto,

[172] STS de 26 junio 2003 (rec. 124/2002).
[173] STS de 11 noviembre 2009 (rec. 38/2008).
[174] STS de 15 octubre 1996 (rec. 1883/1995).
[175] STS de 15 febrero 1993 (rec. 715/1991).
[176] STS de 26 junio 2003 (rec. 124/2002).
[177] STS de 5 julio 2006 (rec. 95/2005).
[178] STS de 6 febrero 2018 (rec. 10/2017), citando la STS 30 septiembre 2010 (rec. 122/2008).
[179] SSTS de 6 febrero 2018 (rec. 10/2017); de 10 junio 2002 (rec. 1198/2001); de 16 diciembre 1996 (rec. 1202/1996); y de 23 marzo 1994 (rec. 2256/1992).
[180] STS de 21 enero 2016 (rec. 200/2015).
[181] STS de 9 junio 2015 (rec. 122/2014).
[182] SSTS de 27 septiembre 2016 (rec. 203/2015); de 11 diciembre 2020 (rec. 88/2019) y de 31 marzo 2022 (rec. 59/2020).
[183] La doctrina constitucional se ha pronunciado al respecto, entre otras, en las SSTC 88, 89 y 90/2001, de 2 de abril (que resuelven sendos recursos de amparo promovidos por la Asociación socio-cultural de jubilados, pensionistas y ex-empleados del grupo de empresas Ercros), y en la STC 157/2002 de 16 de septiembre. También, las SSTS de 31 marzo 2022 (rec. 59/2020).

"no se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio". De este modo, el concepto de "terceros" se entiende referido a quienes sean externos a la unidad de negociación[184].

— Tal es el caso del Ayuntamiento que constituye una sociedad mercantil local para la ejecución de servicios, cuyo capital social se ha suscrito íntegramente por el Ayuntamiento y sus ingresos provienen exclusivamente de los Presupuestos Generales de dicho Ayuntamiento, en la medida en que no es empleador directo de los trabajadores a quienes se aplica el convenio, de ahí que se le reconozca legitimación para impugnar por lesividad la aplicación de las nuevas tablas salariales del convenio del sector de actividad de la sociedad mercantil[185].

— La Sala 4ª ha entendido que una Administración sin convenio propio no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que ni ha formado parte ni está representada por los firmantes del mismo[186].

— Se ha reconocido la legitimación de una ETT para impugnar por lesividad la cláusula del convenio colectivo que limita o prohíbe a las empresas incluidas en su ámbito de aplicación contratar con las ETT[187].

— Por otra parte, se ha estimado la legitimación activa de los trabajadores de una empresa contratista para impugnar la cláusula del convenio de la principal que otorga preferencia a los trabajadores de esta para obtener determinados puestos en la contratista[188].

4.2.2. Pasiva

El art. 165 LRSJ atribuye la legitimación pasiva en estos procesos a todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio, tanto por parte empresarial como por parte de los trabajadores, mas no a la comisión negociadora en cuanto tal, que carece de legitimación[189]. Esta regla se entiende aplicable a la impugnación de convenios

[184] SSTS de 27 septiembre 2016 (rec. 203/2016); de 22 diciembre 2015 (rec. 53/2015); de 11 febrero 2014 (rec. 742/2013); de 21 octubre 2010 (rec. 59/2009); y de 3 marzo 1998 (rec. 1632/1997).

[185] STS de 23 enero 2020 (rec. 157/2018).

[186] STS de 6 de mayo 2019 (rec. 4452/17).

[187] La STS de 3 abril 2022 (rec. 119/2020) declaró la legitimación activa de ASEMPLEO para impugnar por lesividad el artículo 15 del Convenio Colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Toledo. No obstante, la sentencia parece admitir que "la negociación colectiva pudiera limitar o prohibir la contratación con las ETT, en el marco del art. 85 del ET, al que se refiere la sentencia recurrida y desde los argumentos que ofrece", si bien "sería preciso acreditar razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por dichas empresas o que con ello se garantiza el buen funcionamiento del mercado de trabajo o se evita posibles abusos", aunque señala que ninguna de estas razones se ha justificado en la previsión impugnada.

[188] STS de 12 septiembre 2024 (rec. 267/2022). En la sentencia se recuerda que la doctrina de la Sala 4ª ha advertido que "el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación. Así se infiere del artículo 82.3 ET al disponer que los convenios colectivos regulados por su Título III obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, en el que sólo pueden estar comprendidos quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio (entre las recientes, SSTS 21/12/10 -rco 208/09-; 11/07/11 -rcud 2861/10-; 17/09/12 -rcud 2693/11-; 18/09/12 -rcud 3299/11-; y 19/09/12 -rcud 3056/11)". Doctrina reiterada por las SSTS de 31 marzo 2022 (rec. 59/2020) y de 23 enero 2020 (rec. 157/2018)].

[189] STSJ Comunidad Valenciana de 23 julio 2013 (rec. 1162/2013).

supraempresariales o de ámbito empresarial negociados por las secciones sindicales[190]. Sin embargo, cuando el convenio ha sido negociado por el órgano de representación unitaria es este el que ostenta la legitimación pasiva[191].

4.3. Iniciación del proceso

La modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos presenta especialidades muy relevantes frente al proceso ordinario y al de conflicto colectivo, por lo que se refiere al plazo de impugnación, a la legitimación y a los requisitos de la comunicación escrita o, en su caso, de la demanda.

4.3.1. Plazo de impugnación

El art. 16.3.1 LRJS no fija un plazo específico para la impugnación de oficio por la autoridad laboral, razón por la que la jurisprudencia ha entendido que la acción de impugnación de convenios no viene sujeta a un plazo especial[192]. Tan solo se establece un trámite previo de solicitud de impugnación a la oficina pública, al que deben acudir los sujetos colectivos legitimados y los terceros perjudicados cuando quieran instar la impugnación de un convenio no haya sido aún registrado (art. 163.3 LRJS). Se inste o no la impugnación por dichos sujetos, la autoridad laboral puede promover la impugnación *motu propio*, sin sujeción a límite temporal alguno; por tanto, podrá remitir la comunicación de oficio en cualquier momento, antes o después del registro del convenio o, incluso, tras su publicación en el Boletín Oficial correspondiente[193].

Por lo que se refiere a los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del convenio o los terceros lesionados que la invocaran, como se ha señalado, si el convenio no hubiera sido aún registrado ante la oficina pública, no podrán impugnar directamente el convenio, sino que han de solicitar su impugnación por parte de la autoridad laboral (art. 163.2 LRJS). No obstante, dicha exigencia no impide a dichos sujetos impugnar el convenio si la autoridad laboral desestima la petición o si no contesta la solicitud en un plazo de quince días, previendo el art. 163.3 LRJS que en tal supuesto podrán instar directamente la impugnación por los trámites del proceso de conflicto colectivo.

Es más, el mismo precepto establece la posibilidad de impugnación directa por los sujetos colectivos y terceros aludidos, cuando el convenio ya haya sido registrado colectivo, "*mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional*", por lo que este sería el único límite temporal que afecta a la acción de impugnación[194]. En definitiva, la impugnación directa del convenio que se fundamenta en la ilegalidad "no está sujeta a plazo y puede hacerse a lo largo de toda su vigencia" -incluido el período de ultraactividad que se acuerde conforme al art.

[190] STS de 3 febrero 2015 (rec. 64/2014). No se trata de un supuesto de litisconsorcio pasivo necesario.

[191] En este sentido, la STS de 14 julio 2000 (rec. 2723/1999) declara que corresponde demandar al comité intercentros firmante del convenio impugnado.

[192] STS de 26 octubre 2015 (rec. 276/2014):

[193] SSTS de 2 noviembre 1993 (rec. 4152/1992); de 2 febrero 1994 (rec. 4052/1992); y de 31 marzo 1995 (rec. 2207/1994).

[194] Más cuestionable es la doctrina recogida en algún pronunciamiento que considera aplicable el plazo de un año previsto en el artículo 59.2 ET, al entender que el convenio constituye un acto jurídico único cuya validez debe ser cuestionada dentro de dicho término [v.gr. STS de 10 marzo 2003 (rec. 33/2002)].

86.3 ET-[195], tras la cual "habrá de apreciarse falta de acción"[196]. En coherencia con esta doctrina, procede estimar la finalización del proceso por pérdida sobrevenida de su objeto, cuando el convenio impugnado ha sido derogado y sustituido por otro, ya publicado en el boletín oficial correspondiente y en vigor[197].

4.3.2. Requisitos de la comunicación de oficio y de la demanda de impugnación

La comunicación de oficio por parte de la Autoridad Laboral ha de cumplir junto a los requisitos generales de la demanda establecidos en la LRJS, los requisitos contenidos en el art. 164 LRJS, que: en caso de ilegalidad, exige la identificación las normas infringidas, la exposición clara de los fundamentos de ilegalidad y la relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado (aptdo. 1); mientras que cuando sostenga la lesividad del convenio, además de la mencionada relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora, deberá contener la *"relación los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger"* (aptdo. 2).

En lo que concierne a la impugnación por los sujetos colectivos o los terceros que aleguen la lesividad del convenio, la demanda deberá contener, además de los requisitos generales establecidos en el art. 80 LRJS, las exigencias particulares del art. 164 LRJS[198], y ello, con independencia de que la impugnación se encauce por el proceso de conflictos colectivos. Como ha razonado la Sala 4ª, "la razón es bien sencilla: este precepto, ciertamente, se refiere a la comunicación de oficio que puede presentar la autoridad laboral para impugnar el convenio colectivo y en sí mismo sería inaplicable; ahora bien, el art. 165 LRJS dispone que ha de impugnarse el convenio "por los trámites del proceso de conflicto colectivo" (apartado 1), pero debiendo cumplir la demanda con los requisitos particulares que para la comunicación de oficio se prevén (apartado 3). Es decir, la remisión al procedimiento de conflicto colectivo va acompañada de esa otra, en tal caso a las exigencias de la demanda de oficio"[199].

Por otra parte, es posible acumular ambas causas de impugnación en un mismo escrito, siempre que se delimiten con precisión los hechos y fundamentos jurídicos correspondientes[200].

4.3.3. Litispendencia y efectos sobre los procesos individuales relacionados

La interposición de comunicación de oficio o demanda de impugnación de convenio colectivo determina la necesidad de apreciar la excepción de litispendencia con relación a la posterior impugnación que se pueda plantear frente a la misma previsión convencional por la misma causa de ilegalidad o lesividad[201].

En lo atinente a los procedimientos individuales cuya resolución dependa de la cláusula de un convenio impugnada por el cauce procesal que aquí se analiza, la solución arbitrada por

[195] STS de 15 marzo 2004 (rec. 60/2003); de 25 mayo 2006 (rec. 21/2005); de 19 septiembre 2006 (rec. 6/2006) de 21 diciembre 2006 (rec. 7/2006) y de 6 marzo 2007 (rec. 5/2006).
[196] STS de 23 mayo 2006 (rec. 116/2005).
[197] SSTS de 23 junio 2010 (rec. 44/2009) y de 15 septiembre 2010 (rec. 51/2009).
[198] STS de 18 enero 2023 (rec. 78/2021).
[199] STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015).
[200] Un ejemplo en que así se hace, puede encontrarse en la STS de 8 noviembre 1999 (rec. 4299/1998).
[201] STS de 18 mayo 1998 (rec. 2623/1997).

la jurisprudencia social no consiste en la apreciación de litispendencia sino en la suspensión de los procedimientos individuales hasta que en el proceso de impugnación del convenio se dicte sentencia resolviendo sobre la legalidad del precepto del que depende la resolución del conflicto individual[202]. Aunque no exista una previsión normativa expresa en tal sentido, la Sala 4ª ha considerado que la doctrina sobre los efectos interruptivos de los procesos de conflicto colectivo[203] se puede aplicar a los procesos de impugnación de convenio, de forma que interrumpirán, hasta la firmeza de su resolución, el plazo de prescripción de los procesos individuales vinculados[204].

4.4. Especialidad en materia de prueba

El art. 166 LRJS no contiene previsiones específicas en materia de prueba. No obstante, la doctrina del *onus probandi* fijada en el art. 1.214 del Código Civil, según la que "a falta de prueba de los hechos extintivos, modificativos o impeditivos debe perjudicar a quien los alega", adquiere singular relevancia en este proceso dada "la presunción de legalidad de la negociación y del convenio colectivo en el que desemboca"[205].

4.5. Contenido y eficacia de la sentencia

Sobre el contenido de la sentencia que pone fin al proceso de impugnación de convenios colectivos, la Sala 4ª ha señalado que "el fallo ha de ser congruente con lo solicitado, concediendo, denegando o accediendo parcialmente a lo pedido. Para descartar la ilegalidad solicitada cabe evidenciar que una o varias interpretaciones así lo exigen, pero sin que ese razonamiento o condicionante acceda al fallo"[206].

La sentencia que anula un convenio o cláusula convencional no tiene naturaleza constitutiva sino declarativa, ya que se limita "a constatar algo que ya existía, esto es, la nulidad del precepto convencional en cuestión, por oponerse a una norma de superior rango jerárquico (…) de tal suerte que la pretensión que postula la anulación de una norma paccionada es una de las denominadas por la doctrina procesalista "declarativas negativas", y sus efectos son los que se contemplan en el art. 6.3 del Código Civil, siéndoles aplicable el aforismo "quod nullum est, nullum effectum producit", de lo que se deriva la consecuencia de que el efecto de la sentencia anulatoria se producirá "ex tunc""[207].

La nulidad del convenio o de una cláusula convencional comporta su ineficacia aplicativa, por lo que, aunque solo se haya solicitado la nulidad, el órgano judicial debe pronunciarse sobre ambas cuestiones[208].

La anulación de algún precepto convencional no determina la nulidad total del convenio pese a que en el mismo se haya incluido una cláusula de vinculación a la totalidad o de indivisibilidad del convenio, pues como ha declarado la doctrina legal, el equilibrio interno del

[202] STS de 24 diciembre 1997 (rec. 1420/1997).
[203] Recogida, entre otras muchas, en las SSTS de 4 junio 2013 (rec. 1721/2012) y de 10 mayo 2022 (rec.124/2019).
[204] STS de 28 enero 2025 (rec. 753/2024), que reitera la doctrina de las previas SSTS de 18 octubre 2006 (rec. 2149/2005) y de 20 junio de 2012 (rec. 96/2011).
[205] STS de 3 marzo 1998 (rec. 1632/1997).
[206] STS de 18 de mayo de 2016 (rec. 140/2015).
[207] SSTS de 6 febrero 2010 (recs 1734/2009); de 15 marzo 2010 (rec. 2275/2009); de 12 abril 2010 (rec. 1736/2009); de 15 junio 2010 (rec. 2923/2009); de 21 junio 2010 (rec. 1735/2009); de 14 mayo 2013 (rec. 1312/2012).
[208] STS de 13 noviembre 2007 (rec. 8/2007).

convenio no puede sustentarse sobre la base de la ilegalidad de alguno de sus preceptos (STC 189/1993, de 14 de junio). Lo anterior no significa que dichas cláusulas carezcan de efectos, pues, en caso de declararse la nulidad de alguna de las previsiones del convenio, estas cláusulas de vinculación a la totalidad otorgan a las partes que han intervenido en su negociación "la facultad de exigir a las demás partes la renegociación del mismo", imponiéndoles el deber de negociar, en términos análogos a los previstos en el art. 89.1 ET. Con todo, las cláusulas no afectadas por la sentencia de anulación no perderán eficacia hasta la aprobación del nuevo convenio[209].

Añade el art. 166.2 LRJS que la sentencia *"será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pudiera interponerse"*. De dicha previsión se deduce el efecto vinculante inmediato de la sentencia para todas las personas afectadas, que no podrán invocar la disposición anulada por la sentencia como fundamento de una decisión o actuación, pese que esta haya sido recurrida[210].

Este efecto vinculante *erga omnes* justifica las exigencias de comunicación a la autoridad laboral de la sentencia anulatoria (art. 166.2 LRJS) y de publicación de la misma para conocimiento general en el Boletín Oficial en que se hubiera insertado el convenio colectivo cuya cláusula ha sido anulada[211].

Una vez firme, la sentencia que resuelve un proceso de impugnación de convenio colectivo produce *"efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse en todos los ámbitos de la jurisdicción sobre los preceptos convalidados, anulados o interpretados objeto del proceso"* (art. 166.2 LRJS)[212]. La jurisprudencia social ha precisado sobre esta cuestión que la "interpretación de los preceptos, mostrando su ajuste a Derecho y descartando su ilegalidad, vincula con los efectos propios de la cosa juzgada e impide ulteriores declaraciones de ilegalidad o inaplicaciones del convenio pero no otros entendimientos". Por tanto, se podrían plantear nuevos procesos cuando la impugnación se funde en motivos de ilegalidad distintos a los examinados en el primer procedimiento[213]. También se ha admitido la posibilidad de que conflictos (individuales o colectivos) posteriores versen sobre el significado o modo de aplicar el convenio en los extremos no declarados ilegales[214].

5. REFLEXIÓN FINAL

Con carácter general, de cuanto se ha expuesto cabe concluir que los procesos colectivos presentan caracteres comunes en función de los sujetos legitimados, también colectivos, que intervienen y del carácter *cuasi* normativo de las sentencias que ponen fin al procedimiento, aunque con especialidades relevantes en cada uno de los procesos. Así lo ha entendido la jurisprudencia analizada en los apartados que preceden a estas breves líneas conclusivas.

En el ámbito del proceso de conflicto colectivo, la Sala 4ª ha elaborado una doctrina consolidada que conjuga la protección de los intereses generales de los trabajadores con el respeto a las exigencias de representación y legitimación procesal. La distinción entre conflicto colectivo

[209] SSTS de 29 octubre 1990 (RJ 1990, 7937); de 22 septiembre 1998 (rec. 263/1997); de 30 mayo 2011 (rec. 69/2010); y de 14 septiembre 2015 (rec. 204/2014).
[210] STS de 26 enero 2005 (rec. 35/2003).
[211] STS de 26 enero 2005, cit.
[212] SSTS de 9 mayo 2025 (rec. 453/2024) y de 20 junio 2012 (rec. 96/2011).
[213] STS de 18 mayo 1998 (rec. 2623/1997).
[214] STS de 6 julio 2016 (rec. 229/2015).

y conflicto plural, la delimitación del principio de correspondencia y la caracterización de la "implantación suficiente" de las organizaciones sindicales han sido determinantes para evitar desviaciones en el uso del proceso y garantizar la adecuada defensa de intereses homogéneos. Asimismo, el reconocimiento del efecto de cosa juzgada y la posibilidad de ejecución directa de la sentencia conforme al art. 247 LRJS han reforzado la eficacia práctica del proceso de conflicto colectivo, evitando la multiplicación de litigios individuales y asegurando la uniformidad interpretativa en la aplicación del ordenamiento laboral.

Por su parte, en el proceso de impugnación del despido colectivo, la jurisprudencia social ha efectuado una interpretación extensiva del art. 124 LRJS —en particular, en lo relativo a la legitimación de los sindicatos más representativos y a la admisión de los denominados "despidos colectivos de hecho"— dotando de mayor efectividad al control judicial frente a decisiones extintivas masivas, incluso en presencia de estrategias de huida del Derecho del Trabajo y en el contexto de nuevas formas de organización productiva. Del mismo modo, la equiparación interpretativa en cuanto a los efectos de cosa juzgada de la sentencia colectiva respecto de los procesos individuales (arts. 120 a 124 LRJS) y la flexibilización de los requisitos respecto de la demanda y la sentencia, en aras de facilitar la ejecución directa de las sentencias que declaran la nulidad de los despidos colectivos, representan un avance notable en términos de coherencia procesal y de tutela efectiva.

En lo que atañe a la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, la imprecisión y parquedad de la normativa en lo que se refiere a los plazos, los convenios y acuerdos susceptibles de impugnación, la legitimación activa y los efectos de la sentencia, han hecho de la exégesis judicial y de la jurisprudencia resultante un instrumento fundamental para comprender este importante mecanismo de control de legalidad de los convenios y de protección de los derechos de los terceros afectados. Según los casos, la Sala 4ª ha resuelto las dudas planteadas aproximándose al proceso de referencia, el de conflicto colectivo, o separándose de sus reglas. Así, ha acudido a la analogía en materia de cosa juzgada; pero ha marcado las diferencias respecto de las rigurosas exigencias de correspondencia e implantación suficiente fijadas para dicho proceso en materia de legitimación, que se flexibilizan de forma significativa con el reconocimiento de capacidad para impugnar convenios colectivos en aplicación del menos exigente principio de interés. Lo cierto es que esta jurisprudencia debería servir como referente para una reforma legislativa que clarifique las imprecisiones detectadas en la vigente regulación de esta modalidad procesal.

6. BIBLIOGRAFÍA

Arbonés Lapena, H.I.: "La intervención procesal del sindicato tras la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2012 (BIB 2012\536).

Cavas Martínez, F.: "La impugnación judicial de las medidas de ajuste temporal de empleo (suspensión del contrato y reducción de jornada)", *Documentación Laboral*, núm. 127, 2022, pp. 11-31.

García Murcia, J.: "Proceso de conflicto colectivo e inadecuación de procedimiento", *Revista de Jurisprudencia Laboral, núm.* 10, 2020, pp. 1-7. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2020-00000001136

García Rubio, M.A.: "Del proceso de conflictos colectivos", AAVV., Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo blanch, Valencia, 2023, pp. 1008-1040.

Goñi Sein, J.L., y Pérez Capitán, L.: "Jurisprudencia reciente del Tribunal Supremo acerca del despido colectivo. La reforma laboral del 2021 y los cambios en la negociación colectiva", *Estudios Latinoa.,* núm. 17, 2024, Vol.I, pp. 27 a 42.

Maneiro Vázquez, Y.: "La cosa juzgada en el proceso especial de despido colectivo y su encaje en el derecho de la Unión Europea", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, núm. 443, 2020, pp. 65-96.

Monereo Pérez, J.L., Rodríguez Escanciano, S., Rodríguez Iniesta, G.: "Procedimientos de impugnación judicial de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", *Revista crítica de relaciones de trabajo*, núm. 14, 2025, pp. 13-37. Disponible en: https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1000/1245

Moreno Pérez, J.M.: "La cosa juzgada en los conflictos colectivos y la ampliación de sus efectos en la nueva Ley reguladora de la jurisdicción social", *Temas Laborales*, núm. 114, 2012, pp. 241-249.

Rojo Torrecilla, E.: "La relevancia constitucional de las organizaciones sindicales y su impacto sobre la intervención en el proceso laboral. Unas notas a propósito de las sentencias del TS de 27 de enero (caso CC OO contra Consejería de Empleo, Formación y Trabajo autónomo de la Junta de Andalucía) y de la AN de 17 de enero de 2022 (caso UGT y CCO contra Portier Eats Spain SL)". Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo*, 19 febrero 2022. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/la-relevancia-constitucional-de-las.html

Sempere Navarro, A.V.: "Control individual de la causa del despido colectivo pactado (Caso Ayuntamiento de Ciempozuelos).", *Revista de Jurisprudencia Laboral,* núm. 8, 2021, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001400

Serrano Espinosa, G.M.: *El nuevo proceso de conflicto colectivo*, Tesis Doctoral, Unviesidade de Vigo, 2015.

Vera Martínez, J.: "Normas sobre ejecuciones colectivas", VV.AA. Molins García-Atance, J. (Dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social,* Laborum, Murcia, 2020, p. 990.