

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 996/2018 de 29
Nov. 2018, Rec. 207/2017**

Ponente: López García de la Serrana, José Manuel.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 996/2018

Fecha de sentencia: 29/11/2018

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 207/2017

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 20/11/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana

Procedencia: T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

Transcrito por: DRA

Nota:

CASACION núm.: 207/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 996/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D. José Manuel López García de la Serrana

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

En Madrid, a 29 de noviembre de 2018.

Esta Sala ha visto los presentes autos pendientes en virtud de recurso de Casación interpuesto por la Fundación ITMA, representada y asistida por el letrado D. Iván Gayarre Conde, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 21 de junio de 2017, en actuaciones nº 14/2017 seguidas en virtud de demanda a instancia de la Fundación ITMA contra el Comité de Empresa de la Fundación ITMA, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido como parte recurrida Comité de Empresa de la Fundación ITMA representada y asistida por la letrada D^a. Nuria Fernández Martínez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. José Manuel López García de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la fundación ITMA se planteó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de Asturias, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que "se declare legal y ajustada a derecho la modificación sustancial y colectiva de las condiciones de trabajo realizada ya que:

- Han existido las causas organizativas y productivas alegadas.
- Se han seguido por la empresa en caso de duda el procedimiento que más garantías ofrecía a los posibles afectados, sin que el comité de empresa pueda "autoparalizar" el ejercicio de sus competencias legales por la dimisión de cuatro de sus 9 miembros por motivos personales.
- Los cambios realizados obedecen a criterios de selección objetivos y razonables vinculados con las causas alegadas, y por tanto, no vulneran ningún derecho fundamental.
- Las medidas adoptadas cumplen el objetivo de mejorar la posición competitiva de la empresa."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 21 de junio de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en la que consta el siguiente fallo: "Se desestima, por falta de acción, falta de legitimación activa y caducidad de la acción, la demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo interpuesta por la empresa FUNDACIÓN ITMA contra su Comité de Empresa en el proceso en el que ha intervenido como parte interesada el sindicato CCOO."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º.-** La empresa FUNDACIÓN ITMA es una fundación privada de interés general sin ánimo de lucro constituida en el año 1998 por empresas industriales con instalaciones en Asturias y por el Gobierno del Principado de Asturias, éste último en un porcentaje del 33%. El fin es la promoción y el desarrollo de cuantas actividades de investigación, ciencia y desarrollo tecnológico sean de interés para la industria en general y en especial constituye un centro tecnológico en el campo de los materiales. Junto con la actividad de I+D en productos y servicios presta también servicios tecnológicos a clientes. Su plantilla la forman 114 trabajadores distribuidos en dos centros de trabajo, uno sito en el Parque Tecnológico de Asturias, en Llanera, y el otro en el Parque Empresarial Principado de Asturias, en Avilés.

2º.- El Comité de Empresa estaba formado por nueve miembros, elegidos en las elecciones sindicales celebradas el 6 de febrero de 2012 y todos ellos de la candidatura presentada por el sindicato CCOO. En el año 2015 cuatro de los miembros dimitieron. En el año 2016 los cinco restantes comunicaron al sindicato CCOO su interés en dejar de ejercer la representación de los trabajadores una vez acabado el periodo ordinario de mandato y dada la falta de nuevos candidatos. El sindicato les recomendó paralizar sus funciones ya que, según les indicó, no les ocasionaría perjuicio alguno. El 20 de mayo de 2016 el Comité de Empresa adoptó el acuerdo de paralizar sus funciones y el mismo día comunicó la decisión a todo el personal de ITMA mediante la remisión del siguiente correo electrónico: "Como sabéis, el mandato legal del Comité de empresa de fundación ITMA finalizó en Febrero de este año. Desde entonces, hemos intentado buscar personas para formar un nuevo Comité. Dicha búsqueda fue infructuosa, por lo que en el día de hoy hemos tomado la decisión de PARALIZAR las funciones de dicho Comité. Agradecemos la colaboración recibida durante estos años". Desde entonces el Comité de Empresa no ha ejercido sus funciones. Tampoco ha abierto los correos electrónicos enviados por ITMA, salvo dos veces:

una a primeros de 2017, tras pedirles la empresa su presencia a fin de notificar una sanción a dos trabajadores, con el objeto de remitir a la demandante el correo al que se hará referencia a continuación; y otra después de conocer la presentación de la demanda interpuesta por ITMA. Algunos de sus miembros a título personal y en contadas ocasiones han estado presentes en la entrega de comunicaciones a trabajadores de la Fundación. El medio de comunicación de la empresa con el Comité no varió y continuó siendo el envío de correos electrónicos. El 18 de enero de 2017 por medio de correo electrónico, el Comité recordó a la empresa la decisión adoptada el 20 de mayo de 2017 de paralizar desde entonces las funciones, aunque, según expresaron a la empresa, eran conscientes de que ITMA podría notificarles las decisiones que estimara oportunas. El 10 de abril de 2017 el sindicato CCOO ha promovido elecciones sindicales en la empresa y la fecha de votación se fijó para el día 7 de junio de 2017.

3º.- Durante su historia ITMA ha ido modificando su estructura para adaptarse a las tendencias tecnológicas y las necesidades del mercado. Con esta finalidad en los últimos años ha elaborado sucesivos planes estratégicos (2010-2014, 2014-2016 y 2017-2020) que introducen modificaciones en la estructura y organización de la Fundación. El Plan estratégico 2017-2020 se aprobó por el Patronato el 2 de noviembre de 2016. Para su elaboración durante los meses previos se solicitó la colaboración de la consultora Zabala: Innovation Consulting, que confeccionó los informes técnicos. En este nuevo Plan se establece una división por áreas troncales y áreas transversales, integradas a su vez por unidades, y la organización se completa con los departamentos de apoyo a las áreas tecnológicas. Los cambios más importantes son:

- Desaparecen las Áreas de Nanotecnología; Electrónica; Fotónica; y Materiales optoelectrónicos.
- Surgen las Áreas de Plásticos y Composites; Materiales Activos, que se divide en dos Unidades (Materiales Fotoactivos y Materiales Electroactivos); y Superficies, que se divide en dos Unidades (Integridad Superficial y Corrosión, y Recubrimientos).
- Surgen las Unidades de Apoyo a I+D dentro del Área de Servicios Tecnológicos; e Internalización Innovación dentro de la Estructura general.
- Se reorganiza la Unidad de Metrología.
- Se crean los puestos de gestor de desarrollo de cuentas nacional y de especialista de proyectos internacionales de I+D+i. Una vez aprobado por el Patronato de la fundación el Plan estratégico 2017-2020, la empresa remitió al Comité de Empresa por correo electrónico de fecha 2 de noviembre de 2016 un resumen ejecutivo del mismo. También de palabra se hizo saber a los miembros del Comité la aprobación del Plan estratégico.

4º.- En el mes de febrero de 2017 Fundación ITMA inició un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, para la reubicación en la empresa de 33 trabajadores individualizados que prestaban servicios en los dos centros de la empresa. La propuesta se presentó como una consecuencia de los cambios en la estructura y organización establecidos en el Plan estratégico 2017-2020 y consistía en la recolocación de los afectados en otros puestos de trabajo sin afectación de la jornada, horario, salario y clasificación profesional (grupo y categoría profesional y titulación exigible). El procedimiento se desarrolló de la forma siguiente, en el que las comunicaciones de ITMA al Comité de Empresa se realizaron por correo electrónico: - El 2 de febrero de 2017 la empresa remitió la comunicación para la constitución de la Comisión representativa de los trabajadores.- El 10 de febrero remitió el documento con la convocatoria de reunión para iniciar el preceptivo periodo de consultas del procedimiento de modificación sustancial. En el documento se fijaba el 13 de febrero a las 13:00 horas para celebrar la reunión de inicio del periodo de consultas y se informaba del orden del día: comunicación de apertura del periodo de consultas, entrega de la documentación explicativa de los motivos, causas y circunstancias de la modificación propuesta y solicitud al Comité de Empresa del informe previsto en el art. 64.5 ET.- El 13 de febrero solo comparecieron a la reunión los representantes de la empresa. Lo hicieron con la documentación que iban a entregar al Comité de empresa, cuyos miembros no asistieron como tampoco lo hicieron otras personas en representación de los trabajadores. Los representantes de la empresa dejaron constancia en el acta levantada que el

periodo de consultas se inició el mismo día 13 de febrero y el plazo de 15 días naturales establecido en la ley computaba a partir del 13 de febrero y finalizaba el 27 de febrero. Acordaron remitir al Comité de Empresa y así lo hicieron la solicitud de informe a que se refiere el art. 64.5 ET, la memoria explicativa de las causas objetivas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la indicación de que los informes técnicos y los documentos que justifican la selección de los afectados, dado su gran tamaño, los tenían a su disposición en la Dirección de Recursos Humanos.- El 17 de febrero ITMA remitió al Comité de Empresa la comunicación de la segunda reunión, fijada para el día 20 de febrero a las 20:00 horas y el orden del día: dudas sobre la memoria explicativa de las causas objetivas que justifican la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el informe solicitado al Comité de Empresa.- El 20 de febrero solo acudieron a la reunión los representantes de la empresa, que levantaron acta.- El 24 de febrero ITMA remitió al Comité de Empresa la comunicación de la tercera y última reunión, fijada para el día 27 de febrero a las 13:00.- El 27 de febrero únicamente se presentaron a la reunión los representantes de la empresa, que levantaron acta.- El 28 de febrero ITMA :emitió al Comité de empresa la comunicación de la finalización del periodo de consultas sin acuerdo y de la decisión final de la empresa. En la comunicación enviada: - Informa de la decisión de reubicar a 33 trabajadores que identifica por su nombre, apellidos y puesto de trabajo.- Consigna que "los trabajadores afectados serán recolocados en los puestos de trabajo que se indican a continuación, sin que este cambio de puesto de trabajo afecte a su jornada, horario, salario y clasificación profesional (grupo y categoría profesional y titulación exigible)".- Señala de forma concreta los puestos de trabajo que cada uno de los afectados va a desempeñar en el futuro.- Especifica que las modificaciones descritas surtirán efectos una vez transcurrido el plazo de 7 días.- El mismo 28 de febrero ITMA comunica a los Delegados de Prevención- Comité de Seguridad y Salud el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo seguido, la finalización del periodo de consultas sin acuerdo y la decisión final de la empresa.- A los trabajadores afectados se les comunicó la medida por carta de fecha 28 de febrero, en la que la empresa expone la causa por la que el destinatario es recolocado, el nuevo puesto y fecha para iniciar su desempeño, la no alteración de las restantes condiciones, el criterio de selección utilizado y la posibilidad del trabajador que resulte perjudicado de rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

5º.- El 28 de abril ITMA presentó solicitud ante el SASEC para la mediación con el Comité de Empresa. Al acto, celebrado el 12 de mayo, no asistió el Comité de Empresa y compareció un representante de la Federación de Servicios de CCOO de Asturias que presentó un escrito por el sindicato rechazando la iniciativa y actuación de la empresa. El acto se tuvo por intentado sin efecto.

6º.- La Fundación demandante encargó al despacho SAGARDOY ABOGADOS, con sede en Madrid, el asesoramiento jurídico para la promoción del actual pleito y la defensa de sus intereses. La compañía TELEFONICA (MOVISTAR) es la proveedora de los servicios de telecomunicación de este despacho profesional y el día 12 de mayo sufrió un ataque informático, que afectó a muchas otras empresas en varios países. Ante el riesgo de penetración en sus equipos y archivos informáticos, el despacho SAGARDOY ABOGADOS, siguiendo el protocolo de seguridad, procedió a la desconexión inmediata de los servidores y redes.

7º.- Seis trabajadores afectados por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo interpusieron demanda, turnada al Juzgado de lo social núm. 4 de Oviedo (autos núm. 251/2017) y admitida el 6 de abril de 2017. En la demanda impugnan la decisión empresarial al entender que se había adoptado sin seguir el procedimiento adecuado, no se fundaba en una causa organizativa o productiva real o consistente y constituía una represalia hacia los demandantes, así como una manifestación de acoso laboral con un origen que se remontaba a años antes y había dado lugar a varios incidentes y procesos judiciales. El pleito se suspendió por decreto de fecha 18 de mayo hasta que sea firme la sentencia dictada por esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias en el presente litigio."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la fundación ITMA. La parte recurrida formuló impugnación a dicho recurso. Con fecha 7 de noviembre de 2017 se admitió el presente recurso.

SEXTO.- Admitido el recurso de casación por esta Sala, se dió traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de noviembre de 2018, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso.

La sentencia recurrida desestima la demanda de conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones, al entender, que la empresa demandante carecía de acción y consecuentemente de la necesaria legitimación activa para formular la pretensión objeto del proceso, causa de desestimación a la que se añadía la de caducidad de la acción ejercitada.

Como antecedentes señalar que la demanda tuvo su origen en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo acordada por la empresa, tras finalizar el periodo de consultas que abrió el 2 de febrero de 2017 y concluyó el siguiente día 27, sin que a las distintas reuniones se presentara la RLT convocada al efecto, pese a recibir las oportunas notificaciones, así como la que el 28 de febrero de 2017 le envió la empresa con el detalle de las medidas tomadas. El comité de empresa de la demandante tenía nueve miembros, desde febrero de 2012, todos ellos de la candidatura de CCOO, de los que cuatro dimitieron en el año 2015, continuando los cinco restantes que, a instancias del sindicato citado, decidieron paralizar sus funciones el 20 de mayo de 2016, aunque asistieron presencialmente la entrega de comunicaciones a algún empleado y siguieron recibiendo comunicaciones por correo electrónico, pues "eran conscientes de que ITMA podría notificarles las decisiones oportunas", cual hizo con la aprobación del Plan Estratégico para 2017-2020, que dió lugar a las modificaciones que acordó a finales de febrero de 2017 que, también, les notificó y que, según ella, consistían en la recolocación de 33 empleados sin afectación de su jornada, horario, salario y clasificación profesional.

Como quiera que frente a la medida accionaron judicialmente y de forma individual seis trabajadores, la empresa presentó demanda de conflicto colectivo el 16 de mayo de 2017 con la pretensión de que se declarara que era ajustada a derecho la modificación sustancial y colectiva de las medidas acordadas, pretensión cuya desestimación por la sentencia recurrida por las causas antes reseñadas ha dado lugar al presente recurso.

SEGUNDO.- El primer motivo del recurso, al amparo del artículo 207-c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS) por infracción de los artículos 153-1) y 154-c) de la citada LJS en relación con el artículo 41 del ET y con el 24 de la Constitución, por cuanto es el proceso de conflicto colectivo el que ella ha promovido, cual la faculta el mencionado art. 154-c), y este tipo de proceso es el adecuado para resolver las controversias colectivas que se susciten con ocasión de las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo que adopte la empresa.

Es cierto que esta Sala viene rechazando la admisión de las acciones meramente declarativas, como las de jactancia a que alude la sentencia recurrida, como señalan nuestras sentencias de 26 de diciembre de 2013 (R. 28/2013), 22 de diciembre de 2014 (R. 81/2014), 16 de junio de 2015 y 2 de julio de 2018 (R. 2250/2016) entre otras, dictadas en procesos colectivos motivados por anteriores decisiones colectivas de otras empresas. Pero no lo es menos que esa doctrina la resume nuestra reciente sentencia de 2 de julio de 2018 diciendo "Pero como esta Sala IV ya ha resuelto en la sentencia 26-12-2013, rec. 28/2013, no es admisible "la existencia de un proceso de impugnación colectiva del despido si no existe un sujeto colectivo que se oponga al despido y que esté en condiciones de hacerlo efectivamente en el proceso", tal y como así sucede si frente a la acción de la empresa solo se encuentran los mismos representantes de los trabajadores que suscribieron el acuerdo del despido colectivo, de manera que: "Si no hay sujeto colectivo en la

posición de demandado y no es posible la entrada de los trabajadores individuales, hay que excluir el proceso del art. 124 LRJS, porque en estas condiciones, y, como ya se ha dicho, se puede producir un proceso sin contradicción real del que derive una eventual decisión sobre la procedencia de los despidos que tendrá efecto positivo de cosa juzgada en los procesos individuales. Los trabajadores quedan sin posibilidad efectiva de defensa, pues en el proceso individual la sentencia colectiva lograda sin oposición será vinculante (art. 124.3, *in fine*, y 13 b)"".

Esta doctrina no es de aplicación al caso de autos porque en él no existió un acuerdo previo a la medida adoptada entre la patronal y la parte social y por contra si consta una oposición a la medida tomada por un sujeto colectivo, el sindicato demandado (CCOO), quien se ha opuesto a la demanda y al que pertenecían todos los miembros del anterior comité de empresa, tanto los dimisionarios, como los que acordaron paralizar sus funciones y las del comité siguiendo las instrucciones de ese sindicato, aunque, con posterioridad realizaron alguna gestión y siguieron recibiendo las comunicaciones que, como tales, les enviaba la actora, sin que, finalmente, se deba olvidar que el comité de empresa se ha personado en el proceso, aunque haya sido para alegar que estaba "paralizado", expresión sinónima de actividad detenida o suspendida que no le impedía realizar ciertas actuaciones, como recibir información de la empresa que es de las funciones importantes. A ello debe añadirse que CCOO promovió la celebración de elecciones sindicales el 10 de abril de 2017 que debieron celebrarse el 7 de junio de 2017, antes de dictarse la sentencia recurrida, sin que conste su resultado, pero si que en la candidatura de CCOO figuraban los seis empleados que presentaron demandas individuales impugnando la modificación acordada por la empresa, dato este pacífico pues la empresa lo alega en su recurso con cita de los documentos en los que aparece y el sindicato lo acepta al impugnar el recurso, aunque para quitarle valor.

Los datos de hecho descritos nos muestran que ha existido un sujeto colectivo que se ha opuesto a las medidas tomadas, el sindicato compareciente, que, además, ha controlado al comité de empresa saliente para mantenerse informado y no ha convocado las elecciones hasta que le ha interesado, incluyendo en su candidatura a quienes han impugnado individualmente las medidas tomadas por la empresa. Ello nos permite concluir que existe un conflicto entre la empresa y CCOO y el comité que paralizó el cumplimiento de sus deberes que puede calificarse de real y actual, al generar conflictividad laboral las medidas de modificación sustancial de las condiciones del contrato que afectan a un colectivo de trabajadores que el sindicato citado tutela. Por ello, con base en el art. 154- c) de la LJS debemos estimar que la empresa podía interponer el presente conflicto colectivo para que se resolviera judicialmente sobre la procedencia, o no, de las modificaciones acordadas, objeto propio del proceso de conflicto colectivo, conforme al art. 153-1 de la LJS que el artículo 138 de la Ley citada no puede restringir limitando la legitimación para promover conflictos colectivos con ese objeto a la parte social, poro cuanto, ni este precepto, ni en artículos 40-2 y 41-5 así lo establecen de forma expresa, razón por la que su silencio no puede restringir las disposiciones generales de los artículos 153-1 y 154-c) de la LJS, pues, se violaría el principio de igualdad de partes, ínsito en el principio de tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución, si no se reconociera la necesaria legitimación a la empresa para promover un conflicto colectivo a fin de solucionar judicialmente un problema interpretativo real y actual.

Consecuentemente, debe prosperar el motivo del recurso examinado, sin perjuicio de lo que se dirá después.

TERCERO.- Sobre la caducidad de la acción.

Íntimamente unida a la legitimación activa y a la falta de acción de la actora se encuentra la cuestión relativa a la caducidad de la acción ejercitada, excepción que también estima la sentencia recurrida y que combate el segundo motivo del recurso que acepta la aplicación del plazo de caducidad de veinte días previsto en el artículo 59, números 3 y 4, del ET, para discrepar, solamente de su cómputo.

Sentado lo anterior, conviene recordar que la decisión modificativa se notificó el día 28 de febrero de 2017, lo que, ex artículo 59-4 del ET, comporta que el plazo de caducidad empezará a correr al

día siguiente, uno de marzo, y que hubiese transcurrido por completo cuando se presentó la demanda el 16 de mayo de 2017. Como la Ley no fija otro "dies a quo" para el ejercicio de la acción, no cabe la aplicación analógica del artículo 124-3 de la LJS que contempla otro supuesto diferente, sin que se deba olvidar que las normas que regulan la caducidad de acciones son de orden público, lo que hace que el curso de la caducidad transcurra de forma inexorable, conforme a la norma que la establece (art. 59-4 del ET).

Precisamente, por ello no cabe la ampliación del plazo en otros veinte días hábiles que, también, habrían transcurrido en exceso, incluso el 28 de abril de 2017, cuando se presentó la solicitud de mediación en el SASEC, aparte que este acto no suspendió el curso implacable de la caducidad, por cuanto, esa actuación ni reabre el derecho caducado, ni produce efectos suspensivos de la caducidad cuando no es imprescindible para poder accionar, cual ocurre en el presente caso, conforme al artículo 64-1 de la LJS que no lo requiere para supuestos, como el presente, de impugnación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Así lo ha entendido esta Sala en sus sentencias de 9 de diciembre de 2013 (R. 85/2013), 16 de septiembre de 2014 (R. 251/2014) y 16 de diciembre de 2014, pues no se debe olvidar que el curso de la caducidad no puede quedar supeditado al arbitrio de parte interesada.

Las anteriores argumentaciones nos llevan a desestimar el motivo del recurso examinado, sin necesidad de otras argumentaciones sobre que el curso de la caducidad, producida esta, no lo reabren hechos posteriores cualesquiera que sean.

CUARTO.- Proceder por lo razonado la desestimación del recurso, oído el Ministerio Fiscal. Sin costas.

FALLO

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

1. Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por la representación legal de la Fundación ITMA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 21 de junio de 2017, en actuaciones nº 14/2017. Consecuentemente, estimamos que la demandante está legitimada para promover este conflicto, pero que su acción esta caducada, lo que impide examinar el fondo de la pretensión ejercitada.
2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida en cuanto no se oponga a lo antes declarado.
3. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.