

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 257/2018, de 7 de marzo de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 239/2016

SUMARIO:

Conflictos colectivos. Legitimación activa. Principio de correspondencia. El Comité de Empresa de un determinado centro de trabajo, aunque sea el único que se ha constituido hasta la fecha, carece de legitimación activa para ejercitar una pretensión de conflicto colectivo cuyo ámbito de afectación se extiende a los diversos centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional. La elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros, de manera que la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo. 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 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.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 41.4 b) 2.ª.
Ley 36/2011 (LRJS), art. 154.

PONENTE:

Don Sebastián Moralo Gallego.

CASACION núm.: 239/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente
Dª. Maria Milagros Calvo Ibarlucea
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Angel Blasco Pellicer
D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 7 de marzo de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Argimiro , en su condición de trabajador y Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo situado en el aeropuerto de Barajas de la mercantil Siemens Postal Parcel & Airport Logistics, S.L.U. (SPPAL), representado por la letrada D.ª Sara Puig Carbonell, contra la sentencia dictada el 12 de julio de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda 150/2016 , sobre conflicto colectivo, seguida a instancia de la ahora parte recurrente contra SPPAL.

Ha sido parte recurrida la mercantil Siemens Postal Parcel & Airport Logistics, S.L.U., representada por el letrado D. Adriano Gómez García-Bernal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

El día 12 de mayo de 2016, D. Argimiro , en su condición de trabajador y Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo situado en el aeropuerto de Barajas de la mercantil Siemens Postal Parcel & Airport Logistics, S.L.U. presentó demanda, sobre conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: «por la que estimando la demanda interpuesta declare nulo el acuerdo de la empresa contenido en la notificación realizada, a partir del día 22 de enero de 2016 que modifica sustancialmente las condiciones de trabajo, convenio colectivo que regula la relación laboral así como salario y sistema retributivo, de los trabajadores subrogados por SPPAL, que iniciaron su relación laboral con SIEMENS , SA antes del día 1 de octubre de 2016, así como a aquellos contratados laboralmente por SIEMENS POSTAL PARCEL & AIRPORT LOGISTICS, SLU con posterioridad al 1 de octubre de 2013, subsidiariamente la declare injustificada la decisión de modificación adoptada debiéndose ser repuestos los trabajadores afectados en las condiciones anteriores a la decisión de modificarlas».

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

Tercero.

Con fecha 12 de julio de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , en la que consta el siguiente fallo: «ESTIMANDO LAS EXCEPCIONES DE VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA Y DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA del COMITÉ DE EMPRESA DE BARAJAS DE SPPAL desestimamos la demanda deducida frente a dicha mercantil».

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

« 1º .- El comité de empresa del centro de trabajo de Barajas de la empresa SIEMENS POSTAL PARCEL & AIRPORT LOGISTICS, SLU (en adelante, SPPAL) adoptó la decisión de interponer demanda en su reunión del día 10 del mes de febrero de 2016, habilitando a tal efecto a su presidente D. Argimiro .- conforme-

2º. - El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores que iniciaron su relación laboral con la empresa SIEMENS, SA (en adelante SIEMENS) y que fueron cedidos a SPPAL a partir del día 1 de octubre de 2013, así mismo también afecta a los trabajadores que han ido siendo contratados por SPPAL con posterioridad a la fecha de cesión. Estos trabajadores prestan servicios en centros de trabajo ubicados en las siguientes localidades

Barajas, Tres Cantos, Vallecas, Valladolid, Valencia; Málaga, Mérida, Baleares, Granada, Las Palmas, Tenerife, Álava, La Coruña y Asturias- sentencia del Juzgado de lo social número 36 de 9-5-2.016-

3º.- Al colectivo de trabajadores inicialmente contratados por SIEMENS se les notificó el día 2-9-2.013 por dicha empleadora lo siguiente: "Por la presente le comunicamos que con efectos 1 de Octubre de 2013, se va producir la segregación de la unidad de negocio Logistics and Airport Solutions(IC-MOL-LAS). del Sector Infraestructuras y Ciudades, División Mobility and Logistics (IC-MOL-LAS) a la Empresa del Grupo Siemens Airport Logistics Technologies S.L. La citada operación se encuadra dentro de la decisión corporativa del Grupo Siemens de ajustar su portafolio de productos y servicios en el Sector de Infraestructuras y Ciudades, División Mobility and Logistics (MOL) Este proceso conllevará, por tanto, la integración de los colaboradores de la unidad de negocio segregada e infraestructura asociada a la Empresa Siemens Airport Logistics Technologies S.L. en la fecha antes señalada, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores . Como consecuencia de ello, pasará Ud. con efectos 1 de Octubre de 2013 a la Empresa Siemens Airport Logistics Technologies S.L. la cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones, tanto a título individual como colectivo, inherentes y en vigor en su relación laboral con Siemens, S.A. Dicha relación laboral subsistirá en sus propios términos, con el consiguiente mantenimiento y respeto de la retribución, categoría, antigüedad y demás condiciones de carácter laboral como están reconocidas a la fecha de efectos de esta operación. Acorde con lo anterior, finalizará su relación laboral con Siemens. S.A. con efectos 30 de Septiembre de 2013. En este contexto, le comunicamos que Siemens Airport Logistics Technologies S.L. está actualmente en proceso de cambio de razón social a Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics. S.L. Aprovechamos la ocasión para agradecerle los servicios prestados, deseándole los mayores éxitos para el futuro en la nueva Compañía."- descriptor 5-

4º.- El día 1-10-2.013 la empresa cesionaria notificó a los trabajadores arriba referidos el siguiente tenor: "Por la presente le confirmamos que, con efectos 1 de Octubre 2013, se ha producido la segregación de la unidad de negocio Logistics and Airport Solutions de la empresa Siemens, S.A. para integrarse en el Grupo Siemens como Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics, S.L. Consecuentemente, ha supuesto la segregación de los distintos elementos patrimoniales integrantes del negocio Logistics and Airport Solutions (IC-MOL- LAS) de Siemens, S.A. a la nueva empresa Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics, S.L. Este proceso supone, por tanto, la integración de los colaboradores de la rama de actividad segregada - personal adscrito al negocio Logistics and Airport Solutions (IC-MOL-LAS), así como de las áreas de Infraestructura que dan soporte a la anterior - en la nueva empresa y en la fecha antes señalada, de conformidad con lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores . Como consecuencia de ello, ha pasado Ud. a Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics, S.L. la cual se subroga en todos los derechos y obligaciones, tanto a título individual como colectivo, entre los que se incluyen los referidos al Convenio Colectivo vigente en los términos legalmente establecidos, inherentes y en vigor en su relación laboral con Siemens, S.A. Dicha relación laboral subsistirá en sus propios términos, con el consiguiente mantenimiento y respeto de la retribución, categoría, antigüedad y demás condiciones de carácter laboral, tal como están reconocidas a la fecha de efectos de esta operación. Aprovechamos la ocasión para darle la bienvenida a Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics, S.L. deseándole los mayores éxitos en el futuro."

5º.- A los trabajadores subrogados se les aplicó por la empresa las normas de los VIII y IX Convenios colectivos de SIEMENS SA.- conforme-

6º.- El VIII Convenio colectivo de Siemens (BOE de 24-2-2.012) establecía en su artículo 4: Duración y prórroga "La duración del convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 De Diciembre de 2012, prorrogándose en sus propios términos, de año en año siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo. Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogase por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá este prorrogado hasta que finalice la negociación entrando en vigor el nuevo Convenio el 1 de enero de 2013." El IX Convenio colectivo de SIEMENS - BOE de 24-8-2.014- dispone en sus artículos 3 y 4 : Artículo 3. Vigencia "El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrara en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2013, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la meritada fecha, salvo los conceptos cuya entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente." Artículo 4 Duración y prórroga "La duración del convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2014, entendiéndose prorrogado y manteniendo su vigencia en todos sus términos en tanto en cuanto no sea denunciado por alguna de las partes firmantes del mismo Una vez efectuada la

denuncia, ambas partes negociaran de buena fe en la consecución de un nuevo acuerdo que conforme el nuevo Convenio Colectivo, que sustituirá al presente.

7º. - En fecha de enero de 2016 por parte de la cesionaria se notifica a todos los trabajadores afectados que prestaban servicios en la CA de Madrid: "Como Ud. conoce, con fecha 1 de octubre de 2013, se produjo la segregación del negocio "Logistics and Airport Solutions" de Siemens, S.A. que, a partir de ese momento, quedo integrado en ia entidad jurídica independiente Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics, S.L. (SPPAL). De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , una vez operada la referida segregación, las relaciones laborales del personal traspasado a Siemens Postal, Parcel & Airport Logistics, S.L. (SPPAL) se regirán por su convenio de origen, hasta que este expire, o hasta que entre en vigor otro convenio colectivo nuevo, que resulte de aplicación a SPPAL. A este respecto, nos vemos en la precisión de indicarle que, con fecha 2 de enero de 2016, se publicó en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el nuevo Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, aplicable a SPPAL. Sin perjuicio de lo anterior, le comunicamos que la Dirección de la Empresa se encuentra manteniendo conversaciones con la representación legal de los trabajadores/as con el objetivo de asegurar una transición ordenada al nuevo marco convencional aplicable a los trabajadores/as provenientes de Siemens S.A. En este sentido, con el fin de facilitar el transcurso de dichas conversaciones, la Dirección de la Empresa continuara aplicando al personal proveniente de Siemens, S.A., de modo provisional, extraordinario y no consolidable, y hasta el 31 de marzo de 2016 (o hasta una fecha anterior, en caso de alcanzarse un acuerdo con anterioridad con la representación legal de los trabajadores/as) las previsiones contenidas en el IX Convenio Colectivo de Siemens, S.A El mantenimiento de tales condiciones se realizara de forma transitoria, sin que ello comporte el otorgamiento de condición más beneficiosa de ninguna índole, ni un reconocimiento de la vigencia o aplicabilidad del Convenio Colectivo de Siemens S.A. a SPPAL. En cualquier caso, y con total independencia del resultado de las conversaciones mantenidas con la representación legal de los trabajadores/as, le confirmamos que su remuneración bruta anual no variará con respecto a la que ya viene disfrutando, distribuyéndose de la siguiente forma: a.- Sueldo bruto fijo anual: Invariable en su cuantía total. - Resto de conceptos salariales: La Empresa le compensara las condiciones salariales del convenio colectivo de origen que Ud. haya venido disfrutando hasta la fecha, como mejora voluntaria ad personam , lo cual se le concretara más adelante. Asimismo le informamos que, como consecuencia de la necesaria adaptación y parametrización de los sistemas conforme a la nueva estructura salarial derivada del Convenio Colectivo provincial del Metal, con carácter temporal, y en tanto en cuanto no finalicen los citados trabajos de adaptación y parametrización, se mantendrá transitoriamente la estructura actual de la nómina. No obstante lo anterior, el mantenimiento transitorio de la estructura actual de la nómina no implicara, en ningún caso, la consolidación de los conceptos que la conforman." En el resto de centros de trabajo se remitieron a los afectados las mismas comunicaciones variando únicamente el párrafo 3º de la misma, quedando redactada de siguiente manera: "Así las cosas, y de acuerdo con la legislación de aplicación, para todos aquellos trabajadores/as que no se encuentren adscritos a su convenio de origen, resulta de aplicación el Convenio colectivo del Metal de la provincia correspondiente, siempre que este haya sido firmado y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de su traspaso a SPPAL."- descriptores 49 y ss-

8º.- La empresa ha tratado la adaptación al nuevo marco convencional en reuniones celebradas al efecto con el Comité de empresa de Barajas, único órgano de representación unitaria de la misma, los días 22-12-2.015, 22-1-2.016 y 5-2- 2.016- descriptores 46 a 48.

9º. - El día 16-1-2.016 se publicó en el BOCAM el Convenio Colectivo del Metal de la Provincia de Madrid.- conforme-

10º.- En el centro de Barajas han sido contratados con posterioridad a la subrogación cuatro trabajadores, indicándose en sus contratos como Convenio aplicable el de SIMENS.SA- conforme-

11º. - Por el Comité actor se promovió demanda de MSCT con idéntico objeto que la presente, pero circunscrita al centro de trabajo de Barajas, ante el Juzgado de lo Social número 36 de Madrid, recayendo sentencia el día 9 de mayo de 2.016 en la que apreció su falta de competencia objetiva para conocer de la misma, por estar atribuida a la competencia de esta Sala.-conforme-. Se han cumplido las previsiones legales».

Quinto.

En el recurso de casación formalizado por la representación de D. Argimiro se consignan los siguientes motivos:

Primero.

Infracción del artículo 41.4.b) 2ª del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 154 de la Ley reguladora de la jurisdicción social , todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 207 e) de la LRJS .

Segundo.

Infracción, por inaplicación del artículo 41.4 del ET , en relación al artículo 6.3 del Código Civil , todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 207 e) de la LRJS .

El recurso fue impugnado por la mercantil Siemens Postal Parcel & Airport Logistics, S.L.U.

Sexto.

Recibido el expediente judicial electrónico de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de interesar que se declare la desestimación del presente recurso.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de marzo de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

1.- La cuestión que se suscita en el presente recurso de casación ordinaria reside en establecer si el comité de empresa de un determinado centro de trabajo, al ser el único órgano de representación unitaria de los trabajadores que se ha constituido a nivel de toda la empresa cuyos demás centros de trabajo carecen del mismo, dispone de legitimación activa para interponer una demanda de conflicto colectivo en el ejercicio de una pretensión que afecta por igual a trabajadores de la empresa de diferentes centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

La sentencia de la Audiencia Nacional acoge la excepción de falta de legitimación activa invocada por la empresa, y desestima por este motivo la demanda sin entrar a conocer del fondo del asunto, al entender que no se cumple el ineludible principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto colectivo y el de la representación que ostenta el comité de empresa demandante, en tanto que dicho órgano unitario tan solo representa a los trabajadores del centro de trabajo de Barajas y la empresa tiene otros centros de trabajo en Tres Cantos, Vallecas, Valladolid, Valencia; Málaga, Mérida, Baleares, Granada, Las Palmas, Tenerife, Álava, La Coruña y Asturias, en los que prestan servicios trabajadores a los que afecta igualmente la pretensión ejercitada para que se declare la nulidad de la decisión de la empresa notificada el 22 de enero de 2016 que constituye el objeto del litigio.

2. - Al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS se formulan los dos motivos del recurso.

El primero denuncia infracción de los arts. 41.4.b) 2º ET y 154 LRJS , para sostener que el comité de empresa demandante está legitimado para interponer la demanda de conflicto colectivo, por ser el único órgano de representación unitaria de los trabajadores que se ha constituido en los diferentes centros de trabajo de la empresa a cuyo ámbito de afectación se extienden los efectos del litigio.

El segundo motivo invoca la infracción del art. 41.4 ET , en relación con el art. 6.3 del Código Civil , afirmando que la decisión de la empresa constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se ha adoptado sin seguir el procedimiento legalmente previsto a tal efecto en dicho precepto legal, y por esta razón debe declararse su nulidad.

3.- El Ministerio Fiscal en su informe y la empresa en el escrito de impugnación, interesan la desestimación del recurso por entender que la decisión de instancia es acorde a la doctrina jurisprudencial en la materia.

Segundo.

1.- Son ya muy numerosas las sentencias de esta Sala IV con las que hemos venido a sentar un cuerpo de doctrina uniforme sobre la ineludible necesidad de que concorra 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 del conflicto colectivo de cualquier decisión o actuación de la empresa.

Como decimos en STS 26/04/2017, rec.432/2015 , y recuerda la STS de 25/1/2017, rec.40/2016 , al razonar sobre los términos en los que debe ser entendida la legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo, la "regla general se asienta en el principio de correspondencia en virtud del cual, - y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa - 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".

Incide en esa misma dirección la STS 24/2/2016, rec. 268/2013 , al razonar como la proyección del principio de correspondencia, cuando el conflicto se plantea en varios centros de trabajo de la empresa, " lleva a descartar la posibilidad de que el proceso se inicie únicamente por uno de los comités de centro afectados, tal y como ya ha declarado el Tribunal Constitucional: "la decisión de los Tribunales que... niegan la legitimación activa de los Comités demandantes por estimar que el conflicto colectivo afectaba a la totalidad de la plantilla de la Empresa, no vulnera el derecho a la tutela judicial. La ley 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, habiendo declarado este Tribunal en sus Sentencias núms. 59/1983, de 6 de julio , y 74/1983, de 30 de julio , que ello es 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" (ATC 100/1985, de 13 de febrero); más escuetamente, también la Sala ha afirmado que "en el presente caso en que es el comité de empresa de un centro de trabajo el que promueve el conflicto, dicho comité carece de aptitud para postular válidamente en el proceso la cuestión que plantea, que afecta a otros centros de trabajo" (STS de 11 de abril de 1994, rec. 4197/1993).

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" (STS de 19 de diciembre de 1994, rec. 727/1994).

2.- De lo que se deriva, que los representantes legales de los trabajadores de un determinado centro de trabajo están legitimados para actuar únicamente en defensa de los intereses del colectivo de trabajadores a cuyo ámbito territorial se extiende la representación que ostentan, pero carecen de legitimación para ejercitar acciones judiciales en favor de los trabajadores de otros centros de trabajo a los que no representan y quedan por este motivo fuera del ámbito del conflicto colectivo.

Sin que sea óbice para ello la circunstancia de que los demás centros de trabajo pudieren no disponer de representantes unitarios, pues como reitera en este extremo la STS 23/2/2016, rec. 39/2015 , no altera esa misma conclusión "...el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, 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.....lo que la repetida regla jurídica prohíbe es que la decisión judicial alcance a trabajadores no representados por el comité actuante; que el ámbito del conflicto se fraccione o quede reducido por la sola voluntad del órgano que lo promueve, ya que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo" (entre otras, STS/IV 25-noviembre-2013 -rcv 87/2013).

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 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.

3.- La traslación de estos criterios al caso de autos obliga a confirmar en sus términos la sentencia de instancia, que acertadamente acoge la excepción de falta de legitimación activa del comité de empresa demandante, que tan solo representa a unos de los catorce centros de trabajo de los que dispone la empresa.

Lo que, de conformidad con el Ministerio Fiscal, nos lleva a desestimar ese primer motivo del recurso, sin que podamos entrar a conocer del segundo en el que se plantea la cuestión relativa al fondo del asunto. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

desestimar el recurso de casación interpuesto por D. Argimiro , en su condición de Presidente del Comité de Empresa del centro de trabajo situado en el aeropuerto de Barajas de la mercantil Siemens Postal Parcel & Airport Logistics, S.L.U. (SPPAL), representado por la letrada D.ª Sara Puig Carbonell, contra la sentencia dictada el 12 de julio de 2016 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en demanda 150/2016 , sobre conflicto colectivo, seguida a instancia de la ahora parte recurrente contra la citada empresa. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.