



**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL
OVIEDO**

SENTENCIA: 02133/2024

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL DE OVIEDO

C/ SAN JUAN N° 10
Tfno: 985 22 81 82
Fax: 985 20 06 59
Correo electrónico:
NIG: 33024 44 4 2024 0001226
Equipo/usuario: MAM
Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0002215 /2024

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000305 /2024
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

RECURRENTE/S D/ña UGT ASTURIAS
ABOGADO/A: DAVID DIEGO RUIZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTOS ASTURIAS SLU, LIDA LIDA
ABOGADO/A: ARMANDO DÍAZ GARCÍA,
PROCURADOR: ,
GRADUADO/A SOCIAL: ,

En OVIEDO, a veinte de diciembre de dos mil veinticuatro.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por las Iltmas Sras D^a. ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS, Presidenta, D^a. MARIA VIDAU ARGÜELLES y D^a LAURA GARCÍA-MONGE PIZARRO, Magistrados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 2215/2024, formalizado por el ABOGADO DON DAVID DIEGO RUIZ, en nombre y representación de





UGT ASTURIAS, contra la sentencia número 250 /2024 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 1 de GIJON en el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 305/2024, seguidos a instancia de UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS frente a PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTOS ASTURIAS SLU y LIDA, siendo Magistrada-Ponente la **Ilma Sra D^a LAURA GARCIA-MONGE PIZARRO**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: La UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS presentó demanda contra PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTOS ASTURIAS SLU y LIDA, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 250/2024, de fecha doce de junio de dos mil veinticuatro.

SEGUNDO: En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"Primero.- La empresa PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, S. L., emplea una plantilla aproximada de 650 trabajadores.

Segundo.- La relación viene disciplinada por el XX Convenio colectivo general de la industria química, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 19 de julio de 2021.

El artículo 34 dispone:

Retribuciones variables en función de objetivos y resultados.

Las empresas, de forma voluntaria, podrán implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos que deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras. Su implantación requiere en todo caso que en la empresa se haya establecido ya la estructura salarial indicada en el artículo 29.1.

En el supuesto de que el salario variable sea configurado por la empresa en base a objetivos de carácter colectivo y no individuales el trámite de información y consulta al que se refiere el párrafo



anterior de este artículo, deberá ser sustituido por el de negociación y, en todo caso, acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo acudir en caso de desacuerdo a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Capítulo XVI del presente Convenio.

Su objetivo es conseguir la participación de las personas trabajadoras en los resultados de la empresa obtenidos por la consecución de objetivos establecidos en diferentes órdenes (resultados económicos, de producción, de mercado, de calidad, de seguridad, incluido el índice de accidentes de trabajo, de registros medioambientales, etc.)

Estos objetivos colectivos deberán igualmente ser medibles, cuantificables y alcanzables, concretándose, además, el método para su seguimiento regular por parte de los representantes de las personas trabajadoras.

Las cuantías destinadas a estos salarios variables se establecerán anualmente en función de unos objetivos definidos.

Estas retribuciones variables, ya sean de carácter individual o colectivo, no formarán parte de la Masa Salarial Bruta del artículo 33.II. En todos los casos las empresas deberán informar anualmente a los representantes de las personas trabajadoras, cuando se haga entrega de la MSB, del importe que se ha destinado a estas retribuciones variables, y su distribución por Grupos Profesionales y número de personas trabajadoras de cada Grupo afectados por la misma.

A efectos de la interpretación del presente artículo, tendrán carácter individual o plural y no colectivo, las retribuciones variables en función de objetivos y/o resultados de la empresa que se fijen individualmente a cada persona trabajadora o aquellas que, fijadas para un grupo de personas trabajadoras, ya sea por División, Departamento o Sección, su percepción o abono se hace depender de criterios individualizados como por ejemplo, el cumplimiento de objetivos personales, el rendimiento individual, el grado de responsabilidad individual en la consecución de objetivos individuales o colectivos, así como la realización de funciones o tareas asignadas a título individual; todo ello salvo aquellas a las que pudiera corresponder un Complemento de Puesto de Trabajo o la retribución correspondiente a la realización de actividad de un Grupo Profesional superior que tienen su propio tratamiento.



No tendrán por consiguiente carácter plural, sino colectivo, las retribuciones variables asignadas a un grupo de personas trabajadoras, independientemente de su número, cuando su percepción depende únicamente de los objetivos fijados globalmente para el grupo en su conjunto.

Tercero.- La representación de los trabajadores la ostentan el comité de empresa en el que 9 miembros están afiliados al sindicato LIDA y 8 a UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES.

Cuarto.- Por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias de 23 de enero de 2024, que revocaba la del Juzgado de lo Social nº 4 de Gijón de 27 de septiembre de 2023, se estimó la pretensión del sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y se declaró la obligación de la empresa de someter Al trámite de información y consulta con la representación de los trabajadores la modificación de los objetivos individuales para el Año 2023 de la retribución variable.

Quinto.- La empresa convocó al comité de empresa a una reunión extraordinaria el 21 de febrero de 2024 con el objeto de dar cumplimiento a la sentencia nº 76/2004 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias. En el acta de la misma se consignaron, entre otros aspectos, los que se detallan por ser de interés para la resolución de la controversia:

Si bien la sentencia hace referencia al año 2023, dadas las fechas, se somete a información y consulta también la inEl diseño del programa STIP 2024 se mantiene como el del año 2023 y, por lo tanto, el sistema sigue siendo el mismo que en 2023 y el único ajuste, además de la modificación de los objetivos individuales anuales del sistema, para el año es el siguiente:

[...]

Para facilitar la revisión de la documentación por parte de la RLT toda esta información de objetivos se ha recopilado en un único documento PDF y se ha traducido al español. En caso de dudas en cuanto al contenido, siempre prevalecerá la versión en inglés, si bien quedamos abiertos a matizar cualquier aclaración en cuanto a traducciones. Se adjuntará toda la información en el SharePôint de comunicaciones entre empresa y RLT para su consulta.





Una vez sometido a información y consulta el programa STIP 2024, y en cumplimiento de la sentencia TSJA 00076/2024, se pasa a someter a información y consulta el punto de los objetivos individuales del sistema del año 2023.

[...]

Para facilitar la revisión de la documentación por parte de la RLT y, al estar toda la documentación en inglés, todos los objetivos han sido traducidos al español y se incluyen en un único documento. Se adjuntará toda la información en el SharePoint de comunicaciones entre empresa y RLT para su consulta.

[...]

Desde la representación de SOMA-FITAT-UGT indican que lo que se les ha facilitado son objetivos colectivos. La empresa indica que no, que lo que se han facilitado son los objetivos individuales del sistema, que cada negocio/función elabora en base a los Winning Choices de DuPont.

Desde la representación de SOMA-FITAG-UGT indican que los objetivos colectivos tienen que ser negociados con el comité. A este respecto, la empresa indica que no hay objetivos colectivos ya que no hay objetivos que tengan todas las personas. Lo que puede haber son objetivos plurales, y que el artículo 35 del convenio los diferencia claramente de los objetivos colectivos.

[...]

Desde la representación de SOMA-FITAG-UGT proceden a leer un apartado del articulado de la sentencia donde se indica que el sistema tiene objetivos colectivos e individuales. formación del programa S[...]

Desde la representación de SOMA-FITAG-UGT indican que revisarán la documentación. TIP 2024.

Sexto.- El 22 de febrero de 2024 se celebró sesión ordinaria del comité de empresa. En el acta se consignaron, entre otros, los siguientes extremos:

La Sección Sindical de SOMA-FITAG-UGT indica que la empresa ha reconocido que no ha compartido con el comité de empresa los objetivos individuales del año 2023 y en la reunión con el comité nos ha trasladado unos objetivos que nada tienen que ver con los individuales y por tanto sigue sin dar cumplimiento a la sentencia del TSJA





[...]

Eva, del grupo LIDA, considera que con la información proporcionada por la empresa se cumple con lo mencionado en el artículo 34 del Convenio Químicas.

Séptimo.- El 24 de abril de 2024 tuvo lugar ante el SASEC de Oviedo acto de mediación que concluyó sin avenencia, habiéndose presentado la solicitud el 17 del mismo mes."

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo:

"DESESTIMAR demanda interpuesta por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS contra PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, S. L., declarando que la empresa ha cumplido con la obligación de información y consulta respecto de los objetivos individuales del año 2024 en aplicación del artículo 34 del convenio colectivo."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en fecha 14 de Octubre de 2024.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 12 de Diciembre de 2024 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la sentencia de fecha 11 de junio de 2024, dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Gijón, que desestima la demanda de conflicto colectivo interpuesta por Unión General de Trabajadores de Asturias, frente a Performance Specialty Products Asturias, S.L. y a LIDA, recurre el citado sindicato demandante en suplicación, denunciando, al amparo del art. 193.c) LRJS, la infracción del artículo 34 del convenio colectivo de la industria química.

Solicita tal sindicato la declaración de la obligación de la empresa demandada de someter al trámite de información y





consulta con la representación de los trabajadores la modificación de los objetivos individuales para el año 2024 de la retribución variable, aportando para ello la información individual de cada trabajador, relativa a los objetivos individuales de 2024, condenándola a estar y pasar por dicha declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

Sostiene, en síntesis, el recurrente que la sentencia impugnada, que desestimó la demanda en la que se contenía el mismo suplico que en el recurso que ahora nos ocupa, infringe el artículo 34 del convenio colectivo de la industria química, no pudiendo considerarse suficiente la información proporcionada por la empresa en reunión mantenida con la representación de los trabajadores en fecha 21 de febrero de 2024, limitándose la misma a un listado enumerativo de objetivos que no resulta suficiente pues no contiene ni permite extraer las concretas modificaciones en los objetivos individuales de cada trabajador afectantes a su retribución variable.

El recurso ha sido impugnado de contrario por la representación de la empresa demandada, que defiende el acierto de la resolución recurrida y pide su íntegra confirmación con la desestimación de aquel.

Alega que la documentación aportada por la empresa en la citada reunión de 21 de febrero de 2024 (dos documentos en formato PDF en los que se contienen todos los objetivos del sistema STIP para los años 2023 y 2024, tanto en inglés como traducidos al español, y un criterio interpretativo para los casos de duda) debe considerarse, como entiende el juzgador de instancia, suficiente a efectos de entender cumplido el deber de información a la representación legal de los trabajadores impuesta por el precepto del convenio colectivo cuya infracción se invoca.

SEGUNDO: El citado artículo 34 del convenio colectivo de la industria química, bajo el título "Retribuciones variables en función de objetivos y resultados", indica:

"Las empresas, de forma voluntaria, podrán implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos que deberán ser medibles, cuantificables y alcanzables. Este sistema, así como cualquier modificación del mismo, deberá previamente ser sometido a información y consulta a los representantes de las personas trabajadoras. Su implantación requiere en todo caso que en la empresa se haya establecido ya la estructura salarial indicada en el artículo 29.1".





En aplicación de tal precepto, la Sentencia dictada por esta Sala en fecha 23 de enero de 2024, en resolución del recurso de suplicación 1728/2023 declaró la obligación de la empresa demandada (misma que en el presente procedimiento) de someter al trámite de información y consulta con la representación de los trabajadores la modificación de los objetivos individuales para el año 2023 de la retribución variable.

Se dejaba constancia en tal resolución de que la citada empresa, desde hace años, cuenta con un sistema de retribución variable, combinando la fórmula por la que se obtiene este denominado STIP, anualmente, el rendimiento de la compañía (50%), el rendimiento del negocio (50%), un modificador de sostenibilidad; y el factor de rendimiento individual, obtenido mediante la aplicación de unos objetivos individuales y anuales para cada trabajador, que elabora y determina el superior jerárquico o líder, combinando objetivos funcionales con otros de desarrollo personal.

Exponía, además, la misma, que tal fórmula daba lugar a un sistema de naturaleza mixta, que combinaba objetivos colectivos e individuales, siendo estos últimos objeto de modificación anual por la empresa, de la cual se debe informar, a tenor del precepto del convenio colectivo cuya infracción se invoca, a la representación legal de los trabajadores.

En relación, además, con los objetivos individuales citados, se especificaba que los mismos se fijaban anualmente, individualmente para cada trabajador, lo que denota su carácter individual y personal, estando los mismos vinculados a la consecución de objetivos personales por cada trabajador y siendo notificados a cada trabajador por la empresa en febrero, para que tome conocimiento de los que debe alcanzar cada año, puesto que del cumplimiento de los mismos se extrae el "factor de rendimiento individual", parámetro por el que se multiplica la suma de los resultados colectivos para el cálculo de las remuneraciones variables.

La mencionada sentencia de esta Sala declaró la obligación de la empresa demandada de informar a la representación de los trabajadores en relación con los objetivos individuales mencionados, y las variaciones que en los mismos se pudiesen introducir.

La ahora impugnada considera cumplida dicha obligación de información con la entrega de un documento que con carácter genérico refleja unos objetivos, desconociéndose si todos ellos se exigen a la totalidad de la plantilla, a qué trabajadores afectan y en qué modo influyen en el cálculo de las retribuciones variables que les corresponden.





No podemos compartir tal conclusión.

Como alega el sindicato recurrente, y tiene dicho ya esta Sala, "se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen" y por consulta, "el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo".

De la documentación aportada por la empresa al comité en la reunión citada no puede, en ningún caso extraerse información suficiente sobre la variación en el cálculo de la retribución variable individual de cada trabajador puesto que, como hemos indicado, no se incluye en la misma los objetivos que aplicados a cada uno de ellos, van a dar lugar o influir en el cálculo de tal retribución.

El mero aporte de unos objetivos genéricos en modo alguno permite tomar conocimiento adecuado de la variación afectante a la citada retribución variable correspondiente a cada empleado, razón por la cual no puede considerarse cumplido el requisito impuesto por el convenio colectivo de aplicación en el precepto antes transcrito.

Resulta irrelevante, como ya indicamos en nuestra reiterada sentencia de 23 de enero de 2024, la eventual viabilidad de la información y consulta anual con los representantes de los trabajadores de las modificaciones en el cálculo de la retribución variable que puedan individualmente afectar a los 650 trabajadores de la empresa, teniendo perfecto encaje, como también decimos en tal resolución, la modificación que anualmente opera la empresa en los objetivos individuales en la obligación de información y consulta prevista en el convenio.

Por ello, no pudiendo, como decimos, considerarse cumplida por la empresa demandada la citada obligación, procede la estimación del recurso interpuesto y la revocación de la sentencia impugnada, con la consiguiente estimación de la demanda.

TERCERO: De conformidad con el artículo 235.2 de la LRJS, no procede hacer expresa imposición de costas.

Vistos los preceptos legales invocados, y demás de general y pertinente aplicación,

F A L L A M O S





Que estimamos el recurso interpuesto por la representación del sindicato UGT frente a la Sentencia dictada en fecha 11 de junio de 2024 por el Juzgado de lo Social número 1 de Gijón en los autos seguidos a instancia del citado recurrente frente a la empresa Performance Specialty Products Asturias, S.L y a LIDA, y revocando la resolución recurrida y estimando la pretensión del sindicato recurrente, declaramos la obligación de la empresa de someter al trámite de información y consulta con la representación de los trabajadores la modificación de los objetivos individuales para el año 2024 de la retribución variable.

No se hace expresa imposición de costas.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercibimientos en él contenidos.

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:** fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**.

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.





De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

