



JDO. DE LO SOCIAL N. 2 GIJON

SENTENCIA: 00103/2023

JDO. DE LO SOCIAL N. 2 DE GIJON

PLAZA DECANO EDUARDO IBASETA S/N GIJON - PLANTA 1ª
Tfno: 985 17 55 59/ 60/ 61
Fax: 985 17 69 98
Correo Electrónico: juzgadosocial2.gijon@asturias.org

Equipo/usuario: CAG

NIG: 33024 44 4 2020 0000421
Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000083 /2020

Procedimiento origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS
ABOGADO/A: DAVID DIEGO RUIZ
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS SLU, DUPONT ASTURIAS S.L. , LIDA (LISTA INDEPENDIENTE DUPONT ASTURIAS) , COMITE DE EMPRESA DE PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL (PSP) , COMITÉ DE EMPRESA DE DUPONT, SL
ABOGADO/A: ARMANDO DIAZ GARCIA, ARMANDO DIAZ GARCIA , , ,
PROCURADOR: , , , , ,
GRADUADO/A SOCIAL: , , , , ,

S E N T E N C I A

En Gijón, a veintidós de septiembre de dos mil veintitrés.

El Ilmo. Sr. D. Jairo Álvarez-Uria Franco Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº Dos de Gijón, ha dictado la presente Sentencia tras haber visto los autos nº 83/20, sobre CONFLICTO COLECTIVO, en los que han sido parte:

Como demandante: UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS, representado por el letrado D. David Diego Ruiz.

Como demandado: PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS SLU., DUPONT ASTURIAS S.L. representados ambos por el letrado D. Armando Diaz Garcia, LIDA (LISTA INDEPENDIENTE DUPONT ASTURIAS), COMITÉ DE EMPRESA DE PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, COMITÉ DE EMPRESA DUPONT ASTURIAS, que no han comparecido constando citadas en tiempo y forma.

ANTECEDENTES DE HECHOS



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

Firmado por: JAIRO ALVAREZ-URIA
FRANCO
26/09/2023 09:42

PRIMERO.- El día 12/2/20 tuvo entrada la demanda rectora de los autos de referencia en el Decanato de los Juzgados, recayendo en éste por turno de reparto en la que, tras la alegación de hechos y fundamentos de derecho solicitaba se dictara sentencia en la que con estimación de la demanda, se condene a la demandada en los términos interesados en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- En el juicio celebrado el día 19/9/23 la parte actora se ratificó en su escrito de demanda, oponiéndose la demandada con apoyo de los alegatos que constan en la grabación unida a autos; recibido el juicio a prueba se practicó la propuesta y admitida.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo se promueve por el Sindicato UGT en nombre de la totalidad de la plantilla formada por 600 trabajadores que fueron subrogados por la empresa PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL -PSP-, provenientes de la empresa DUPONT ASTURIAS, SL, como consecuencia del proceso de escisión o separación entre ambas, que antes formaban una sola mercantil, las cuales están sujetas en sus relaciones laborales al Convenio Colectivo General de la Industria Química.

SEGUNDO.- La representación de los trabajadores en la empresa la ostenta un Comité de Empresa compuesto por 9 miembros del Sindicato LIDA (Lista Independiente Dupont Asturias) y 8 del Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores).

TERCERO.- El 22 de febrero de 2017 la Comisión Mixta del XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química se reunió y, en cuanto a una consulta realizada respecto de la empresa DUPONT, indicó que "el plus de antigüedad que resulta de aplicación en la empresa en base a lo dispuesto en el art. 39 del Convenio colectivo no puede ser absorbido ni del plus convenio ni del complemento personal, salvo acuerdo expreso en contrario".

CUARTO.- El Sindicato UGT presentó demanda de conflicto colectivo frente a DUPONT solicitando el reconocimiento del derecho de los trabajadores al percibo íntegro del concepto de antigüedad, sin que el devengo del mismo llevara aparejada reducción o absorción alguna del complemento personal que perciben, salvo acuerdo en contrario. Dicha demanda dio origen a los autos de conflicto colectivo 359/2017 de este mismo Juzgado que finalizaron mediante Auto de Conciliación de 6 de

febrero de 2018 que aprueba la avenencia alcanzada entre las partes en los siguientes términos:

"La parte demandante se afirma y ratifica en la demanda. La parte demandada, en aras a llegar a un acuerdo, de conformidad con la interpretación que la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Químicas hace en la Resolución de 22 de febrero de 2017, entiende que "el Plus de Antigüedad contemplado en el artículo 39 de dicho convenio no puede ser absorbido ni del plus de convenio ni del complemento personal, salvo acuerdo expreso en contrario". Sin perjuicio del derecho de la empresa a compensar otros conceptos compensables conforme a lo previsto en el convenio de aplicación. La parte demandante acepta el ofrecimiento en sus propios términos, finalizando el acto con Avenencia".

Por Auto de este Juzgado de 11 de mayo de 2018 dictado en los autos de ejecución de títulos judiciales 58/2018 se denegó la ejecución de la anterior resolución.

QUINTO.- Como consecuencia del acuerdo alcanzado en dicho procedimiento, en base a lo previsto en el último inciso, que permite la compensación de otros conceptos compensables, las empresas demandadas comenzaron a elaborar, a partir de abril y mayo de 2018, un nuevo concepto retributivo denominado mejora voluntaria de antigüedad, en cuya creación participó la Responsable Local de Recursos Humanos, D^a. Marta Díaz Collín.

SEXTO.- La mejora voluntaria de antigüedad se nutre con un 0,5% de la reserva de 20% de incremento o subida salarial prevista en el art. 33, apartado II, n^o 1, del XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 8 de agosto de 2018), aplicable al caso, que dispone lo siguiente:

"Aplicación de la reserva: En los años 2018, 2019 y 2020 se reservará un 20 % del incremento pactado para cada uno de los referidos años (esto es, un 0,5 % en 2018, un 0,5 % en 2019 y un 0,5 % en 2020 para:

- Nuevas antigüedades calculadas de acuerdo con el artículo 39.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Ajuste de abanicos salariales dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales.

En el reparto de esta reserva serían prioritarias las cantidades para nuevas antigüedades, de cuyo importe, detallando el número de personas afectadas y las cuantías por Grupos Profesionales, las empresas darían cuenta a los representantes de los trabajadores. (...)"

SÉPTIMO.- Antes de la creación de la mejora voluntaria de antigüedad, los trabajadores percibían dicha antigüedad por trienios y quinquenios, que no se devengaban hasta su cumplimiento, con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios, que se cumplen transcurridos 31 años, a partir de cuya fecha dejan de percibir dicha antigüedad. Después de la aplicación en nómina de dicha mejora de antigüedad, que supone un anticipo de la misma, los trabajadores la cobran desde el primer día de trabajo, sin necesidad de esperar a que venzan los trienios o quinquenios, y continúan recibéndola en nómina incluso después de haberse completado el plazo máximo para su devengo. Los trabajadores perciben mayores retribuciones salariales con la aplicación de la mejora voluntaria de antigüedad que con la aplicación estricta del sistema de trienios y quinquenios previsto en convenio, que es compensado o absorbido.

OCTAVO.- La Comisión Mixta se reunió el 29 de noviembre de 2018 y examinó una nueva consulta de SOMA-FICA-UGT en DUPONT sobre el XIX Convenio Colectivo y concluyó que "los conceptos a los que se puede destinar la reserva son Nuevas antigüedades calculadas de acuerdo con el art. 39./ Complemento de puesto de trabajo./ Ajuste de abanicos salariales dentro del mismo Grupo Profesional y entre distintos Grupos Profesionales./ En consecuencia con lo anterior la Comisión Mixta entiende que no sería posible destinar el porcentaje de reserva a otros conceptos como a los que se hace referencia en la consulta (mejora de antigüedad), salvo acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores./ Por otro lado, la Comisión Mixta deja constancia de que sus facultades de interpretación se limitan a lo pactado en el Convenio Colectivo, por lo que no podría hacerlo respecto de acuerdos judiciales".

NOVENO.- Reiterada la misma consulta por SOMA-FICA-UGT, la Comisión Mixta se reunió nuevamente el 28 de mayo de 2019 dando la misma respuesta que en la de 29 de noviembre de 2018, reiterando la salvedad de que exista acuerdo con los representantes de los trabajadores, como consecuencia del acuerdo judicial alcanzado en el conflicto colectivo 359/2017 al que ya se hacía referencia en la anterior Acta.

DÉCIMO.- Tanto el Comité de Empresa de DUPONT como el Comité de Empresa de PSP se muestran conformes, por mayoría, en conciliación ante el SASEC el 31 de marzo de 2017 y en Acta Extraordinaria de Comité de Empresa de 4 de marzo de 2020, con el sistema de aumentos salariales y método de pago del concepto de antigüedad que realizan ambas empresas por

considerarlo más beneficioso para el conjunto de los empleados que el que está previsto en convenio.

UNDÉCIMO.- Mediante Sentencias firmes dictadas por diversos Juzgados de esta ciudad en procedimientos ordinarios de reclamaciones de cantidad individuales, fundadas en las mismas pretensiones que esta demanda de conflicto colectivo, se desestimaron las acciones entabladas, en base al acuerdo judicial alcanzado en el conflicto colectivo 359/2017, en el entendimiento de que no se vulneraba el convenio colectivo y cabía la compensación.

DUODÉCIMO.- Celebrándose el preceptivo intento de mediación ante el SASEC el 17 de julio de 2019, finalizó el acto sin avenencia.

DECIMOTERCERO.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- En el presente procedimiento el Sindicato UGT promueve demanda de conflicto colectivo en nombre de la totalidad de la plantilla formada por 600 trabajadores que fueron subrogados por la empresa PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL -PSP-, provenientes de la empresa DUPONT ASTURIAS, SL, como consecuencia del proceso de escisión o separación entre ambas, que antes formaban una sola mercantil, sobre interpretación del art. 33.II.1 del Convenio Colectivo General de la Industria Química, en solicitud de que se declare el derecho de los trabajadores del centro de trabajo de Asturias a percibir íntegramente la retribución salarial correspondiente al concepto de antigüedad, sin que el devengo de la misma conlleve reducción o absorción alguna del nuevo complemento personal denominado por la empresa mejora de antigüedad, sin que la reserva del 20% de la subida de convenio prevista en el citado precepto se utilice para dicho concepto, sino únicamente para los casos previstos en dicho art., que entiende la parte demandante que no incluye esta mejora de antigüedad.

Frente a esta pretensión opone la demandada que con el sistema de la empresa los trabajadores ven mejoradas sus condiciones económicas, en relación con las establecidas en el convenio, tal como reconoce el propio Comité de Empresa, por mayoría, ya que anticipa el cumplimiento de las antigüedades y las mejora todos los meses y no cada tres o cinco años, cuando se cumplen los trienios y quinquenios, continuando incluso abonándolas cuando han vencido la totalidad de dos trienios y cinco quinquenios a que tienen derecho, como máximo, al cabo de 31 años, por lo que no se vulnera el art. 33.II.1 del convenio, ya que entre las partidas a que está destinada esa reserva del 20% de incremento salarial, como prevé el

precepto, es a las antigüedades, de forma que cabe la compensación y absorción, al hacerse entre conceptos homogéneos y no con el complemento personal, tal como se acordó en el último inciso de la conciliación judicial del conflicto colectivo 359/2017 y han resuelto otros Juzgados en Sentencias firmes sobre reclamaciones individuales, por lo que sostiene esta parte que es cosa juzgada y que el Sindicato demandante carece de legitimación activa porque no persigue una ventaja o beneficio cierto, conforme a la doctrina del TC y del TS, pues de estimarse la demanda, la aplicación estricta del convenio, eliminando la mejora de antigüedad, sería perjudicial para el conjunto de los trabajadores.

SEGUNDO.- Centrado el debate en el acto del juicio, es de destacar que las excepciones que plantea la demandada no son procesales, sino de fondo, en el sentido de que la legitimación activa que niega a la actora no es procesal, es por su relación con el objeto del proceso, en el entendimiento de que no busca un beneficio real para los empleados, a modo de falta de acción, más que de legitimación. Y, por otro lado, la cosa juzgada tampoco la aduce como impedimento procesal para entrar en el fondo del asunto, sino en el sentido de que el acuerdo alcanzado en la conciliación judicial del conflicto colectivo 359/2017, que le permite compensar conceptos homogéneos compensables, que no sean el complemento personal, debe vincular en este procedimiento, legitimándole para llevar a cabo tal absorción de conceptos salariales, como ya han resuelto otros Juzgados en reclamaciones individuales. Es por ello que se trata de cuestiones ligadas al objeto a dilucidar en este procedimiento.

Entrando, por ello, en el análisis de la cuestión de fondo, para que concurra un conflicto colectivo es preciso la existencia de tres requisitos: que afecte a un grupo de trabajadores, que se trate de intereses generales de carácter indivisible, es decir, de satisfacer sus pretensiones como grupo y no como individuos, y que verse sobre la interpretación o aplicación de una norma estatal o proveniente de la autonomía colectiva (STS de 3 de mayo de 1995). Ello implica dos elementos, el subjetivo atinente a un grupo genérico de trabajadores como conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad, y el objetivo consistente en un interés general indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y que actúa a través del conflicto, requisitos que concurren en el caso enjuiciado. Sentado cuanto antecede, cabe deducir que se está planteando propiamente un conflicto jurídico atinente a la interpretación sobre el alcance y sentido de una norma, con lo que la controversia se centra en torno a una cuestión jurídica.

TERCERO.- En la conciliación judicial del conflicto colectivo 359/2017 se acordó que el plus de antigüedad no puede ser absorbido ni del plus de convenio ni del complemento personal, salvo acuerdo expreso en contrario, sin perjuicio del derecho de la empresa a compensar otros conceptos

compensables conforme a lo previsto en el convenio de aplicación, motivo por el que en base a lo previsto en este último inciso, que permite la compensación de otros conceptos compensables, las empresas demandadas crearon un nuevo concepto retributivo denominado mejora voluntaria de antigüedad, tal como reconocen expresamente, por lo que no se aprecia ninguna mala fe, máxime teniendo en cuenta que efectivamente es más beneficioso para los trabajadores en su conjunto. En este sentido, la testifical de D. José Javier Leiras Muñiz no arroja ninguna luz al caso, pues se limita a afirmar que es perjudicial y es parte interesada al formar parte de la Sección Sindical del Sindicato demandante y haber acudido como representante de la misma al previo acto de conciliación de este procedimiento ante el SASEC, tal como consta en el Acta, por más que lo negara en un principio para acabar reconociéndolo a preguntas de este Juzgador, por lo que su testimonio es interesado y carece de verosimilitud. Por el contrario, el testimonio depuesto por D^a. Marta Díaz Collín, Responsable Local de Recursos Humanos, que participó en la creación de este nuevo concepto salarial, ofrece para quien suscribe plenas garantías de credibilidad, objetividad e imparcialidad, pues su versión resulta avalada por la documental que obra en autos y por el propio criterio del Comité de Empresa que entiende, por mayoría, que el sistema de aumentos salariales y método de pago del concepto de antigüedad que realiza la parte demandada es más beneficioso para el conjunto de los empleados que el que está previsto en convenio.

Efectivamente, antes de la creación de la mejora voluntaria de antigüedad, los trabajadores percibían dicha antigüedad por trienios y quinquenios, que no se devengaban hasta su cumplimiento, con un máximo de dos trienios y cinco quinquenios, que se cumplen transcurridos 31 años, a partir de cuya fecha dejan de percibir dicha antigüedad. Por el contrario, después de la aplicación en nómina de dicha mejora de antigüedad, que supone un anticipo de la misma, los trabajadores la cobran desde el primer día de trabajo, sin necesidad de esperar a que venzan los trienios o quinquenios, y continúan recibéndola en nómina incluso después de haberse completado el plazo máximo para su devengo. A lo que ha de añadirse que tanto de la documental como de la testifical de la Responsable de Recursos Humanos se desprende que los trabajadores perciben mayores retribuciones salariales con la aplicación de la mejora voluntaria de antigüedad que con la aplicación estricta del sistema de trienios y quinquenios previsto en convenio.

CUARTO.- La mejora voluntaria de antigüedad se nutre con un 0,5% de la reserva de 20% de incremento o subida salarial prevista en el art. 33.II.1, del Convenio Colectivo General de la Industria Química, lo que se entiende correcto, pues entre los fines o partidas para las que está prevista esta reserva se contemplan la antigüedades y, además, con carácter prioritario. Es más, la Comisión Mixta en sus reuniones de 29

de noviembre de 2018 y 28 de mayo de 2019, como consecuencia de la previa conciliación del anterior conflicto colectivo 359/2017 a que se ha hecho referencia, si bien entiende que no sería posible destinar el porcentaje de reserva a la mejora de antigüedad, lo que, por otra parte, no es vinculante, hace, sin embargo, la salvedad de que sí puede hacerse mediante acuerdo en contrario con los representantes de los trabajadores, sin que entre a analizar el acuerdo judicial alcanzado, como es lógico, al no ser de su competencia. Más lo que se deduce de dicha conciliación es que si bien no puede compensarse la antigüedad con el plus convenio ni con el complemento personal, sí puede compensarse, por el contrario, con conceptos homogéneos, como aquí sucede; y lo que se deduce del suplico del escrito rector no es la aplicación estricta del convenio en lo relativo a la retribución por antigüedad, según el sistema de trienios y quinquenios, sino seguir percibiendo también la mejora de antigüedad que ahora se les abona, pero que no se nutra con ese 20% de reserva a fin de destinarlo a un mayor incremento salarial y cobrarlo doblemente, lo que no es admisible.

En cuanto a la compensación y absorción, cabe citar la doctrina contenida, entre otras, en STSJ del País Vasco de 22 de enero de 2019 recaída en el Recurso de Suplicación 2553/2018, la cual cita a su vez la STS de 25 de enero de 2017 sobre compensación; pronunciamiento éste a cuya argumentación jurídica procede remitirse en este trámite, conforme a la doctrina del TC sobre motivación de resoluciones judiciales (SSTC de 18 de julio de 2005, de 30 de septiembre de 2002, de 29 de enero de 2001, de 8 de noviembre de 1999, de 11 de noviembre de 1998, entre otras). En este sentido, tal como razona la meritada STS:

"a).- Para que pueda operar el mecanismo - absorción/compensación- es necesario que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad, siendo norma general en la materia que únicamente se excepcionan los supuestos en que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula (siguiendo muchos precedentes, SSTS 01/12/09 -rec. 34/08 -; ... 30/09/10 -rc 186/09 -; 20/07/12-rc 43/11 -; y 03/07/13 -rc 279/11-).

b).- De esta manera, "cuando la cláusula convencional que introduce una mejora salarial especifique que la misma podrá ser "compensable o absorbible", ello significa que lo podrá ser con futuras mejoras salariales siempre que las mismas cumplan el requisito de homogeneidad -en los términos exigidos tradicionalmente por nuestra jurisprudencia- para que sea jurídicamente válida esa compensación o absorción" (STS SG 26/11/14 -rcud 1982/13-).

c).- Pero la solución ha de ajustarse a cada situación de hecho, por lo que no es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos, por lo que casi siempre es preciso examinarlas peculiaridades del caso concreto (SSTS 26/03/04 -rec. 135/03-; ... 01/12/09 -rc 34/08-; 30/09/10-rc 186/09 -; ... 24/04/13 -rc 16/12 -; ... y 19/04/16 -rc 128/15-), con lo que la compensación/absorción del art. 26.5 ET y, sobre todo, exigencia de homogeneidad, "no solo ha de tener un tratamiento individualizado en función de las concretas mejoras o conceptos en cuestión..., sino que, en principio, la exigencia de homogeneidad...debe atenerse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si...ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo" (recientes, SSTS 13/03/14 -rcud 122/13-; 08/05/15 -rcud 1347/14-; y 14/09/16 -rc 137/15-).

d).- También con carácter general se ha indicado que "... si bien es innegable que el salario se compone de la suma de todos sus elementos [art. 26.1 ET...], de todas formas esa definición nos lleva únicamente a una cuantificación matemática de la retribución, pero para obtener un análisis jurídico del mismo en los términos que la exigible homogeneidad impone, es preciso atender a las diversas causas atributivas que sinalagmáticamente integran la estructura salarial. Porque -esto es lo decisivo- el mecanismo compensatorio únicamente es viable entre conceptos salariales que tengan idéntica o similar causa atributiva; lo contrario -admitir la sustitución global de la remuneración- comportaría una reestructuración salarial extramuros de las previsiones del art. 26.5 ET y dejaría sin efecto las circunstancias específicas de atribución que corresponden a las diversas partidas salariales, con quiebra -se ha dicho- del principio de sinalagmaticidad de las relaciones laborales. Y en la materia -neutralización- se impone la aplicación de los principios de irrelevancia del nomen iuris y de causalidad o concausalidad" (STS 30/09/10 -rc 186/09-).

e).- De todas formas, el requisito se ha relativizado en algún supuesto, como tratándose de los conceptos retributivos antigüedad y salario base, afirmándose que "si bien el complemento de antigüedad reviste carácter personal [...], sin embargo, se singulariza en su configuración jurídico-retributiva, por cuanto aparece ligado más rigurosamente, a ciertos efectos, al salario base y no se halla condicionado a las características del trabajo realizado o al volumen y calidad de este último", por lo que "desde esta perspectiva no es desmesurado homogeneizarlo con el salario base, por lo que

cabe su absorción y compensación con el mismo" (SSTS 18/07/96-rcud 2724/95 -; 26/03/04 -rco 135/03 -; 06/03/07 - rcud 5293/05 -; 30/09/10 -rco 186/09 -; 30/06/11 -rco 174/10 -; 20/07/12 -rco 43/11 -; 24/04/13 -rco 16/12 -; y 25/06/13 -rcud 2567/12-).

f).- Con ello "parece apuntarse al paso desde una exigencia de estricta homogeneidad a la de posible neutralización entre conceptos que por genéricos -no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador- resulten homogeneizables" (SSTS 30/09/10 -rco 186/09 -; 20/07/12- rco 43/11-; 24/04/13 -rco 16/12-; y 03/07/13 -rco 279/11-)".

Aplicada esta doctrina al caso de autos, comparte quien suscribe la interpretación de la parte demandada. Todo lo expuesto conduce al rechazo de su pretensión.

QUINTO.- A tenor de lo establecido en el art. 191 de la LRJS, contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que desestimando la demanda interpuesta por el Sindicato UGT frente a las empresas **PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL** y **DUPONT ASTURIAS, SL**, en la que han sido parte interesada el Sindicato LIDA, el **COMITE DE EMPRESA DE PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL** y el **COMITÉ DE EMPRESA DE DUPONT ASTURIAS, SL**, sobre conflicto colectivo, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra en el presente procedimiento.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, no causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en **BANCO SANTANDER a nombre de este**



Juzgado con el num.: 3295000065008320 acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso así como, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones indicada, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado o Graduado Social para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Para el supuesto de efectuar transferencia bancaria, deberá indicar IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274, y en el campo observaciones o concepto de la transferencia, se consignarán los 16 dígitos indicados anteriormente que corresponden al procedimiento consignados en un solo bloque.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

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.



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

