



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

SENTENCIA: 00682/2025

-

C/ SAN JUAN N° 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax: 985 20 06 59

Correo electrónico:

NIG: 33024 44 4 2024 0001105

Equipo/usuario: EFA

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000278 /2025

Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000272 /2024

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

RECURRENTE/S D/ña UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS

ABOGADO/A: DAVID DIEGO RUIZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTOS ASTURIAS SLU

ABOGADO/A: ARMANDO DÍAZ GARCÍA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

En OVIEDO, a quince de abril de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los/as Ilmos/as Sres D. ISOLINA PALOMA GUTIÉRREZ CAMPOS, Presidente, D^a. MARIA VIDAU ARGÜELLES, D^a. MARIA CRISTINA GARCIA FERNANDEZ y D^a. LAURA GARCIA-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 0000278 /2025, formalizado por el Letrado D DAVID DIEGO RUIZ, en nombre y representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS, contra la sentencia número 382 /2024 dictada por JDO. DE LO SOCIAL N. 4 de GIJON en el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000272 /2024, seguidos a instancia de UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS frente a PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTOS ASTURIAS SLU, siendo Magistrada-Ponente la **Ilma Sra D^a ISOLINA PALOMA GUTIERREZ CAMPOS**.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS presentó demanda contra PERFORMANCE SPECIALITY PRODUCTOS ASTURIAS SLU, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 382 /2024, de fecha nueve de octubre de dos mil veinticuatro

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

"PRIMERO- La entidad demandada cuenta con un total de 650 empleados de los que los encuadrados en niveles L10 a L15 se encuentran afectados por el presente conflicto. Rigen las relaciones laborales el convenio colectivo de la industria química. El comité de empresa está formado por representantes sindicales de UGT y LIDA.

SEGUNDO- En fecha 11 de enero de 2024, Edward D. Breen (Presidente Ejecutivo de DuPont Corporation) remitió comunicación a todos los trabajadores de las diferentes empresas de la Corporación en los siguientes términos.

"Colegas,

Al comenzar el nuevo año, me gustaría transmitirle mi más sincero agradecimiento por su arduo trabajo y contribuciones en 2023. Su resiliencia y dedicación son importantes para nuestra empresa y nuestros clientes, quienes continúan reconociéndonos como proveedor y socio preferido.

Hemos enfrentado desafíos difíciles, ya sea por la reducción de existencias o una menor demanda, en casi todos nuestros mercados finales, y esperamos que las condiciones comerciales difíciles persistan en los próximos meses. Las prioridades de nuestra empresa para 2024 se centran en abordar los obstáculos económicos con disciplina de costos y acciones específicas que nos prepararán para tener un desempeño superior a medida que los mercados se recuperen.





A finales del año pasado, las empresas y funciones comenzaron a implementar reducciones de personal específicas, con el objetivo de completar la mayoría de los cambios organizativos a principios del primer trimestre. Como medida adicional de control de costos, el Equipo de Liderazgo Senior ha tomado la difícil decisión de congelar los aumentos por mérito de 2024, cuando sea posible, para los empleados en los niveles L16 y superiores. Al hacer esto, seguiremos todos los acuerdos colectivos laborales, sindicales y del comité de empresa. Reconozco que se trata de una noticia decepcionante. Sin embargo, dado el entorno incierto, creemos que es necesario para nuestro éxito en 2024. Al tomar medidas agresivas en materia de costos ahora, podemos equilibrar mejor nuestros objetivos a corto y largo plazo.

Continuaremos realizando inversiones específicas que fortalezcan nuestra posición competitiva en nuestros negocios principales, nuevas áreas de crecimiento, sostenibilidad y proyectos de capital. También continuaremos impulsando la excelencia en las áreas de fabricación y operaciones comerciales que generarán resultados comerciales. En la cima de nuestra lista de prioridades está nuestro compromiso con los Valores Fundamentales y con nuestra gente. El enfoque y el compromiso que usted aporta cada día para apoyar a sus colegas y servir a nuestros clientes es lo que hace de DuPont un excelente lugar para trabajar, especialmente en tiempos difíciles. En los próximos días, puede esperar recibir noticias de su equipo de liderazgo sobre las prioridades específicas para su negocio o función y cómo podemos trabajar juntos para alcanzar los objetivos de nuestra empresa.

Ed Breen

SEGUNDO. - La empresa PSP en el centro de trabajo de Gijón tomó la decisión de congelar la retribución por mérito para la totalidad de los trabajadores, es decir no abonará la retribución por mérito a ningún trabajador en el año 2024.

Ante la decisión adoptada por la empresa en Asturias, la sección sindical de UGT remite comunicación a Lisa Oliver, responsable de recurso humanos en Europa de la corporación, requiriendo la razón por la que en Asturias no se va a cumplir la directriz para el abono del mérito en el año 2024 establecida por Edward D. Breen.

Lisa Oliver contesta que

"La comunicación de Ed Breen indica que puede haber excepciones en base a la legislación de cada país. Según la guía de nuestros asesores, no hay apoyo legal para tratar de forma diferenciada a un colectivo para el mérito. Por ello se tomó la decisión de congelar el mérito para toda la población en España."

En reunión ordinaria entre empresa y comité de empresa y ante la cuestión aquí ventilada, la empresa refiere al respecto;

"Es necesario reducir los costes de personal a nivel global. Este año DuPont no contempla una subida de mérito para todo el personal. En España nuestro convenio contempla subidas anuales para todo el personal para compensar la pérdida de poder adquisitivo (en 2024 un 10,3% por la cláusula garantía salarial + el porcentaje que se acuerde en el nuevo convenio).



PRINCIPADO DE
ASTURIAS

El sistema de subida salarial es el mismo para todo el personal, independientemente de su nivel. El mérito es discrecional y se aplica en función del rendimiento individual de cada persona y no de su nivel. No hay un criterio objetivo definido que justifique un corte por niveles a la hora de aplicar la subida de mérito. No se encuentra un argumento legal que respalde una aplicación por niveles, en el concepto de mérito tal cual está concebido en España ya que parte de un sistema de remuneración único para todas las personas trabajadoras."

Añade que "respecto de la consulta del delegado sindical sobre el proceso de mérito, se indica que la subida discrecional de mérito esta implementada en Asturias desde hace más de 20 años, Cada año se determina el presupuesto de incremento salarial, con el fin de mantener la competitividad de nuestros salarios en el país, por tanto, cada país tiene su propio presupuesto asignado. En el caso en que se dote de presupuesto para el incremento de mérito, lo que ocurre la mayoría de los años, este se distribuyen entre todas las personas legibles de la organización en función de cómo ha contribuido cada una de ellas a los resultados. Se tiene en cuenta todos los resultados obtenidos por la persona como la forma de conseguir dichos resultados sin que haya ninguna diferenciación por niveles. El presupuesto para la subida de méritos se confirma a principios de año y se aplica en la nómina de marzo; no habiendo por tanto ninguna información relacionada con el incremento de mérito para 2024".

TERCERO.- En el año 2023 el colectivo de trabajadores a turno (L11, L12 y L13) pasan al sistema de trabajo a días dado que asumen las labores de mantenimiento de las instalaciones que antes eran realizadas mediante contratación de mantenimiento externo. Ello tiene reflejo inmediato en el resto del colectivo a turno (trabajadores L11, L12 y L13) disminuyendo la plantilla efectiva. Esta medida conlleva un ahorro económico a la empresa.

El colectivo de trabajadores pertenecientes a los niveles L16 y superior tiene unas condiciones retributivas, tanto fijas como variables, muy superiores a los trabajadores del colectivo L10-L15, dado que entre otras cuestiones el % que perciben en concepto de retribución variable es superior al del colectivo afectado.

También presentan mejores condiciones laborales en el denominado Beneficio del Plan de pensiones.

TERCERO.- Se presentó solicitud de mediación ante el sasec resultan sin avenencia."

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

"Desestimo la demanda presentada por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS, contra PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, S.L. y le absuelvo de todos los pedimentos efectuados en su contra."



CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por UNION 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 12 de febrero de 2025.

SEXTO: Admitido a trámite el recurso se señaló el día 27 de marzo de 2025 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.- La sentencia de instancia desestima la demanda presentada por UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS, contra la empresa PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, S.L. a la que absuelve de todos los pedimentos deducidos en su contra, pretendiendo en la misma se declare la obligación de la empresa de abonar la retribución por mérito en 2024 a los trabajadores comprendidos en los niveles L10-L15.

Frente a dicho pronunciamiento se interpone recurso de suplicación por la representación letrada de la parte actora, siendo impugnado de contrario.

La Juzgadora de instancia desestima la demanda por tres motivos:

En primer lugar, el incremento solicitado es discrecional.

En segundo lugar, se distribuye entre las personas que resultan elegibles en función de cómo contribuye cada una de ellas a los resultados teniendo en cuenta cómo han participado en ellos, sin ninguna diferenciación por niveles.

Y por último, la empresa ha anunciado que se ve en la necesidad de reducir los costes de personal a nivel global.

SEGUNDO.- La parte recurrente por el cauce procedimental del artículo 193 c) LJS, denuncia la infracción de los artículos 1262 y 1282 CC, en relación con la jurisprudencia del Tribunal Supremo de 23 de Febrero de 2026, así como se entiende vulnerado el principio de igualdad de trato y no discriminación por infracción de los artículo 26.3 ET, en





relación con el artículo 14 CE y la jurisprudencia del TS de 31 de enero de 2023.

Considera que queda acreditado, primero, que hay una decisión del Presidente de la corporación de abonar el Merit en el año 2024 a unos colectivos determinados. Segundo, que la única manifestación realizada por Lisa Oliver (responsable de recursos humanos en Europa de la corporación) es un posible supuesto de falta de apoyo legal para abonar el Merit a unos trabajadores sí y a otros no, pero en ningún caso dice que el centro de trabajo de Asturias tenga autonomía para decidir si abona o no el Merit. Tercero, que se constatan las claras diferencias entre el colectivo que debía percibir el Merit y los excluidos en la comunicación del Presidente de la Corporación.

En base a estos tres elementos disiente de la conclusión alcanzada por la Juzgadora de instancia y ello por las siguientes razones:

El Presidente de la Corporación Mundial, decide el abono del Merit hasta el nivel L15. Concorre la doctrina de los actos propios que se concreta en proclamar la vinculación del autor de una declaración de voluntad al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga aquélla.

Así, son de aplicación los artículos 1262 CC - Manifestación del consentimiento, y 1282 del mismo texto legal - Intención de las partes.

Existe una conducta vinculante por parte de la demandada de abonar el Merit 2024 en los términos expuesto por Ed Breen, y Lisa Oliver en ningún momento acredita que el centro de Asturias tenga autonomía para adoptar una decisión en contrario.

Respecto a si concurre o no un supuesto de ruptura del principio de igualdad en materia retributiva, la respuesta es negativa pues no se está hablando de trabajadores con unas condiciones homogéneas y comparables. No cabe argumentar una inexistente ruptura del principio de igualdad y no discriminación para evitar abonar a los afectados el Merit 2024.

TERCERO.- Son hechos declarados probados, en lo que a los efectos de resolver el conflicto interesan:

- La entidad demandada cuenta con un total de 650 empleados de los que los encuadrados en niveles L10 a L15 se encuentran afectados por el presente conflicto.

- En fecha 11 de enero de 2024, Edward D. Breen (Presidente Ejecutivo de DuPont Corporation) remitió



PRINCIPADO DE
ASTURIAS



comunicación a todos los trabajadores de las diferentes empresas de la Corporación en la que, entre otros extremos, disponía:

"...Como medida adicional de control de costos, el Equipo de Liderazgo Senior ha tomado la difícil decisión de congelar los aumentos por mérito de 2024, cuando sea posible, para los empleados en los niveles L16 y superiores...."

- La empresa demandada en el centro de trabajo de Gijón tomó la decisión de congelar la retribución por mérito para la totalidad de los trabajadores, es decir no abonará la retribución por mérito a ningún trabajador en el año 2024.

- Ante la decisión adoptada por la empresa en Asturias, la sección sindical de UGT remite comunicación a Lisa Oliver, responsable de recurso humanos en Europa de la corporación, requiriendo la razón por la que en Asturias no se va a cumplir la directriz para el abono del mérito en el año 2024 establecida por Edward D. Breen.

Lisa Oliver contesta que, "La comunicación de Ed Breen indica que puede haber excepciones en base a la legislación de cada país. Según la guía de nuestros asesores, no hay apoyo legal para tratar de forma diferenciada a un colectivo para el mérito. Por ello se tomó la decisión de congelar el mérito para toda la población en España".

La Juzgadora de instancia razona que, "Lo que se cuestiona aquí es si en España puede decidirse por la empresa congelar la citada subida a los trabajadores por debajo del nivel L15 pues los de niveles superiores ya lo vieron congelado previamente.

Y la respuesta debe ser afirmativa. Fundamentalmente, porque es una mejora o subida discrecional, sujeta a la voluntad de la empresa que no debe justificar en modo alguno la decisión ni cuantía, como se desprende de los hechos probados, cuestión que parece admitida por la parte social. Es además un presupuesto propio para cada país y en atención a la competitividad de los salarios en las circunstancias económicas allí reinantes. Que además se distribuye entre los trabajadores por su mérito personal y no por niveles; como también parece indiscutido. No parece justificado que no se congele a la totalidad de la plantilla incluidos los niveles más bajos. Y que en todo caso, entendemos que la decisión de congelación de los niveles superiores adoptada inicialmente puede completarse con la adoptada en España de congelar todos los niveles por la naturaleza del incremento expuesta, cuando además aquella primera quedaba condicionada a lo que fuese posible siguiendo todos los acuerdos colectivos, sindicales y comité de empresa".



CUARTO.- El recurso considera esta Sala ha de prosperar. Las normas de interpretación de los artículos 1282 y siguientes del CC, como declara la doctrina jurisprudencial, tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación, de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el artículo 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiverse lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes.

En este caso, no estamos ante la interpretación de un contrato o de un convenio colectivo sino de una decisión empresarial que dispone, para todos los trabajadores de las diferentes empresas de la corporación, la congelación de los aumentos por mérito de 2024 en los niveles L16 y superiores cuando sea posible. La viabilidad de la congelación se refiere a su realización en tales niveles, sin aludir al resto.

La demandada con amparo en tal decisión congela el aumento en todos los niveles por entender que no procede establecer diferencias entre ellos. Fundamenta tal decisión en que de acuerdo con la respuesta que se recibe de la Directora de Recursos Humanos en Europa puede haber excepciones en la aplicación de aquella medida en función de la legislación de cada país, que no hay apoyo legal para tratar de forma diferenciada a un colectivo para el mérito y que por ello se tomó la decisión de congelarlo a todos los empleados en España. Se indica por ella que cualquier discusión relativa a esta cuestión debe tener lugar localmente con el equipo de liderazgo de España.

La demandada conforme a lo anterior, procede a congelar el incremento a todos los trabajadores, del mismo modo que se percibe por todos ellos sin aplicación por niveles y como en una ocasión anterior ya realizó.

Señala que constituye una empresa y sociedad totalmente independiente, con autonomía propia, y, por tanto, con capacidad de decisión autónoma, y sujeta a la legislación española. Tiene sus propios órganos de poder, de decisión, tiene su Presidenta, y órganos de administración totalmente ajenos e independientes de EE.UU. y por lo tanto, la decisión que tome el Presidente Ejecutivo, no resulta vinculante para la demandada.

Conforme a lo anterior, amparándose, por un lado, en la decisión del Presidente Ejecutivo de la Corporación y en su aplicación de acuerdo con la normativa española y, por otro, en su autonomía decisoria sin vinculación alguna con lo que aquel disponga, la demandada decide suprimir el incremento.

No hay argumento alguno que justifique tal decisión: ni que el incremento sea discrecional; ni que se distribuya entre determinados trabajadores sin diferenciar su nivel salarial; ni que sea necesario reducir costes de personal. Son aspectos que no se cuestionan. Lo que se cuestiona es si puede actuar la empresa libremente obviando la decisión que adopta el Presidente Ejecutivo para todos los trabajadores de las empresas de la corporación y la respuesta es negativa y lo es porque la congelación de los aumentos por mérito solo se dispone, claramente, para determinados niveles y siempre que sea posible (según la legislación de cada país), de no serlo no se efectuaría. El resto de los niveles no se ven afectados por la medida y no hay precepto alguno que impida su cumplimiento. Es la empresa la que de forma unilateral aplica la medida con apoyo en sus propias y particulares consideraciones, perjudicando a un colectivo expresamente excluido de la misma, de suerte que la discriminación que entiende se produce se corrige suprimiendo a todos los trabajadores un incremento salarial cuya supresión solo está prevista para algunos de ellos.

Procede por lo expuesto la estimación del recurso y la revocación de la sentencia impugnada.

VISTOS los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

F A L L A M O S

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada del sindicato UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS, frente a la sentencia de fecha 9 de octubre de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de Gijón en los autos nº 272 /2024 seguidos a instancia del citado recurrente frente a la empresa PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, S.L., revocamos dicha resolución y estimando la pretensión del sindicato recurrente, declaramos la obligación de la empresa de abonar la retribución por mérito en 2024 a los trabajadores comprendidos entre los niveles L10-L15.

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 de los artículos 221, 230.3 de la LRJS, y con los **apercibimientos** contenidos en éstos y en los artículos 230.4, 5 y 6 de la misma Ley.



Depósito para recurrir

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador o causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

Consignación o aseguramiento del importe de la condena

Asimismo, (artículo 230.1 LRJS), la parte condenada debe justificar, al preparar el recurso, haber **consignado en metálico**: bien la cantidad objeto de condena, bien el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento. Puede sustituirse esa consignación por el aseguramiento mediante **aval** solidario de duración indefinida, emitido por entidad de crédito, y pagadero a primer requerimiento.

Exenciones de los depósitos y consignaciones

Están exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, 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, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Forma de realizar el depósito o consignación

a) Ingreso **directamente en el banco**: se harán 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 Uría nº 1. El nº de cuenta se conforma con los dígitos siguientes: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº del rollo -empezando por ceros si es preciso- y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo.

En el campo concepto constará: **"37 Social Casación Ley 36-2011"**, si se trata del depósito, o **"consignación"** si se trata del importe de condena.

b) Ingreso mediante **transferencia bancaria**: se indicará el código **IBAN** del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; siendo imprescindible indicar también la cuenta del rollo como quedó dicho, y rellenar el campo concepto aludido.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se deberá especificar 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 utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada 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.

