



JDO. DE LO SOCIAL N. 2 GIJON

SENTENCIA: 00213/2021

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: MLE

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: NATALIA ROCES NOVAL
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: , , , , ,

SENTENCIA

En la ciudad de GIJON A 29 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Vistos por D^a MARIA LEON ESCOBEDO, Magistrada-Jueza del Juzgado de lo Social N^o 2 de GIJON, los presentes autos n^o 83/20, sobre **CONFLICTO COLECTIVO**, siendo partes **demandantes LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS** asistida por el letrado David Diego Ruiz.y como **DEMANDADOS PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS SLU**, que comparece asistido por el letrado ARMANDO DIAZ GARCIA ,DUPONT ASTURIAS S.L.



que comparece, LIDA (LISTA INDEPENDIENTE DUPONT ASTURIAS) que no comparece , COMITE DE EMPRESA DE PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL (PSP) que no comparece , COMITÉ DE EMPRESA DE DUPONT, SL que no comparece

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los representantes de la UNIÓN SINDICAL OBRERA (U.S.O.) , presentaron demanda solicitando se dicte sentencia por la que se reconozca 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”, dado que no responde a ninguna justificación no dejando de ser un complemento personal más. Y se reconozca el derecho de los trabajadores a que la reserva del 20% de la subida de convenio se utilice únicamente para los casos previsto en el articulado del mismo, y no se incluya en el concepto unilateral creado por la empresa denominado “mejora de antigüedad” condenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

SEGUNDO.- En el acto del juicio, la parte actora se ratificó en su pretensión, a la que se opuso la parte demandada, recibéndose el juicio a prueba y practicándose documental, tras lo que las partes informaron nuevamente en apoyo de sus pretensiones, quedando los autos vistos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIASS.L. (PSP), ocupa una plantilla aproximada de 600 trabajadores provenientes mediante procedimiento de subrogación de la empresa Dupont Asturias, S.L,

Los trabajadores de la empresa rigen sus relaciones laborales por el Convenio General de la Industria Química.

SEGUNDO.-La representación de los trabajadores es ostentada por UGT Y LIDA

TERCERO.- Fué realizada consulta para la empresa DUPONT IBERICA en fecha 29 Oct 2018 y resuelta en la segunda sesión de la Comisión Mixta del XIX Convenio en fecha 29 Nov 2018.

Examinada y resuelta por la Comisión Mixta 22/02/2017- punto 2, una consulta sobre absorción en el concepto de antigüedad. Y posteriormente presentada en sede judicial con resultado de acuerdo por la parte demandada (Dupont Asturias) 06/02/2018.

CUARTO.-La empresa en la nómina de marzo 2018 procede a crear e incluir de manera unilateral un nuevo concepto denominado “mejora de antigüedad”.

la empresa Absorbe la cuantía de nuevos trienios y quinquenios del complemento personal (llamado DCP). Este complemento aglutina la cantidad que excede del 35% permitido en el Plus Convenio.

QUINTO.-La empresa utiliza la subida de convenio para incrementar la cuantía “mejora de antigüedad”. A éste concepto están derivando un 0.5% de la subida salarial (correspondiente a la reserva de 20% de la subida por convenio, que para éste año es del 2.5%) según su versión

para la reserva por nuevas antigüedades, para luego detraer de éste concepto “mejora de antigüedad” la cantidad que deberían abonar al cumplir un nuevo trienio/quinquenio.

SEXTO.- La empresa no utiliza la reserva del 20% para los casos reflejados en convenio, art. 33.1.

SEPTIMO .- *Realizada acta de mediación ante el servicio correspondiente resultó éste - SIN AVENENCIA*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Alegadas falta de legitimación activa así como la excepción de cosa Juzgada ,debemos entrar a conocer sobre las mismas antes del estudio del fondo del asunto si a ello hubiere lugar .

Como señalamos en la STS/IV de 11/03/2020)““ La legitimación activa para el planteamiento de conflictos colectivos es una cuestión sobre la que la Sala se ha ocupado reiteradamente, singularmente, por lo que ahora interesa, cuando se trata de conflictos colectivos de ámbito empresarial. En éstos, desde la perspectiva de la representación de los trabajadores, según el artículo 154 c) ostentan legitimación los representantes legales o sindicales de los trabajadores y, de conformidad con el apartado a) del mismo precepto, los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Así la STS de 28 de junio de 2006, , reiterando jurisprudencia anterior, señaló que, aunque es cierto que el apartado c) atribuye legitimación a los representantes unitarios y sindicales en los convenios de empresa, no es menos cierto que el apartado a) del artículo 154, sin constreñir su legitimación a concretos ámbitos de afectación, otorga

legitimación a los sindicatos, siempre que su ámbito de actuación sea igual o más amplio que el de la afectación del conflicto. Por ello, hemos venido interpretando que, en virtud del art. 154.a) LRJS, los sindicatos no sólo están legitimados para iniciar procesos de conflicto colectivo supraempresariales, sino que también gozan de capacidad para incoar litigios en la esfera de la empresa o ámbito inferior, pues "constituyendo el objeto del proceso que nos ocupa la cuestión relativa a si a la empresa demandada y a sus trabajadores les resulta o no aplicable un determinado convenio, los sindicatos actores, cuyo ámbito de actuación es más amplio que el del conflicto, tienen sin duda legitimación para promover dicho conflicto" (SSTS de 29 de enero de 2002, rcud. 1068/2001; de 28 de febrero de 2005, rec. 36/2004; de 27 de junio de 2005, rec. 94/2004; y de 28 de junio de 2006, rec. 75/2005). Tal legitimación *ad causam* se concede a los sindicatos siempre que reúnan dos requisitos: el respeto al principio de correspondencia, y el cumplimiento del principio de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, habiendo reiterado, también, que los sindicatos que cumplen los requisitos reseñados tienen legitimación activa cuando "constituyendo el objeto del proceso que nos ocupa la cuestión relativa a si a la empresa demandada y a sus trabajadores les resulta o no aplicable un determinado convenio, los sindicatos actores, cuyo ámbito de actuación es más amplio que el del conflicto, tienen sin duda legitimación para promover dicho conflicto" (SSTS de 29 de enero de 2002, rcud. 1068/2001; de 28 de febrero de 2005, rec. 36/2004; de 27 de junio de 2005, rec. 94/2004 y de 28 de junio de 2006, rec. 75/2005).

(...) Por ello, se ha negado legitimación a un sindicato que sólo cuenta con un nivel de afiliación del 0,3% entre los trabajadores de la empresa

afectados (STS de 6 de junio de 2011, rec. 162/2010). Igualmente, también hemos señalado la insuficiencia del mero dato de contar con sección sindical, pues su constitución "sólo pondría en evidencia que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado entre la plantilla de la empresa, pero no su número ni el alcance del porcentaje de afiliación" (SSTs de 29 de abril de 2010, rec. 128/2009; de 20 de marzo de 2012, rec. 71/2010; de 13 de octubre de 2015, rcud. 301/2014 y de 21 de julio de 2016, rec. 134/2015). Igualmente, hemos rechazado legitimación activa cuando el Sindicato carece de sección sindical y no cuenta con miembro alguno en los órganos de representación unitaria de los trabajadores de la empresa (STS de 10 de marzo de 2003, rec. 33/2002). Asimismo, también hemos negado legitimación a un sindicato que sólo acredita afiliados en una empresa concesionaria, pero no en la empresa principal en que se plantea la controversia, y ello, aun cuando el litigio verse sobre el cumplimiento de una cláusula de subrogación empresarial por cambio de contratista (STS de 14 de septiembre de 2015, rec. 191/2014).

Mas recientemente, en la STS de 7 de marzo de 2018, se niega legitimación en los casos "en los que el conflicto alcanza a varios o a todos los centros de trabajo de la empresa ya que 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. 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 quedan por este motivo fuera del ámbito del conflicto colectivo". Se trataba de un supuesto en el que había que decidir si el comité de empresa de un determinado centro de trabajo, al ser el único órgano de representación unitaria de los trabajadores que se había constituido a nivel de toda la empresa cuyos demás centros de trabajo carecían del mismo, disponía o no de legitimación activa para interponer una demanda de conflicto colectivo en el ejercicio de una pretensión que afectaba por igual a trabajadores de la empresa de diferentes centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional."“ En el mismo sentido, STS/IV de 21 de julio de 2016 , establece como requisito *sine qua non* para la legitimación del sindicato en la promoción de procesos colectivos, que acredite implantación suficiente en el ámbito del conflicto. Así señala: ““ (...) " En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos art. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, *las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que*

su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.". De la dicción literal del precepto se infiere, que, "en todo caso", es decir, que como precisión al anterior y siempre sobre la base de la regla contenida en el mismo según se reitera in fine, para poder personarse como parte en el proceso se ha de tratar de un "sindicato representativo", entendiendo por tal el que cumpla los requisitos de los artículos que se mencionan de la LOLS, sin distinción de casos ni materias, siendo, pues, estos dos preceptos los que marcan la pauta al respecto, sin que se haya alegado ni se acredite que el recurrente puede incardinarse en alguno de los contenidos de los mismos. Por otro lado, en fin, y como resulta de la jurisprudencia que la sentencia recurrida cita expresamente en ese mismo fundamento tercero, el hecho de que haya de considerarse legitimados a los sindicatos para accionar en los procesos en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores no exime del requisito de la implantación suficiente en el ámbito del conflicto.”“

En definitiva, son requisitos constitutivos, para la legitimación del sindicato en los procesos de conflicto colectivo, que el ámbito del sindicato sea igual o más amplio que el del conflicto y que acredite implantación suficiente en dicho ámbito. Dichos requisitos conforman el necesario "principio de correspondencia".

En el presente caso, se cumplen con tales requisitos en tanto que, consta acreditado, que La representación de los trabajadores es ostentada por UGT Y LIDA y que las propias demandadas ya lo han aceptado como parte en otros procedimientos no siendo aceptable que ahora vaya contra sus propios actos por lo que tal alegación debe ser desestimada.

El artículo 222.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil dispone que lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal. Con esta premisa, el orden social viene afirmando que *«Los elementos necesarios para el efecto positivo de la cosa juzgada son la identidad subjetiva entre las partes de los dos procesos y la conexión existente entre los pronunciamientos...(si bien)... a diferencia de lo que ocurre con el efecto negativo, el efecto positivo de la cosa juzgada no exige una completa identidad, que de darse actuaría excluyendo el segundo proceso, sino que... la primera sentencia no excluye el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado»* (Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2020, Ar. 2885, FJ 5).

En este caso ,a tenor de la prueba practicada y en atención a la resolución aportada, debemos concluir r igualmente con la desestimación de la excepción , al no estimarse concurrentes los requisitos exigidos a tal fin .

SEGUNDO,. Se interesa por la actora que se reconozca 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”, dado que no responde a ninguna justificación no dejando de ser un complemento personal más , y que se reconozca el derecho de los trabajadores a que la reserva del 20% de la subida de convenio

se utilice únicamente para los casos previsto en el articulado del mismo, y no se incluya en el concepto unilateral creado por la empresa denominado “mejora de antigüedad” condenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad. Frente a ello las demandadas que han comparecido alegan en suma que lo llevado a acabo por la empresa beneficia a los trabajadores que cobran por dichos conceptos unas cantidades a las que les corresponderían y además de forma mensual en todas sus nóminas.

Sentados los **términos del debate** , **debemos señalar que** La sentencia del TS de 8-6-2016 , resume la consolidada doctrina jurisprudencial de la Sala IV respecto de los requisitos del conflicto colectivo (art. 153 de la LRJS), señalando lo siguiente:

1º).- *La modalidad procesal de Conflicto Colectivo implica: a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva.*

2º).- *Este último aspecto -índole colectiva- se define por la conjunción de dos elementos: a) uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad"; y b) otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que se define como "indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros", o como "un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general".*

3º).- *Precisando el elemento objetivo, hemos mantenido que existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en última instancia lo componen, y es que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que "a priori" lo configuran y no están sujetos a prueba, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del grupo en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse.*

4º).- *El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y ello es así, porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto.*

5º).- *En último término, la característica esencial del proceso de conflicto colectivo es la de que a través del mismo "se trata de establecer el sentido o el alcance de una regla general aplicable a un grupo de trabajadores y no de resolver la situación individualizada de cada uno de los miembros de ese grupo".*

Al contenido de la demanda de conflicto colectivo del art 157 LRJS, se refiere también el Alto Tribunal en sentencia dictada el 18 de diciembre de 2018 razonando : " De la regulación legal sobre la materia se desprende, con claridad, que la demanda colectiva debe contener "los requisitos generales" que el art. 80 LRJS requiere para cualquier

demanda laboral y, además, algunas otras menciones específicas, entre las que destaca, por lo que a los presentes efectos interesa, "la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto". Con esta exigencia se pretende determinar el elemento subjetivo del litigio, se trata de concretar cuál es el grupo genérico de trabajadores afectado por un interés general. Fundamentalmente, la importancia de precisar el ámbito subjetivo del conflicto se encuentra en la necesidad de delimitar los sujetos a los que va a alcanzar la especial eficacia general que caracteriza a la sentencia colectiva. Para el cumplimiento de tal exigencia, en ningún caso se estima necesario incluir la relación nominal de sujetos afectados y así lo hemos explicado al indicar que la designación de los afectados se exige por la norma procesal, "pero no para que conste la identificación pormenorizada de cada uno, y ni siquiera el número exacto de los afectados en el conflicto. Eso sería así de tratarse de un conflicto plural; pero no de uno colectivo en que lo que pretende el precepto es que quede precisado el grupo, categoría o colectivo de los trabajadores afectados en el conflicto"; por ello afirma nuestra sentencia que "al decirse en la demanda de este proceso que "el número de trabajadores afectados se estima de unos cien" se cumple el mandato legal. Lo que resulta insostenible es alegar que la demanda así formulada produce en la parte indefensión" (STS de 13 de julio de 2009.).

Esta exigencia cuenta, no obstante, con una particularidad; y es que, según indica el propio art. 157.1 a) LRJS, "cuando se formulen pretensiones de condena que, aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados

por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas".

La concreción individual de tales datos resultará determinante en fase de ejecución, pero no en esta fase declarativa inicial del proceso de conflicto colectivo. Por ello, más bien parece que, para estas pretensiones de condena susceptibles de individualización, el legislador ha querido enfatizar la especial necesidad de concretar los rasgos determinantes del ya comentado nexo de unión del grupo, siendo posible pensar que lo que el art. 157.1 a) LRJS exige es indicar en la demanda las circunstancias comunes que determinan la existencia del colectivo genérico el fracaso de las objeciones formales resulta evidente.

Y expuesto lo anterior , en el escrito rector se especifica de forma suficiente todos estos requisitos señalados por la citada resolución , de manera que la cuestión objeto de debate estriba en que la empresa demandada PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIASS.L. (PSP), con una plantilla aproximada de 600 trabajadores provenientes mediante procedimiento de subrogación de la empresa Dupont Asturias, S.L, procedió en la nómina de marzo 2018 a crear , e incluir de manera unilateral un nuevo concepto denominado “mejora de antigüedad de manera que Absorbe la cuantía de nuevos trienios y quinquenios del complemento personal (llamado DCP) y que este complemento aglutina la cantidad que excede del 35% permitido en el Plus Convenio, utilizando la subida de convenio para incrementar la cuantía “mejora de antigüedad, y deriva un 0.5% de la subida salarial correspondiente a la reserva de 20% de la subida por convenio según alega n para la reserva por nuevas antigüedades, si bien luego detrae de éste concepto “mejora de antigüedad” la cantidad que deberían abonar al cumplir un

nuevo trienio/quinquenio ; asó mismo consta y ha quedado acreditado y tampoco es negado por aquella ello que no utiliza la reserva del 20% para los casos reflejados en convenio, art. 33.1. como se puede concluir de la documental aportada y del propio reconocimiento que aquella efectúa en sus alegaciones , amparándose en un supuesto beneficio para los trabajadores, todo lo cual nos lleva a concluir que se incumple lo acordado y dispuesto en el convenio colectivo de aplicación ,por lo que la demanda debe ser estimada en su integridad .

.TERCERO.- Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación de acuerdo con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y especial aplicación.

F A L L O

Que debo estimar y estimo ÍNTEGRAMENTE la demanda formulada por la **UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ASTURIAS** frente a **PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS SLU, DUPONT ASTURIAS S.L., LIDA (LISTA INDEPENDIENTE DUPONT ASTURIAS)** , el **COMITE DE EMPRESA DE PERFORMANCE SPECIALTY PRODUCTS ASTURIAS, SL (PSP)** y el **COMITÉ DE EMPRESA DE DUPONT, SL** y debo reconocer y reconozco 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”, reconociendo el derecho de los trabajadores a que la reserva del 20% de la subida de convenio se utilice únicamente para los casos previsto en el

articulado del mismo, y no se incluya en el concepto unilateral creado por la empresa denominado “mejora de antigüedad” condenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas necesarias para su efectividad.

Líbrese y únase certificación de esta resolución a las actuaciones, con inclusión de la original en el libro de sentencias

Notifíquese la presente sentencia a las partes, con advertencia de no ser firme, porque contra la misma cabe interponer recurso de SUPPLICACIÓN para ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, debiendo en su caso, anunciar ante este Juzgado el propósito de entablarlo en el plazo de 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 la Seguridad Social o causahabientes suyos o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 Euros en la cuenta abierta en el Banco Santander, a nombre de este juzgado acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al **pago** de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando, 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.