



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

C/ Alta, nº18
Santander
Teléfono: 942-24 81 06
Fax.: 942- 24 81 29
Modelo: TX004

Proc.: **CONFLICTO COLECTIVO**

Nº: **0000169/2022**
NIG: 3907544420220001036
Materia: Materias laborales colectivas

Resolución: Sentencia 000303/2022

Puede relacionarse telemáticamente con esta
Admón. a través de la sede electrónica.
(Acceso Vereda para personas jurídicas)
<https://sedejudicial.cantabria.es/>

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrio Sotorrio

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9a800fad11a2abb3907b956f5a590b17mmAA==

| Intervención: | Interviniente: | Procurador: | Abogado: |
|---------------|---|-------------|---------------------------|
| Demandante | FRANCISCO JAVIER ESCUDERO RUIZ | | VICTOR MANUEL GOMEZ LOPEZ |
| Demandado | SEMARK A.C. GROUP, S.A | | ANDRÉS DE DIEGO MARTINEZ |
| Demandado | COMITE DE EMPRESA DE SEMARK AC GROUP SA | | |
| Demandado | SECCION SINDICAL DE SINDICATO UNITARIO DE CANTABRIA | | |
| Demandado | SECCION SINDICAL DE UNION GENERAL DE TRABAJADORES | | |

En la ciudad de Santander, a 24 de junio del 2022.

Don Pablo Rueda Díaz de Rábago Magistrado-Juez del JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3 de Santander tras haber visto los presentes autos de Conflicto colectivo nº 0000169/2022 sobre Materias laborales colectivas, entre partes, de una como demandante FRANCISCO JAVIER ESCUDERO RUIZ y de otra como demandada SEMARK A.C. GROUP, S.A, COMITÉ DE EMPRESA DE SEMARK AC GROUP SA, SECCIÓN SINDICAL DE SINDICATO UNITARIO DE CANTABRIA y SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 000303/2022

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. - La parte actora formuló demanda el día 14-3-2022 que correspondió a este Juzgado por turno de reparto, en la que tras alegar los hechos y fundamentos legales en que apoya su pretensión, termina suplicando se admita a trámite, y en su día, previa celebración del juicio correspondiente se dicte sentencia de conformidad con el suplico de la demanda, designa Letrado para su defensa en juicio y demás incidencias.

SEGUNDO. - Admitida a trámite la demanda fue acordada la celebración del juicio correspondiente al que, previa la citación legal, han comparecido las partes el día 17-6-2022 señalado al efecto, haciéndolo la actora asistida por el letrado Sr. VÍCTOR MANUEL GÓMEZ LÓPEZ compareciendo por la parte demandada SEMARK A.C. GROUP S.A. representada por el letrado



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrio Sotorrio

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9a800fad11a2abb3907b956565a590b17rnrAA==

Sr. ANDRÉS DE DIEGO MARTÍNEZ, por la parte demandada COMITÉ DE EMPRESA DE SEMARK AC GROUP S.A., representado por el letrado Sr. AGUSTÍN GARCÍA BENITO, por la parte demandada SECCIÓN SINDICAL DE SINDICATO UNITARIO DE CANTABRIA representado por la letrada Sra. MARÍA ÁNGELES GÓMEZ LÓPEZ, y no compareciendo la SECCIÓN SINDICAL DE UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES a pesar de estar citado en legal forma.

Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda solicitando la estimación de la misma previo recibimiento del juicio a prueba. En periodo de prueba se unió a los autos la documental aportada.

En conclusiones las partes se ratifican en sus pretensiones, dándose por terminado el acto, quedando en este estado los autos a la vista para dictar sentencia.

TERCERO. - En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La demandada tiene establecido un sistema de incentivos DPO para los jefes de despacho de las secciones de Carnicería y Pescadería desde 2004. Se denomina: Sistema de retribución variable DPO para los jefes de despacho.

Se establecen 4 grupos de incentivos en las dos secciones indicadas.

SEGUNDO. - El comité de empresa ha mantenido con la empresa las siguientes comunicaciones por correo electrónico:

. 3-3-21:

“Buenos días, en varias ocasiones se ha solicitado por el Comité de Empresa y por la Sección Sindical de CCOO, los criterios utilizados por la Dirección de la empresa para el calculo de los incentivos en la secciones de Carnicería y Pescadería. Por parte de RRHH siempre se nos ha remitido al los documentos elaborados por la empresa en el año 2004, pero l@s trabajador@s afectados nos informan que esos documentos han sufrido variaciones, introduciendo variables nuevas para el calculo de los mismos.

SOLICITAMOS que con la mayor brevedad posible, se nos entregue los criterios actualizados utilizados para el calculo de los incentivos en la sección de Pescadería y Carnicería, de igual manera solicitamos que también esa documentación esté a disposición de tod@s l@s trabajador@s que optan a su cobro.

Solicitamos una respuesta al respecto al ser un tema solicitado en varias ocasiones.

Un saludo.”.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorriño Sotorriño

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9a800fad11a2abb3907b9566fa590b17mnaA==

. 12-3-21:

“Buenos días:

Adjunto remitimos, en ficheros adjuntos, los criterios utilizados por la Dirección de la empresa para el cálculo de los incentivos en las secciones de Carnicería y Pescadería, que se ha solicitado por la representación de los trabajadores.

Si tenéis alguna duda, nos decís.

Saludos. “.

(el contenido de los criterios para modificar los incentivos se tendrá por reproducido de modo íntegro).

. 5-4-21:

“Buenos días, en relación a los documentos enviados como “Sistema de Retribución Variable para los puestos de Jefes de Despacho en las secciones de Carnicería y Pescadería” solicitamos que se tenga en cuenta las siguientes consideraciones.

La mayoría del personal afectado por este sistema de retribución desconoce:

- El grupo a que pertenecen.
- Sistema utilizado para el cálculo.

Solicitamos que l@s trabajador@s que estén afectados por este sistema de retribución variable estén informados del sistema y del grupo a que pertenece su centro de trabajo.

Un Saludo.”.

. Durante el mes de abril, se trató de concertar una fecha para tratar el asunto anteriormente referido.

TERCERO. - Durante 2021, la empresa viene aplicando un sistema de merma en incentivos (Carnicería y Pescadería) que afectaría a los jefes de despacho en estos términos:

Cuando las ventas reales de la sección se sitúan por debajo del 95 % de las presupuestadas y / o las mermas son superiores en un 10 % del objetivo mensual establecido para la tienda, no se percibe el incentivo.

CUARTO. - El 15-12-21 se celebró acto de Conciliación con resultado infructuoso (la papeleta de Conciliación se presentó el 29-11-21).

QUINTO. - El 15-6-21 se presentó denuncia ante la Inspección de trabajo. Esta informó lo siguiente:



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrio Sotorrio

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9a800fac11a2abb3907b9565e590b17mmAA==

“Practicada actuación inspectora mediante, entre otras comprobaciones, visita a la sede de la empresa señalada en su denuncia, el día 8 de julio de 2021, manteniéndose entrevista con el director de RRHH, así como posterior comparecencia en estas dependencias públicas, el día 19 de dicho mes, tanto de dicho representante empresarial, como de varios miembros del comité de empresa, entre los cuales se encontraba usted mismo, se ha comprobado la concurrencia de infracción en materia de relaciones laborales derivada de la modificación sustancial de condiciones laborales impuesta unilateralmente por SERMARK AC GROUP S.A. , a los jefes de despacho de carnicerías con contractualización del sistema de retribución variable establecido por la empresa, en el año 2020, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, lo que ha motivado acta de infracción, así como requerimiento, en los términos dispuestos por los apartados 2 y 5 del artículo 20 de la mencionada Ley 23/2015, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Considera la parte demandante que el cambio de criterio para cobrar incentivos los jefes de despacho de las secciones de Carnicería y Pescadería, constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo nula o injustificada entre otras razones porque no existe notificación formal al respecto.

La empresa opone caducidad de la acción ya que la notificación tuvo lugar el 12 de marzo de 2021 y la papeleta se presentó el 29-11-21. Holgadamente, el plazo de 20 días habría sido superado.

SEGUNDO. - Verdaderamente, el debate suscitado versó no tanto sobre el fondo de la cuestión (apenas se habló de él) como de la naturaleza del plazo con que contaba la parte actora para impugnar la decisión empresarial: la parte actora entendió que era un plazo de prescripción (1 año) y la empresa adujo que se trataba de un plazo de caducidad.

Realmente, la cuestión no es tanto qué plazo tenía la parte actora para reclamar (prescripción o caducidad) como si la empresa habría notificado fehacientemente y de modo formal la modificación de las condiciones operada. En efecto, no puede dudarse que el plazo ha de ser el de caducidad de 20 días. Sucede que la parte actora cuestiona abiertamente que la empresa haya respetado el procedimiento formal del art. 41 -4 del E.T., en concreto, la notificación formal de la modificación sustancial colectiva operada y el periodo de consultas.

Si se entendiera que la empresa habría respetado la notificación formal, habría de colegirse que la acción estaría caducada porque no es discutido que la papeleta de Conciliación se presentó el 29-11-21 y la decisión caso de haber sido notificada adecuadamente, lo habría sido en marzo de 2021.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrijo Sotorrijo

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9e800fad11a2abb3907b956f65e590b17mAA==

Es de interés traer a colación, el criterio del Supremo en este particular: el 7-7-21, el T. Supremo reflexionaba de esta manera:

“ Tal y como decimos en nuestra precitada sentencia, ese plazo de caducidad "es aplicable en todo caso y con independencia de que la empresa no hubiere seguido el procedimiento del art. 41 ET (EDL 2015/182832) para implantar las medidas en litigio, resultando por ello intrascendente cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento de tal procedimiento, en tanto que "La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social"...de tal forma que de "no producirse la fehaciencia de la notificación, no cabe aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción" (STS 21/10/2014, rec. 289/2013) (EDJ 2014/261501)".

Queda con ello claro que el instituto de la caducidad es igualmente de aplicación cuando la empresa no ha seguido el preceptivo procedimiento del art. 41 ERT para implementar la medida.

El problema reside entonces en establecer cual haya de ser la fecha del día inicial para tal cómputo, en la medida en que al no haberse seguido el procedimiento legal es altamente probable que no llegue ni tan siquiera a existir una notificación formal, expresa e indubitada de esa decisión empresarial.

Lo que debe resolverse bajo la sustancial premisa de que en tales situaciones es la empresa la que incumple la obligación de seguir el procedimiento del art. 41 ET (EDL 2015/182832) - que le impone el deber de negociar de buena fe la medida que quiera aplicar antes de adoptar la oportuna decisión en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas-, y no puede por lo tanto sacar provecho del incumplimiento de tal obligación, pretendiendo que se tenga como día inicial del cómputo del plazo de caducidad alguna de las actuaciones que pudiere haber llevado a cabo en tal contexto, sin ajustarse a los requisitos y trámites que tal precepto legal impone.

Como recordamos en STS 27/02/2020, rec. 201/2018 (EDJ 2020/554423) "Tanto la regulación legal como la interpretación jurisprudencial de la misma conducen a concluir que para fijar el "dies a quo" de la caducidad de la acción de impugnación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo tiene que existir una notificación por escrito de la decisión empresarial a los trabajadores o a sus representantes, y es a partir del día en el que se efectúa dicha notificación cuando comienza a correr el plazo de caducidad de la acción. No es válido, a estos efectos, que el empresario publique su decisión en el tablón de anuncios, o la manifieste en las reuniones del periodo de consultas y se haga constar en acta, es preciso la notificación escrita en los términos señalados. No podemos olvidar que el transcurso del plazo de veinte días acarrea la caducidad de la acción. La caducidad, como medida excepcional del ordenamiento jurídico, para proteger el interés derivado de una pronta estabilidad y dar certidumbre de las situaciones jurídicas pendientes de modificación, no puede ser objeto de interpretaciones extensivas que, en



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrio Sotorrio

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 39075444003-8b9a800fad11a2abb3907b956f5a590b17mmAA==

definitiva, impidan todo posible examen del derecho material y la consiguiente decadencia de determinados derechos.

Esta Sala ha señalado, con cita de la STS 21 mayo 2013, recurso 23/2012, que "la importancia de esa notificación como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo".

3.- En la citada STS de 10/12/2019, aludimos a distintos precedentes de esta Sala en los que hemos analizado las circunstancias de cada uno de tales casos en concreto, para determinar si efectivamente concurría alguna clase de actuación por parte de la empresa que pudiese valorarse como la efectiva notificación a los trabajadores de su decisión, a efectos de considerarse como día inicial para el cómputo del plazo de caducidad.

Así decimos: "a) En el asunto de la STS 21 de mayo de 2013, rec. 53/2012 (EDJ 2013/103121), porque la supresión del sistema de cómputo de jornada anterior "se publicó en el tablón de anuncios, pero no se notificó por escrito la nueva medida ni a los trabajadores ni a sus representantes, con la debida constancia como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que, como acertadamente razona la sentencia recurrida, no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo"; b) En la STS 16 septiembre 2014, rec. 251/2013 (EDJ 2014/182665), porque el inicio del cómputo no comienza el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final, sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores; c) En el asunto STS 21/10/2014, rec. 289/2013 (EDJ 2014/261501), no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones, lo que hacía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados: d) La STS 12 noviembre 2014 (rec 13/2014) (EDJ 2014/227780) descarta que opere la caducidad de veinte días cuando la MSCT deriva de una instrucción patronal interna, impuesta al margen del procedimiento legal y sin notificación expresa a la representación legal de los trabajadores; e) En la STS 9/8/2016, rec. 214/2015, no se había llegado a notificar formalmente la decisión a los representantes de los trabajadores, y negamos que se le pudiese otorgar ese valor al acta levantada en el período de consultas en la que se informó del resultado del acuerdo y cierre del período de consultas".

Y puesto que se trata de decidir si la empresa ha llegado a notificar formalmente su decisión a los trabajadores, y la fecha en la que pudiese haberlo realizado, puede resultar sin duda esencial y determinante a tal efecto la circunstancia de que realmente se hubiere celebrado un periodo de consultas, y aún más, que pudiese incluso haber finalizado con acuerdo.

Resulta fácilmente comprensible, que no es lo mismo identificar la fecha en la que la empresa pudiese haber notificado adecuadamente su decisión en



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorriño Sotorriño

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 39075444003-859a800fad11a2abb3907b566f5a590b17mnAA==

aquellos supuestos en los que ha llevado a cabo el periodo de consultas - principalmente si culmina en un acuerdo-, que en situaciones en las que se ha omitido enteramente ese requisito y la decisión final emana de la voluntad unilateral de la empresa”.

En el caso presente, no se puede considerar que la empresa notificó de modo fehaciente y formal la modificación sustancial o decisión orientada a cambiar los criterios de merecimiento de los incentivos a percibir por los jefes de despacho.

En efecto, la empresa acompaña diferentes correos electrónicos remitidos entre el 3 de marzo y 5 de abril (2021) en los que presuntamente y a criterio de la demandada, se habría notificado de modo formal la modificación operada. Pero, un análisis adecuado de estos correos impide compartir el criterio de la empresa.

El 3 de marzo, los trabajadores requieren a la empresa para que acompañe los nuevos criterios de incentivos:

“ ... SOLICITAMOS que con la mayor brevedad posible, se nos entregue los criterios actualizados utilizados para el calculo de los incentivos en la sección de Pescadería y Carnicería, de igual manera solicitamos que también esa documentación esté a disposición de tod@s l@s trabajador@s que optan a su cobro.

Solicitamos una respuesta al respecto al ser un tema solicitado en varias ocasiones.

Un saludo.”.

El 12 de marzo, la demandada contesta en estos términos:

“Buenos días:

Adjunto remitimos, en ficheros adjuntos, los criterios utilizados por la Dirección de la empresa para el calculo de los incentivos en la secciones de Carnicería y Pescadería, que se ha solicitado por la representación de los trabajadores.

Si tenéis alguna duda, nos decís.

Saludos. “.

El 5 de abril los trabajadores piden más explicaciones:

“Buenos días, en relación a los documentos enviados como “Sistema de Retribución Variable para los puestos de Jefes de Despacho en las secciones de Carnicería y Pescadería” solicitamos que se tenga en cuenta las siguientes consideraciones.

La mayoría del personal afectado por este sistema de retribución desconoce:

- El grupo a que pertenecen.
- Sistema utilizado para el calculo.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrijo Sotorrijo

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9a800fad11a2abb3907b956f5a590b17rmAA==

Solicitamos que l@s trabajador@s que estén afectados por este sistema de retribución variable estén informados del sistema y del grupo a que pertenece su centro de trabajo.

Un Saludo.”.

A continuación, las partes se citan para una reunión.

Es decir, es cierto que la empresa remitió a los trabajadores los ficheros en los que aparecían los datos a partir de los cuales se mermaría el incentivo. Pero, también es verdad que esta comunicación no constituye una notificación en forma, expresa, clara, concisa de la decisión que la parte demandada estaba adoptando. No solo por la forma, sino por el contenido. Prueba de ello es que los trabajadores piden aclaraciones a la empresa; en concreto, en relación al sistema utilizado para el cálculo. Y tampoco es de extrañar porque los números y datos que adjunta la empresa, no son claros, ni especifican adecuadamente cuál es el criterio correcto para provocar la merma de incentivos.

No respetó la empresa el requerimiento formal del art. 41-5 del E.T.:

“5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación”.

Además, obviamente, no existe periodo de consultas previo a esta notificación, lo que ahonda en el deficiente proceder empresarial.

En definitiva, el plazo de 20 días no habría nacido, porque no hubo notificación formal adecuada y legal. La acción nunca podría estar caducada.

Respecto del carácter sustancial en que se apoya la empresa, no se puede compartir su criterio cuando razona que ha de merecer la consideración de accidental o no sustancial. La decisión afecta de lleno a la retribución de los trabajadores condicionados por el nuevo criterio de merma. Por tanto, se trataría de una modificación de carácter sustancial, no menor o indiferente.

Por último, la Inspección de trabajo también concluye el irregular proceder de la empresa:

“Practicada actuación inspectora mediante, entre otras comprobaciones, visita a la sede de la empresa señalada en su denuncia, el día 8 de julio de 2021, manteniéndose entrevista con el director de RRHH, así como posterior comparecencia en estas dependencias públicas, el día 19 de dicho mes, tanto de dicho representante empresarial, como de varios miembros del comité de empresa, entre los cuales se encontraba usted mismo, se ha comprobado la concurrencia de infracción en materia de relaciones laborales derivada de la modificación sustancial de condiciones



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorriño Sotomío

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-8b9a800fad11a2abb3907b9565e590b17mnAA==

laborales impuesta unilateralmente por SERMARK AC GROUP S.A. , a los jefes de despacho de carnicerías con contractualización del sistema de retribución variable establecido por la empresa, en el año 2020, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, lo que ha motivado acta de infracción, así como requerimiento, en los términos dispuestos por los apartados 2 y 5 del artículo 20 de la mencionada Ley 23/2015, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”.

En base a todo lo razonado, la demanda será estimada. La modificación sustancial de las condiciones de trabajo ha de merecer la calificación de nula: no hubo notificación en forma, aún menos periodo de consultas.

TERCERO. - Contra esta sentencia no cabe interponer recurso de suplicación.

FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por don FRANCISCO JAVIER ESCUDERO RUIZ en nombre de la SECCIÓN SINDICAL DE CCOO en la empresa demandada contra SERMARK AC GROUP S.A., COMITÉ DE EMPRESA DE SERMARK AC GROUP S.A., SECCIONES SINDICALES DE SUC y UGT, declaro la nulidad de la modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo objeto de este expediente y ordeno a la empresa demandada a reponer a los trabajadores afectados en las mismas condiciones anteriores a la modificación estudiada con abono de los incentivos que se hayan podido dejar de percibir desde la aplicación de los incentivos acorde con la modificación declarada nula.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma no cabe recurso alguno.

Firmado, Don PABLO RUEDA DÍAZ DE RÁBAGO, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 3.

PUBLICACIÓN. - La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado que la suscribe, el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación de la misma y se notifica a cada una de las partes conforme a lo dispuesto en los artículos 56 y siguientes de la LRJS. Doy fe.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, los datos contenidos en la presente resolución solamente podrán ser tratados con la finalidad de su notificación y ejecución, así como de tramitación del procedimiento en que se ha dictado. El órgano judicial es el responsable del tratamiento y el Consejo General del Poder Judicial la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.

Firmado por:
Pablo Rueda Díaz de Rábago,
Miguel Sotorrió Sotorrió

Fecha: 24/06/2022 13:19

Doc. garantizado con firma electrónica. URL verificación: <https://portalprofesional.cantabria.es/SCDD/index.html>

Código Seguro de Verificación: 3907544003-869a800fad11a2abb3907b956f5e690b17mnAA==