

Roj: **SJSO 2155/2020 - ECLI:ES:JSO:2020:2155**Id Cendoj: **24089440012020100031**Órgano: **Juzgado de lo Social**Sede: **León**Sección: **1**Fecha: **03/07/2020**Nº de Recurso: **252/2020**Nº de Resolución: **160/2020**Procedimiento: **Social**Ponente: **JAIME DE LAMO RUBIO**Tipo de Resolución: **Sentencia****JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO****LEÓN****AUTOS NUM. 0252/2020****Sobre Conflicto Colectivo (ERTE Suspensivo)**

El Ilmo. Sr. D. JAIME DE LAMO RUBIO, Magistrado Titular del Juzgado de lo Social número Uno de LEÓN, ha pronunciado

la siguiente

EN NOMBRE DEL REY**SENTENCIA NÚM. 160/2020**

En León, a tres de julio del año dos mil veinte. Vistos los presentes autos, por *los trámites del proceso especial de conflictos colectivos*, registrados con el número 0252/2020, que versan sobre **expediente de regulación temporal de empleo (suspensión de contratos por fuerza mayor [RDley 8/2020])**, en los que han intervenido, como **demandante Unión General de Trabajadores (UGT)**, representada y defendida por la Letrada Sra. D^a. Vanesa Rivera Fernandez; como **demandada el empresa Transportes Adaptados Regionales, S.L.**, con CIF núm. B841589228, representada y defendida por la Letrada Sra. D^a. Maria Teresa Salinas Pozo; como **demandada la empresa Alsa Grupo, S.L.U.**, con CIF núm. B82059478, representada y defendida por la Letrada Sra. D^a. Maria Teresa Salinas Pozo; y, como **demandada la Junta de Castilla y Leon**, representado y defendido por el Letrado de la Junta Sr. D. Javier Iglesias Carballo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 30 de abril de 2020, tuvo entrada a través de Lexnet, en la Oficina de Reparto de estos Juzgados, demanda que por turno de reparto correspondió a este Juzgado de lo Social, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, terminó solicitando se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda, en que se solicita que con estimación de la demanda se dicte sentencia por la que *"...se declare el ERTE realizado, no ajustado a Derecho, dejando sin efecto el mismo, con anulación de todas las medidas derivadas y/o relacionadas con la medida de suspensión temporal de los contratos de trabajo, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, concretamente, el abono del 100% de los salarios a los trabajadores afectados, y con todo lo demás que en Derecho proceda..."*

Segundo.- Admitida la demanda a trámite, por el SCOP-SOCIAL se señaló día y hora para la celebración del acto del juicio, celebrándose efectivamente el día 2 de julio de 2020, compareciendo las partes, con el detalle y participación expresada en el encabezamiento de esta sentencia. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes y la demandada se opuso; practicándose a



continuación las pruebas propuestas y admitidas. En conclusiones las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa demandada Transportes Adaptados Regionales, S.L. es la empresa que, en régimen concesión administrativa, lleva a cabo la prestación del servicio público del transporte adaptado interurbano, en el término municipal de León y localidades próximas, encontrándose el centro de trabajo en León capital, y rigiéndose las respectivas relaciones laborales -entre otras normas-, por el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 04/07/2019); dicha empresa tiene de alta un total de 29 trabajadores.

SEGUNDO.- Con fecha 20 de marzo de 2020, la empresa demandada entregó comunicación a la representación legal de los trabajadores con el siguiente tenor:

"...Por la presente, y con fundamento en lo dispuesto en el artículo 47.3, en relación con el artículo 51.7, ambos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se le informa que la Empresa ha solicitado a la Autoridad Laboral la suspensión de contratos vinculados a la prestación del servicio de las diferentes concesiones y/o contratos de servicios, motivado por la suspensión o reducción de parte o la totalidad de los mismos, derivado del riesgo generado por el Coronavirus denominado Covid-19, y recogido, entre otros, en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

La medida solicitada podrá afectar a la totalidad de los trabajadores de los diferentes centros de centro de trabajo de la empresa desde el 14 de marzo de 2020 hasta inicialmente, el día 29 de marzo de 2020. La presente medida podrá ampliarse llegado el plazo establecido en atención a las circunstancias concurrentes.

Junto a esta comunicación, se les hace entrega de documentación que se ha registrado en la autoridad laboral, la cual es:

Justificante de registro.

Memoria justificativa.

Listado de personal que puede estar afectado.

Así mismo, se les informa que conforme se establecen en los artículos citados en el primer párrafo, a Vds. en su calidad de representantes de los trabajadores afectados, se les considerará parte del citado procedimiento".

TERCERO.- Junto con la solicitud indicada se acompaña memoria justificativa, basada en Fuerza Mayor (COVID-19) en la que se expresa lo siguiente:

"... expone, a los efectos de justificar la suspensión temporal de los contratos de trabajo que se relacionan en el presente escrito que

1.-TRANSPORTES ADAPTADOS REGIONALES SL es la empresa que explota el transporte interurbano del área metropolitana de León ("autobuses azules de León"), conectando León capital con su alfoz, esto es, Navatejera, La Raya, Carbajal de la Legua, etc.

2.-Que con fecha 14 de Marzo de 2020 se aprueba por parte del Gobierno de España la declaración del estado de alarma mediante RD 463/2020, de 14 de Marzo

3.- Que en el ámbito de sus competencias, la Junta de Castilla y León mediante Orden SAN/306/2020, de 13 de Marzo, por la que se amplían las medidas preventivas en relación con el COVID-19 para toda la población y el territorio de la Comunidad de Castilla y León, decretó en su artículo Primero punto p) que "se suspende el servicio interurbano de transporte regular de viajeros de uso general por carretera de carácter metropolitano", cesando totalmente nuestra actividad el día 14 y 15 de Marzo de 2020.

4.- Que con posterioridad, y mediante la Orden SAN/309/2020, de 15 de Marzo, por la que se adoptan medidas relativas a los servicios de transporte público regular de uso general de viajeros por carretera de titularidad de la Comunidad de Castilla y León, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, se han regulado los servicios mínimos de la actividad de transporte interurbano en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, fijando como servicios mínimos exclusivamente un 25% de los servicios, y por tanto, la actividad de nuestra empresa se verá menguada en un 75%.



5.- Que la empresa ha elaborado los correspondientes cuadrantes con el fin de dar cumplimiento a los servicios decretados por la Junta de Castilla y León, siendo necesaria por tanto la suspensión y/o reducción de jornada de los contratos durante la vigencia de las medidas restrictivas aprobadas por las distintas administraciones públicas y habiéndose comunicado a los representantes legales de los trabajadores las medidas adoptadas por la empresa. En los listados adjuntos, se detallan las fechas de inicio y fin de la suspensión y/o reducción temporal de los contratos de trabajo afectados por estas medidas..."

CUARTO.- Dicha petición dio lugar al expediente ERTE nº 2051/2020, en el cual recayó resolución de fecha 14 de abril de 2020, de la Oficina Territorial de Trabajo de León, por la que se acuerda:

"... **Constatar** la existencia de fuerza mayor, como causa para suspender la relación laboral y reducir la jornada de los contratos de trabajo de los 29 trabajadores relacionados en la solicitud, de la empresa a que hace referencia la presente resolución, desde el día 14 de marzo de 2020, debido a la crisis sanitaria desatada por la pandemia del COVID-19 hasta que finalice el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que, en su caso, pudieran acordarse.

No obstante lo anterior, y dada la celeridad del procedimiento de resolución de los expedientes de regulación de empleo de reducción de jornada o suspensión de los contratos de trabajo por causa de fuerza mayor derivada de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, regulado en Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo y el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, a fin de cumplir con la obligación establecida en el art. 21.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que señala **la obligación de las Administraciones Públicas de dictar resolución expresa en plazo, dado que este organismo carece de medios propios para comprobar la situación de alta en la Seguridad Social de los trabajadores, se informa que esta Autoridad Laboral no ha procedido a la mencionada comprobación, debiendo ser excluidos, y por lo tanto no se constata la fuerza mayor, respecto de todas aquellas personas trabajadoras cuya alta en Seguridad Social se ha procedido a realizar con posterioridad a la fecha de declaración del estado de alarma, 14 de marzo de 2020. El mencionado extremo deberá tenerse en cuenta por los organismos competentes en materia de prestaciones por desempleo y cotizaciones a la Seguridad Social.**

Corresponderá a la empresa la decisión sobre la aplicación de las medidas de suspensión de la relación laboral y reducción de la jornada de trabajo pertinentes, que surtirán efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, debiendo comunicar la empresa a esta Autoridad Laboral tal decisión, así como a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 33.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID19 estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, tal y como establece la Disposición Adicional Sexta del citado texto legal.

Todo ello sin perjuicio de su posterior comprobación, si procede, por esta Autoridad laboral o por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social..."

QUINTO.- Mediante comunicación remitida al Comité de Empresa, el día 2 de abril de 2020, se notifica la decisión adoptada por la empresa de **suspensión colectiva de los contratos de trabajo del personal afectado**, recibiendo correo electrónico, en el que se indica que *"...ha resultado autorizado por silencio administrativo el ERTE solicitado por la Empresa por causa de Fuerza Mayor con origen en las pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19..."*, añadiéndose que *"...en base a ello, comunicarles que: A las siguientes personas trabajadoras les aplica Suspensión del Contrato de Trabajo a partir de las fechas indicadas y con la duración establecida, que será prorrogable en todo caso mientras dure el estado de alarma..."*; adjuntándose la lista de trabajadores afectados por la suspensión de su contrato de trabajo, (s.e.ú.o, 28 en total) e, inicialmente, en diferentes períodos que median entre el 14 de marzo y el 14 de abril, pudiendo este último sufrir variaciones y prórrogas según se prolongue el estado de alarma; documento al que, en los demás, nos remitimos y damos por reproducido.

SEXTO.- La empresa demandada Transportes Adaptados Regionales, S.L. tiene por objeto social la prestación de toda clase de servicios de transporte en cualquier modalidad y por cualquier medio; desde 2011 gestiona el servicio de transporte adaptado, en concreto las líneas de autobuses de León- Aeródromo de León y de León-Ardon (León), en virtud de sendas concesiones administrativa de la Junta de Castilla y León. Se trata de una sociedad cuyo capital es totalmente privado.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Jurisdicción y competencia.- Se declara la jurisdicción y competencia de este Juzgado de lo Social, tanto por razón de la condición de los litigantes, como por la materia y territorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1, 2, 6 y 10 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS, en adelante), en relación con los artículos 9.5 y 93 de la vigente Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ, en adelante).

SEGUNDO.- Motivación fáctica: prueba.- Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la precitada Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, hemos de expresar que los hechos probados de esta sentencia, se han deducido de los hechos parcialmente admitidos y de la documental aportada por las partes, *valoradas todas ellas conforme a las reglas de la sana crítica*, con el resultado que consta en los hechos probados, y, que se explicará, en lo que no resulte obvio, en los siguientes fundamentos de derecho.

TERCERO.- Sobre cuestiones procesales.- 1. Procede desestimar la alegación de falta de agotamiento de conciliación previa, efectuada por la Letrada de la empresa demandada -tal como se anticipó en el acto de la vista-, dado que en los conflictos colectivos que versan sobre modificaciones de condiciones de trabajo, suspensiones o reducciones de *carácter colectivo*, la misma **no** es exigible, por aplicación del art. 64 LRJS y concordantes (en tal sentido es pacífica la jurisprudencia).

2. En segundo término, *dando respuesta a la alegación de falta de legitimación pasiva* efectuada por la parte demandada que se dirá a continuación, procede la absolución de la empresa Alsa Grupo, SLU, pues dados los hechos probados es evidente que no le alcanza ninguna responsabilidad en el presente proceso, y, cualquier intentito de derivarle responsabilidad por posible grupo laboral de empresa, ha de ser rechazado, pues dados los términos de la demanda, esa pretensión implica modificación sustancial de la demanda (art. 85.1 LRJS), causante de indefensión (art. 24 CE).

CUARTO.- Sobre suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor derivados de la crisis sanitario del Covid-19.- 1. Tras la declaración del estado de alarma por el RD 463/2020, de 14 de marzo, el Gobierno publica, a los pocos días, el RD Ley 8/2020 con múltiples medidas de lucha contra el impacto tanto a nivel social como económico. El objetivo que se pretende con esta norma es que los efectos negativos de la crisis sean transitorios y evitar, en última instancia, que se produzca un impacto más permanente o estructural.

En particular, entre los mecanismos de ajuste de la actividad con carácter temporal para evitar despidos, se diseñan unas especialidades en los ERTes (Capítulo II RD Ley 8/2020). A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuye a aminorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se priorizará el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

2. Con carácter general, la fuerza mayor puede actuar como causa de suspensión de los contratos de trabajo [arts. 45.1.i) y 47.3 ET], siempre que sea «temporal», es decir, con efectos pasajeros o presumiblemente pasajeros sobre la actividad de la empresa y las correspondientes prestaciones de trabajo. La fuerza mayor suele entenderse en el contexto de las relaciones de trabajo como hecho o acontecimiento involuntario, imprevisible o inevitable, externo al círculo del empresario que imposibilita la actividad laboral (SSTS 7 de marzo de 1995 [RJ 1995\2357], 10 de febrero de 1997 [RJ 1997\966]). Se distingue entre fuerza mayor propia (hechos catastróficos como incendios, plagas, inundaciones, terremotos...etc.) e impropia, simples hechos imposibilitantes no catastróficos, en la se encaja el llamado *factum principis* o decisión de los poderes públicos imprevisible o inevitable, que recae sobre una empresa e impide la continuación de la prestación laboral (STS 5 de julio de 2000 [RJ 2000\6897]), en todo caso, el dato de la involuntariedad resulta necesaria ya que de lo contrario no hay fuerza mayor impropia sino una ilicitud empresarial previa (STSJ de Madrid [C-A], de 17 de noviembre de 2003 [RJCA 2004\845]), como puede ser el supuesto de un precinto de local y prisión preventiva del empleador por ilicitud del objeto de la actividad (STS País vasco, de 30 de marzo de 1993 [AS 1993\1385]).

Pero, en el caso que nos ocupa, el **art. 22 RD Ley 8/2020**, se encarga de definir los supuestos de fuerza mayor, los elementos que permiten apreciar en cada caso la concurrencia de la causa y el papel atribuido a la autoridad laboral; así, en primer lugar especifica que *"...las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una **situación de fuerza mayor**, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del*



texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre..."

Con la nueva redacción del art. 22 RD Ley 8/2020, dada por la DFinal 8 RD Ley 15/2020, se precisó más la extensión del concepto de fuerza mayor, contemplando la posibilidad de que sea parcial y no extenderse, por tanto, a toda la plantilla de aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales, pudiendo diferenciar en la empresa los trabajadores que realizan tareas esenciales y los que no: se entenderá que concurre la fuerza mayor respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las condiciones de mantenimiento de la actividad.

3. En cuanto al **procedimiento**, el art. 22 RD Ley 8/2020, establece determinadas especialidades en relación con el definido en los arts. 47.3 y 51.7 ET y Título II del RD 1483/2012 (arts. 31 y ss).

a) El procedimiento **se iniciará mediante solicitud de la empresa**, que se **acompañará** de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

b) La empresa deberá **comunicar** su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstas.

c) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

d) El **informe** de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable plazo de cinco días.

e) Solo se prevé **trámite de audiencia** a los representantes de los trabajadores, cuando en el expediente figuren y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud.

f) La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud -sin perjuicio de poder ampliarlo hasta 10 días (art. 21.5 Ley 39/2015)-, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor; la notificación ha de ser cursada dentro del plazo de los diez días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado (art. 40.2 Ley 39/2015 y Oficio DGE- SGON-841CRA).

g) En el caso de que transcurra el plazo máximo fijado sin haberse notificado resolución expresa, se puede entender estima la solicitud por el silencio administrativo (positivo) [art. 24.1 y 2 Ley 39/2015]; sin perjuicio del deber de la Autoridad Laboral de dictar resolución expresa, que caso de silencio positivo solo puede ser confirmatoria de la estimación.

4. La decisión empresarial puede ser objeto de **impugnación judicial** (art. 24 RD 1483/2012 y concordantes). Los trabajadores afectados pueden utilizar la **modalidad procesal** específicamente prevista para la valoración de decisiones empresariales de "flexibilidad interna" (art. 138 LRJS), a cuyo fin el órgano judicial habrá de declarar si la medida es "justificada o injustificada". En este último caso, la sentencia deberá declarar también la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenar al empresario al pago de los salarios dejados de percibir hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto de la prestación de desempleo percibida, sin perjuicio de que el empresario proceda a reintegrar el importe de dicha prestación a la entidad gestora (art. 47.1 ET).

Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos para el despido colectivo la decisión del empresario podrá ser impugnada asimismo mediante el **procedimiento de conflicto colectivo** (art. 153 LRJS), sin perjuicio de las acciones individuales; la interposición de conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales anteriormente iniciadas hasta su resolución. En todo caso, cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas de la suspensión, y la eventual impugnación judicial sólo podrá fundarse en la existencia de *fraude, dolo, coacción o abuso de derecho* en su conclusión.

La resolución de la autoridad laboral que no aprecie fuerza mayor puede ser objeto de impugnación judicial por la empresa (33.5 RD 1483/2012), encauzándose por la modalidad procesal de **impugnación de actos administrativos no prestacionales** (art.151 LRJS y concordantes.).



5. Aplicando cuando antecede al presente caso y partiendo de los hechos probados, trataremos de dar respuesta a los motivos de impugnación articulados en la demanda, tal como quedaron en el acto del juicio, y al respecto, resulta lo siguiente:

5.1. En cuanto a los *posibles defectos formales alegados*, resulta que examinado el expediente administrativo, se constata que se ha seguido correctamente el procedimiento establecido en el art. 22 RD Ley 8/2020 y normativa concordante.

5.2. En cuanto al *fondo del asunto*, resulta también **acreditada la causa de fuerza mayor**, en los términos exigidos por el art. 22.1 RD Ley 8/2020, por cuanto, resulta que junto con la solicitud indicada se acompaña memoria justificativa, basada en Fuerza Mayor (COVID- 19), toda vez que la Junta de Castilla y León mediante Orden SAN/306/2020, de 13 de Marzo, por la que se amplían las medidas preventivas en relación con el COVID-19 para toda la población y el territorio de la Comunidad de Castilla y León, decretó en su artículo Primero punto p) que "se suspende el servicio interurbano de transporte regular de viajeros de uso general por carretera de carácter metropolitano", cesando totalmente la actividad de la empresa los días siguientes, como consecuencia de la indicada Orden de la Junta de Castilla y León.

5.3. Finalmente en relación con *alegación de que resulta procedente la aplicación de las previsiones del art. 34 RD Ley 8/2020*, en vez de las del art. 22, también procede su desestimación, por cuanto:

a) dicho precepto se aplica, con carácter general, a *"...los contratos públicos de servicios y de suministros de prestación sucesiva, vigentes a la entrada en vigor de este real decreto-ley, celebrados por las entidades pertenecientes al Sector Público, en el sentido definido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público , por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, cuya ejecución devenga imposible como consecuencia del COVID-19 o las medidas adoptadas por el Estado, las comunidades autónomas o la Administración local para combatirlo, quedarán suspendidos total o parcialmente desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse..."* (art. 34.1 RD Ley 8/2020), y la empresa demandada **no** forma parte del sector publico -en los términos definidos por esta norma -, dado que es una empresa privada, al ser su capital social totalmente privado (hecho probado sexto); y,

b) De otra parte, por cuanto -aunque procediera la inclusión de la empresa demandada en el ámbito subjetivo definido por el art. 34.1 RD Ley 8/2020, arriba transcrito, que insistimos, no procede-, resultan que tampoco resultaría de aplicación el citado precepto, pues la citada empresa está incluida en una de las excepciones de la aplicación del mismo, prevista en el apartado 6 del citado art. 34 RD Ley 8/2020, cual es la prevista en la **letra c) del apartado 6** citado que excluye a los *"...contratos de servicios o suministro necesarios para garantizar la movilidad y la seguridad de las infraestructuras y servicios de transporte..."*, dado que la empresa demandada Transportes Adaptados Regionales, S.L. tiene por objeto social la prestación de toda clase de servicios de transporte en cualquier modalidad y por cualquier medio; desde 2011 gestiona el servicio de transporte adaptado, en concreto las líneas de autobuses de León- Aeródromo de León y de León- Ardon (León), en virtud de sendas concesiones administrativa de la Junta de Castilla y León; tratándose de una sociedad cuyo capital es totalmente privado.

En conclusión, por cuanto antecede, procede rechazar la nulidad de la decisión empresarial impugnada y declarar justificada la misma, lo que determina la íntegra desestimación de la demanda, con las demás consecuencias inherentes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que **DESESTIMANDO** íntegramente la demanda sobre ERTE (suspensivo por fuerza mayor) formulada por **UGT**, contra **LA EMPRESA TRANSPORTES ADAPTADOS REGIONALES, S.L., LA EMPRESA ALSA GRUPO, S.L.U. Y LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN**, debo **ABSOLVER Y ABSUELVO** a las demandadas de las pretensiones contra ellas deducidas en este proceso laboral.

Notifíquese la presente sentencia a las partes en la forma legalmente establecida, haciéndoles saber, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 190 y 191 y demás concordantes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que la misma no es firme, y que contra ella cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACIÓN para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, que deberá *anunciarse*, ante este Juzgado de lo Social (*a través del Servicio Común Procesal correspondiente*), en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES siguientes a tal notificación, por escrito de las partes o de su abogado o representante, o por comparecencia, o mediante simple manifestación de la



parte o de su abogado o representante, al notificarle la presente. En todo caso el recurrente deberá designar Letrado o Graduado Social Colegiado para la tramitación del recurso, al *momento de anunciarlo*; conforme al artículo 231.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, ya citada, cuando el recurrente sea un trabajador, beneficiario o un empresario que goce del beneficio de justicia gratuita, si no hiciere designación expresa de letrado o de graduado social colegiado, salvo que tuviere efectuada previamente designación de oficio, se le nombrará letrado de dicho turno por el Servicio Común Procesal correspondiente en el día siguiente a aquél en que concluya el plazo para anunciar el recurso de suplicación.

Sin perjuicio de la documentación digitalizada de la presente sentencia en el expediente judicial electrónico, el original inclúyase en el libro de sentencias a que se refiere el artículo 265 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Así, por esta Sentencia, lo pronuncia, manda y firma el Ilmo. Sr. D. Jaime de Lamo Rubio, Magistrado Titular del Juzgado de lo Social núm. Uno de León.

E/.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ