

Roj: **SJSO 2154/2020** - ECLI: **ES:JSO:2020:2154**Id Cendoj: **24089440012020100030**Órgano: **Juzgado de lo Social**Sede: **León**Sección: **1**Fecha: **14/07/2020**Nº de Recurso: **362/2020**Nº de Resolución: **167/2020**Procedimiento: **Social**Ponente: **JAIME DE LAMO RUBIO**Tipo de Resolución: **Sentencia**DE JUSTICIA **JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO****LEÓN****AUTOS NUM. 0362/2020****Impugnacion Actos Administrativos****(ERTE-COVID-19)****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. 167/2020**

En León, a catorce de julio del año dos mil veinte. Vistos los presentes autos, por los trámites de la modalidad procesal de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social excluidos los prestacionales, registrados con el número 0362/2020, que versan sobre **impugnación de actos administrativos (expediente de regulación temporal de empleo (suspensión de contratos por fuerza mayor [RD Ley 8/2020])**, en los que han intervenido, como **demandante Ayuntamiento de Valverde de la Virgen (León)**, con CIF núm. P2419200G, representado y defendido por la Graduada Social Sra. D^a. María Elena Rodríguez Gorgojo; y como **demandada la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Delegación Territorial de León)**, defendida y representada por el Letrado de de la Junta de Castilla y León Sr. D. Javier Iglesias Carballo.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 24 de junio de 2020 tuvo entrada, a través de Lexnet, en la Oficina de registro y reparto de estos Juzgados, demanda suscrita por la parte actora, 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 se revoque la resolución administrativa impugnada, declarándose la constatación de la existencia de fuerza mayor como causa para suspender los contratos de trabajo de los 97 trabajadores relacionados en la solicitud, 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 RD 463/2020, y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo que pudieran acordarse, 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 de juicio, el cual tuvo lugar el día 13 de julio de 2020, compareciendo las partes, con el detalle e intervención expresados 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, en los términos que se recogen en la mencionada acta de juicio; 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.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El Ayuntamiento de Valverde de la Virgen (León) desarrolla con personal laboral empleado directamente la prestación de diferentes servicios públicos, con una plantilla de personal laboral de 146 empleados, de los cuales 97 están adscritos a los servicios sobre los que se tomaron medidas de regulación de empleo, correspondientes a la biblioteca, escuela de música, colegio público, unidad de respiro, instalaciones deportivas, escuelas deportivas, aulas de salud, y actividades de ocio y tiempo libre.

SEGUNDO.- Todas estos servicios fueron suspendidos en aplicación de la Orden SAN/306/2020, de 13 de marzo, de la Consejería de Sanidad, 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 (BOCyL nº52- Extraordinario, del 14/03/2020), así como por las medidas de contención establecidas en los arts. 9 y 10 del 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 (BOE núm.67, de 14/03/2020).

TERCERO.- Previa comunicación preceptiva al Comité de Empresa, el Ayuntamiento de Valverde de la Virgen promovió un expediente de regulación temporal de empleo, solicitando ante la Oficina Territorial de Trabajo de León, en fecha 26/03/2020, la constatación de la existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la suspensión de la relación laboral con 97 trabajadores, con causa en la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

CUARTO.- la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de León dictó resolución con fecha 1 de abril de 2020, en la que se acuerda lo siguiente:

"... **NO constatar** la existencia de fuerza mayor, como causa para suspender el contrato de trabajo de 146 trabajadores relacionado en la solicitud, dado que de acuerdo con la Disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada en las Administraciones Públicas: " **Lo previsto en el artículo 47 no será de aplicación a las Administraciones Públicas** y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado..."

QUINTO.- Con fecha 7 de abril de 2020, la Entidad Local hoy demandante formuló recurso de alzada frente a la citada resolución, que fue desestimado por resolución de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en León de 5 de junio de 2020, notificada a la hoy parte actora con fecha 16 de junio de 2020.

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, del expediente administrativo y de la documental aportada la parte actora, *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 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 el presente caso, el objeto de debate gira en torno a la aplicación de la DA 17ª ET a la Administración Pública, incluida los Ayuntamientos, y, en consecuencia, en una posible vulneración del principio de igualdad.

La reforma laboral del año 2012 no sólo abordó la tramitación de los ERE planteados por entidades del sector público, también lo hizo en relación con las medidas denominadas de "flexibilidad interna" del **artículo 47 del ET** relativo a la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Al respecto, y conforme a la disposición adicional decimoséptima del ET, **lo previsto en el artículo 47 ET no será de aplicación a las Administraciones públicas** y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado. Se estableció de este modo, un nuevo régimen laboral de carácter especial para los empleados públicos, al instituir una importante barrera para la Administración, en relación con las medidas de flexibilidad interna, por cuanto, se le va a impedir que pueda usar los expedientes de regulación de empleo para suspender temporalmente los contratos o modificar jornadas.

En estas condiciones, se priva a la Administración de la posibilidad de adoptar estas medidas como vía alternativa a los despidos. Como posible motivo, la doctrina señala que éste ha sido tratar de reducir cargas financieras mitigando los gastos que representan la aplicación de las bonificaciones en las cuotas y la reposición de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados. Efectivamente, la suspensión o reducción resultante del ERTE tiene como consecuencia que los empleados públicos pasan a cobrar desempleo, existiendo, en cambio, otras medidas a disposición de la Administración empleadora - como el plan de ordenación de recursos humanos- sin repercusión en coste de desempleo.



Sea como fuere, se cierra un cauce que se estaba utilizando *-antes de la reforma laboral de 2012-* como elemento de gestión con una cierta asiduidad en determinadas Entidades locales -por ejemplo, ayuntamientos- habiendo sido autorizados dichos expedientes o habiendo terminado con acuerdo; situación que conduce a plantearse una posible vulneración del principio de igualdad (art. 14 CE), ya que se introduce un trato desigual para los laborales de una parte importante del sector público respecto a los del sector privado que no parece contar con una justificación objetiva y razonable, pues ya se ha dicho que algunos expedientes tramitados por ayuntamientos antes de la reforma laboral fueron autorizados; cuestión que ha sido puesta de manifiesto tanto por parte de la doctrina, como por los Tribunales.

En cualquier caso, el tema parece que quedo resuelto por la **STC 8/2015, de 22 de enero**, que resuelve el recurso de inconstitucionalidad planteado contra varios preceptos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, y **rechazó que exista discriminación y vulneración del artículo 14 de la CE por lo establecido en la disposición adicional 17ª ET**, al **excluir** la aplicación en las Administraciones públicas de las **medidas de flexibilidad interna**, consistentes en suspensiones de contratos laborales o reducción de jornada (que pueden adoptarse en el ámbito empresarial privado), distinguiendo además a estos efectos, dentro del sector público, entre entidades que tienen consideración de Administración pública a efectos contables y, de otra parte, entidades que no la tienen. Según el TC, el factor diferencial entre una y otra categoría de trabajadores laborales se encuentra en la diferente estructura en la que se incardinan. Para ello recuerda que, conforme reiterada doctrina de dicho Tribunal, el principio de igualdad en la ley impone al legislador el deber de dispensar un mismo tratamiento a quienes se encuentran en situaciones jurídicas iguales, con prohibición de toda desigualdad que, desde el punto de vista de la finalidad de la norma cuestionada, carezca de justificación objetiva y razonable [SSTC 172/2012, de 4 de octubre, FJ 4; y 61/2013, de 14 de marzo, FJ 4 a)].

4. De modo que, aplicando las anteriores consideraciones al presente proceso, y teniendo presente que el empleador es la propia Administración -en este caso, un Ayuntamiento-, resulta de obligada aplicación la Disposición Adicional 17ª ET, que excluye la aplicación a la misma de las medidas de flexibilidad interna contempladas en el art. 47 ET; y, al haberlo entendido así la Resolución impugnada, procede su confirmación, al ser conforme a Derecho; con las demás consecuencias inherentes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que **DESESTIMANDO** íntegramente la demanda interpuesta por **EL EMPRESA AYUNTAMIENTO DE VALVERDE DE LA VIRGEN (LEÓN)**, contra la **COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN (DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN)**, en materia de impugnación de actos administrativos (ERTE-Covid- 19), debo **ABSOLVER Y ABSUELV**O a la Administración demandada de las pretensiones contra ella deducidas en este proceso, declarando ajustada a Derecho la Resolución del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de la Junta de Castilla y León en León de 1 de abril de 2020 (expediente 4053/2020), resoluciones que se confirman en su integridad.

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*.

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 Il'tmo. Sr. D. Jaime de Lamo Rubio, Magistrado Titular del Juzgado de lo Social nº Uno de León.

E/.