

¿Cómo resuelven los jueces los ERTES?

Evolución de la jurisprudencia sobre Ertres desde la declaración del Estado de alarma

Dossier elaborado con Tirant Analytics:
tendencias sobre los ERTES

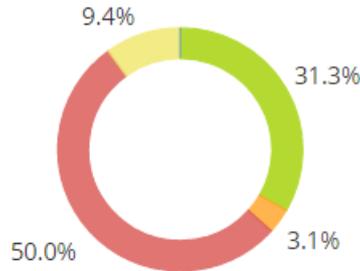


**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

¿Cómo resuelven los jueces los ERTES?

Evolución de la jurisprudencia sobre Ertes desde la declaración del Estado de alarma

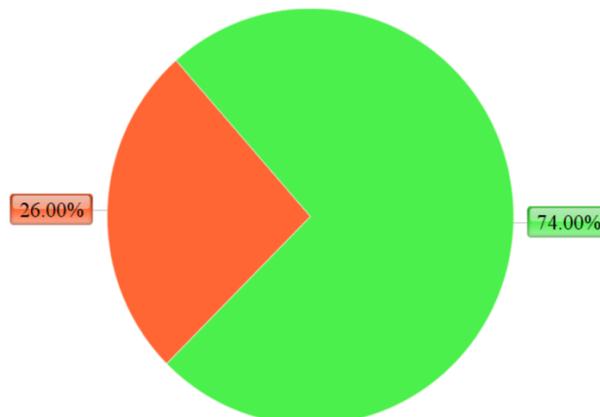


fallo estimatorio	31.3%	■
fallo estimatorio parcial	3.1%	■
fallo desestimatorio	50.0%	■
fallo inadmite	9.4%	■

De los casos atendidos hasta la fecha la mayoría son a favor de la empresa

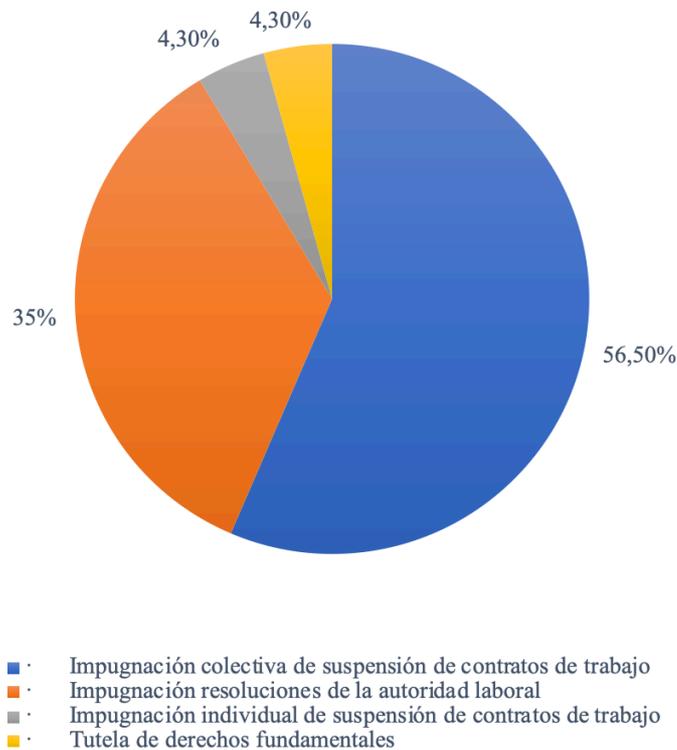
A favor de la decisión empresarial 74% resoluciones.
En contra de la decisión empresarial 26 % resoluciones

■ En contra de la empresa ■ A favor de la empresa



Los procedimientos sobre los que han recaído las principales resoluciones son:

- Impugnación colectiva de suspensión de contratos de trabajo 56,5 %
- Impugnación resoluciones de la autoridad laboral 35%
- Impugnación individual de suspensión de contratos de trabajo 4,3%
- Tutela de derechos fundamentales 4,3%

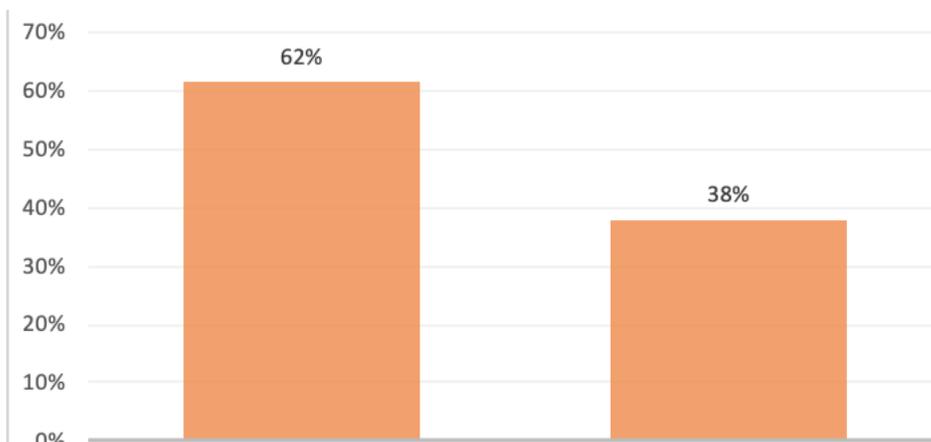


PROCEDIMIENTO A PROCEDIMIENTO

Impugnación colectiva de suspensión de contratos de trabajo

A favor de la empresa 62 %

En contra de la empresa 38%



Documentos

A favor

Juzgado de lo Social, de 21/05/2020 RES:72/2020 REC:236/2020 TOL7.939.323

Se impugna la decisión empresarial, instando la nulidad de la misma, por una única causa: entienden los demandantes que de conformidad con lo establecido en el art. 34 del Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, en lo referente a las medidas en materia de contratación pública para paliar las consecuencias del COVID-19, no se podrán entender incluidos dentro del acuerdo de suspensión los trabajadores de las actividades de la empresa por la que se realicen prestaciones a distintas entidades pertenecientes al sector público, en el sentido definido en el art. 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UD, de 26 de febrero de 2014.

Sin embargo, esta norma, ni la referida en el precedente fundamento excluyen la posibilidad de acudir a la suspensión temporal de empleo, con el fin de acomodar la plantilla a la reducción del servicio público, lo que se regula en dicha norma es que el contratista tendrá derecho a solicitar el reequilibrio económico del contrato, siempre y cuando se den los supuestos previstos en la normativa de aplicación para poder acudir a esta medida.

Ello es así por la falta de prohibición expresa de la norma, del art 34, y a mayor abundamiento, la dicción normativa hace referencia a "gastos salariales que efectivamente hubiera abonado", de lo que se deduce que el precepto admite la posibilidad de que la empresa haya adoptado alguna medida que le exima del pago de salarios, como la suspensión de la eficacia contractual de los trabajadores afectados.

Juzgado de lo Social nº 1 León, de 03/07/2020 RES:160/2020 REC:252/2020 TOL8.011.430

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 trasponen 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 público -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.

Audiencia Nacional, de 24/06/2020 RES:42/2020 REC:117/2020 TOL7.992.736 .

Tutela de derecho fundamental: Se trata de demanda en tutela de la libertad sindical y garantía de indemnidad frente la decisión empresarial relativa a la reducción de la garantía del crédito horario sindical concentrada en un único delegado sindical. Al sindicato demandante, en atención al volumen de la plantilla, le correspondía haber designado dos delegados, pero venía operando sólo con uno en quien tenía concentrado la totalidad del crédito horario sindical hasta que la compañía le comunica que, tras verse reducida la plantilla, el número de delegados sindicales a designar por el sindicato accionante era ya sólo de uno, con la correspondiente merma del crédito horario. Se oponen los demandantes que tal decisión empresarial pues a su juicio constituye una represalia por la oposición del sindicato actor a la conclusión con acuerdo del periodo de consultas del ERTE ETOP tramitado por la compañía con ocasión del COVID-19, lo que supone una lesión del derecho fundamental de libertad sindical y de la garantía de indemnidad del delegado sindical. Se desestima la demanda por haber quedado desvirtuados los indicios de vulneración de los derechos aducidos por los demandantes al haber experimentado la plantilla de la empresa, con anterioridad al ERTE, una progresiva y mantenida reducción, de acuerdo con las exigencias de la doctrina del Tribunal Supremo.

Audiencia Nacional, de 16/06/2020 RES:39/2020 REC:107/2020 TOL7.988.506

Validez de ERTE por fuerza mayor, seguido de un ERTE por causas ETOP en una empresa de contact center. Resulta perfectamente admisible que, como consecuencia de los perjudiciales efectos económicos generados fruto de la situación derivada del estado de alarma declarado por el Gobierno para la gestión el COVID-19 pudiera acudir, la compañía respecto de los trabajadores no cobijados por la resolución administrativa, a la adopción de las medidas de flexibilización interna extraordinarias contenidas en el artículo 23 del RD 8/2020 .En conclusión, no pudiendo la Sala examinar la concurrencia, o no, de la fuerza mayor en este proceso de conflicto colectivo (por no ser el procedimiento adecuado y al haber mostrado la actora su conformidad con los términos de la resolución administrativa), y no habiendo acreditado el sindicato separación alguna por parte del empleador respeto de la solicitud de fuerza mayor autorizada (por cuanto no consta ni la afectación de trabajadores distintos de aquéllos para los que se autorizó la medida, ni menoscabo alguno de sus derechos individuales a efectos de antigüedad, salarios, etc ni cualquier otro tipo de incumplimiento por parte de la compañía) no cabe más declarar la actuación empresarial como ajustada a derecho.

Audiencia Nacional, de 16/06/2020 RES:39/2020 REC:107/2020 TOL7.986.959

En conclusión, no pudiendo la Sala examinar la concurrencia, o no, de la fuerza mayor en este proceso de conflicto colectivo (por no ser el procedimiento adecuado y al haber mostrado la actora su conformidad con los términos de la resolución administrativa), y no habiendo acreditado el sindicato actor separación alguna por parte del empleador respeto de la solicitud de fuerza mayor autorizada (por cuanto no consta ni la afectación de trabajadores distintos de aquéllos para los que se autorizó la medida, ni menoscabo alguno de sus derechos individuales a efectos de antigüedad, salarios, etc... ni cualquier otro tipo de incumplimiento por parte de EMERGIA) no cabe más declarar la actuación empresarial como ajustada a derecho y desestimar la demanda tanto en su pretensión principal como subsidiaria.



Audiencia Nacional, de 15/06/2020 RES:38/2020 REC:113/2020 TOL7.969.838

En este caso, se debe respetar el contenido de la resolución administrativa autorizatoria en tanto en cuanto la misma no ha sido impugnada, anulada o se ha dictado resolución suspendiendo su ejecutividad y, de esa manera, la demanda debe ser desestimada porque la decisión empresarial se ajusta a los términos autorizados por la Administración, puesto que el desacuerdo con tales términos de la autorización habrá de instrumentarse mediante la impugnación de la resolución administrativa por la vía del art. 151. LRJS. Y si bien, es posible accionar por circunstancias posteriores a esa resolución administrativa y desvinculadas de la corrección de la misma, como las derivadas de la falta de tal comunicación individual de la decisión adoptada al trabajador afectado; o también, por ejemplo, por otros aspectos referidos a la relación laboral y que tampoco desvirtuarían necesariamente la validez de la resolución administrativa en cuanto a la existencia de fuerza mayor, por ejemplo, una circunstancia que pudiera ser constitutiva de discriminación a la hora de adoptarse la decisión por el empresario respecto de algunos trabajadores y no de otros. También en los casos en los que, por no afectar la medida a la totalidad de la plantilla, se discuta la selección de los concretos trabajadores afectados por la misma. Cuando la resolución administrativa no contiene la lista de trabajadores afectados ello implica conferir al empresario una facultad de selección de los afectados y la nulidad puede venir de la vulneración de los criterios de selección que se hayan fijado en la resolución administrativa. Cuando la resolución administrativa sí contiene la relación de trabajadores cuya suspensión se autoriza a la empresa, la nulidad puede venir por haber practicado la suspensión de un trabajador no incluido en el listado autorizado, o por haber vulnerado los plazos, requisitos o condiciones fijados para la práctica de las suspensiones.

Por tanto, en el presente supuesto, si la autoridad laboral declara constatada la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa "...", al encontrarse en uno de los supuestos de hecho descritos en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, lo cual determina pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 y es causa justificativa de la suspensión de relaciones laborales de ciento ochenta y siete (187) trabajadores de su plantilla, pertenecientes a los centros de trabajo de las Comunidades Autónomas indicadas por la empresa, sin que conste impugnada la resolución administrativa, debe desestimarse íntegramente la demanda.

Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos 01/06/2020 RES:95/2020
REC:316/2020 TOL8.000.558

Mediante Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el cual fue publicado en el BOE en esa misma fecha, habiendo sido sucesivamente prorrogado, lo que ha supuesto el cese forzoso de muchos negocios y empresas, así como el cierre temporal de fronteras terrestres, aéreas y marítimas, restricciones de movilidad de personas y restricciones en el sector de transporte, habiendo afectado a la ejecución de las operaciones de adaptación de las instalaciones de MH S.A., de Miranda de Ebro, con retraso en los trabajos de reconversión industrial para la fabricación del precursor de la fibra de carbono.

Todo ello supone que se considere justificada la decisión empresarial de adopción de la medida de suspensión temporal de contratos de trabajo objeto de impugnación, habiéndose visto agravada la situación existente en la empresa con el paro de actividad generado por el COVID-19 en los términos expresados, no existiendo ningún motivo que pueda implicar la existencia de discriminación en la elección de los trabajadores afectados, incluyendo a los Representantes de los Trabajadores, pues dicha elección, que es facultad empresarial, viene motivada por las necesidades productivas afectadas, no concurriendo ninguna circunstancia que permita declarar la nulidad de la medida adoptada.

Procede por lo dicho, la íntegra desestimación de la demanda, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos contenidos en la misma.

En contra

Juzgado de lo Social nº 1 de León, de 14/07/2020 RES:167/2020 REC:362/2020 TOL8.011.429

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.



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

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.

(...)

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.

Juzgado de lo Social nº 1 de Ávila, de 13/05/2020 RES:122/2020 REC:166/2020 TOL8.000.382

Llevado al caso lo anterior ha de concluirse con que no consta acreditación alguna referente a la falta de suministros necesarios para el desarrollo de la actividad, al que la parte actora se refiere en su solicitud administrativa. Se desconoce que tipo o clase de suministro necesario para el desarrollo de la actividad de la actora son los que la parte no recibe.

Por lo que debe concluirse con la desestimación de la demanda, dado que la resolución administrativa que deniega la suspensión de los contratos de trabajo de la plantilla de la actora por fuerza mayor es ajustada a derecho.

Juzgado de lo Social nº 1 de Zamora, de 27/04/2020 RES:101/2020 REC:161/2020 TOL7.965.839

Denegación del ERTE a una empresa de asesoramiento legal y defensa jurídica por dedicarse a actividades esenciales.

De la interpretación sistemática de la normativa resulta que únicamente las actividades suspendidas por el estado de alarma, y por ende excluidas las especificadas en el Anexo referido, se pueden acoger al ERTE por fuerza mayor derivada de la declaración de la alarma sanitaria. Y por ello ha de confirmarse la resolución impugnada, en tanto en cuanto la actividad única de la empresa es la de asesoramiento legal y defensa jurídica, expresamente incluida en la relación de actividades esenciales, sin perjuicio de que, como igualmente se señala en la resolución administrativa, la empresa pudiere solicitar la autorización del ERTE con fundamento en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, con cumplimiento de los requisitos, presupuestos y procedimiento aplicable para dichas causas.

Juzgado de lo Social Nº 4 de Valladolid, de 20/04/2020 RES:98/2020 REC:204/2020 TOL7.986.670

La inadmisibilidad de la demanda interpuesta por AUTOBUSES xxx DE VALLADOLID, S.A., frente a la DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO E INDUSTRIA DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, por la falta del agotamiento de la vía administrativa previa, y sin entrar en el fondo de la cuestión planteada, debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la demanda.

Juzgado de lo Social Nº 1 de Ávila, de 28/05/2020 RES:129/2020 REC:207/2020 TOL8.000.377

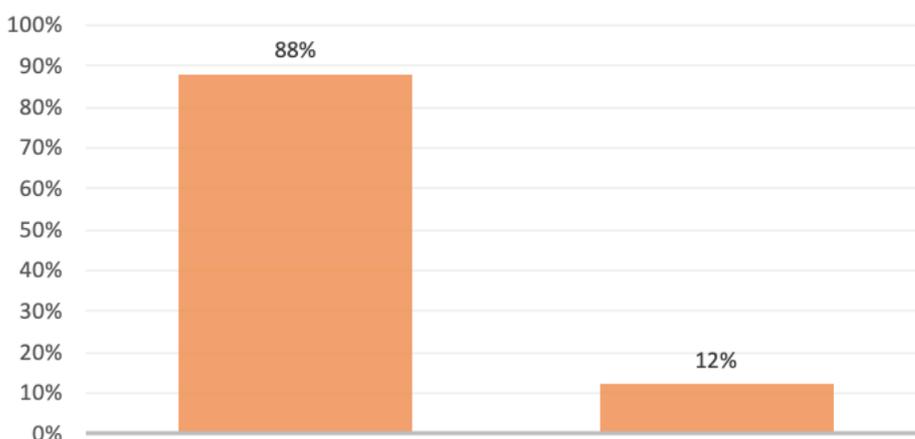
tras la valoración de la prueba practicada cabe concluir que si bien es cierto que SANITAS es un cliente de la actora, no obstante se desconoce el hecho afirmado por la parte demandante de que SANITAS sea el único cliente de la actora. Por lo que, en consecuencia, por lo que respecta a este procedimiento judicial, ya estaríamos ante una falta de acreditación de la denominada imposibilidad objetiva de seguir prestando servicios por la actora. No cumpliéndose el segundo de los requisitos arriba mencionados.



A más abundamiento, en segundo lugar, lo cierto es que la afectación en la actividad de la actora de la decisión tomada por su cliente SANITAS de cierre de los locales y de suspensión de la campaña de venta de asistencia clínica-dental no tiene encuadre en alguno de los denominados medios instrumentales para la pérdida de actividad, a los que de manera exhaustiva se refiere el art. 22.1 del Real Decreto Ley 8/2020. La actora se vale para la pérdida de la actividad en las decisiones de cierre o suspensión de actividades llevadas a cabo por su cliente SANITAS. Sin perjuicio de que dichas circunstancias puedan servir, en su caso, para la tramitación de un procedimiento de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al que se refiere el art. 23 del Real Decreto Ley 8/2020, sin embargo, en ningún caso, dichas circunstancias pueden servir de justificación de la pérdida de actividad por causa de fuerza mayor, en los términos regulados en el tan citado art. 22.1. Máxime si se tiene en cuenta, que la actividad que desarrolla la empresa SANITAS (asistencia médico- dental) tampoco se encuentra incluida entre las actividades paralizadas por el RDL 463/2020 que declara el estado de alarma. En definitiva, no queda acreditada la pérdida de actividad de la actora como consecuencia del COVID-19. Por lo que no puede tener favorable acogida el argumento de la demandante.

Impugnación resoluciones de la autoridad laboral

A favor de la empresa 88%
En contra de la empresa 12%



Documentos

A favor empresa, se aprecia fuerza mayor

Juzgado de lo Social N° 1 de Ávila, de 27/05/2020 RES:128/2020 REC:191/2020
TOL8.000.384

La resolución impugnada si bien se encuentra motivada, no obstante, la motivación de la denegación no es ajustada a derecho en tanto en cuanto se basa en la inexistencia de la paralización o suspensión total de la actividad. Y es que no es necesaria la existencia de una paralización o suspensión total de la actividad, sino la existencia acreditada de "pérdidas de actividad" como consecuencia del COVID-19. Lo que, además, resulta coherente con la medida propuesta que es la de reducción del 50% de la jornada laboral de la trabajadora afectada. Sin perjuicio de que los otros trabajadores que forman la plantilla de la empresa sigan trabajando y no se vean afectados por el ERTE.

Precisamente no habría coherencia si la medida propuesta fuera la de la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora, en vez de la de reducción de la jornada, teniendo en cuenta que solo una parte de las tareas que realiza la trabajadora están relacionadas con la pérdida de actividad. En definitiva, es una medida

proporcional para cumplir con la finalidad del Real Decreto Ley 8/2020 cuyas medidas de flexibilidad laboral "persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo" (Preámbulo del RDL 8/2020).

Por lo que se ha de estimar la demanda, y declarar no ajustado a derecho la resolución impugnada, dejando sin efecto la misma y apreciando la existencia de fuerza mayor alegada por la demandante para la reducción del 50% de la jornada de la trabajadora citada.

Juzgado de lo Social Nº 2 de Burgos, de 19/05/2020 RES:94/2020 REC:287/2020 TOL8.000.557,

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, otras normas de rango legal o las disposiciones dictadas por las autoridades delegadas en virtud de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, se entenderá que concurre la fuerza mayor descrita en el párrafo anterior respecto de las suspensiones de contratos y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad». En definitiva, la reforma operada ha venido a dejar claro que el concepto de fuerza mayor se configura como vinculado de forma directa e irremediable a la situación de crisis sanitaria que sufrimos derivada del COVID-19, apartándose de la definición clásica y doctrinal del concepto en el ordenamiento civil, de manera que podrá ser parcial, y afectar a parte de la plantilla o de la actividad, cuando se trata de empresas cuya actividad se considera esencia

Juzgado de lo Social Nº 3 de Burgos, de 08/05/2020 RES:103/2020 REC:233/2020 TOL7.966.013

En consecuencia, a la vista de lo expuesto, dado que la actividad del letrado para el que la trabajadora presta servicios ha quedado suspendida y paralizada prácticamente en su totalidad, como consecuencia de la casi paralización de la actividad jurisdiccional, a salvo de los servicios esenciales por la declaración del estado de alarma derivado del COVID-19, la trabajadora codemandada se ha visto imposibilitada para continuar desempeñando su trabajo, resultando por tanto, que se cumplen los criterios exigidos en la normativa aplicable, por cuanto existe una imposibilidad objetiva de continuar prestando servicios, y ha sido consecuencia de la cancelación de actividades debido al COVID-19, por lo que no se aprecia razón alguna para haber denegado el expediente de regulación de empleo por razones de fuerza mayor solicitado.

Juzgado de lo Social Nº 2 de Burgos, de 08/05/2020 RES:93/2020 REC:232/2020 TOL7.964.973

Así la empresa XXX cumple con los criterios exigidos en la normativa aplicable, por cuanto su pérdida de actividad que motiva la falta de trabajo que encomendar a su empleada, ha tenido carácter inevitable, existe una imposibilidad objetiva de continuar prestando servicios por parte de DOÑA Maribel y ha sido consecuencia de la cancelación de actividades debido al COVID-19, por lo que no aparece razón alguna para haber denegado el expediente de regulación de empleo por razones de fuerza mayor solicitado, lo que conlleva la estimación de la demanda.

Juzgado de lo Social Nº 1 Salamanca, de 05/05/2020 RES:110/2020 REC:235/2020 TOL7.966.995

En base a los razonamientos expuestos, procede por tanto la estimación de la pretensión deducida en la demanda, dejando sin efecto la resolución administrativa impugnada, y acordando en su lugar que procede apreciar la concurrencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, lo que sin duda contribuirá a minorar el impacto negativo que esta situación está generando tanto para los trabajadores afectados, evitando la extinción de los contratos de trabajo, como para la empresa contribuyendo a su viabilidad, que era la finalidad pretendida por la normativa específica generada como consecuencia del COVID-19. La resolución administrativa que se impugna, ha de limitarse conforme dispone el artículo 33-3 del Real Decreto 1483/2012 a constatar la existencia de fuerza mayor, por lo que el fallo de la presente resolución, que deja sin efecto la dictada en el expediente de referencia, ha de concretarse a tal pronunciamiento, constatando la existencia de la fuerza mayor invocada.

Juzgado de lo Social Nº 4 de Valladolid, de 30/04/2020 RES:171/2020 REC:193/2020 TOL7.965.393

Así pues, si bien la actividad de comercio por internet está permitida por el artículo 10 del RD 463/2.020, y es a la que se dedica la empresa con las especificaciones relacionadas, el artículo 22. 1 del RD 8/2.020, permite la suspensión de contratos y reducciones de jornada, siempre que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID 19, y que impliquen...falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad... Y es en este párrafo donde

podemos entender que concurre causa bastante para revocar la resolución administrativa recurrida, ya que el apartado 3 del artículo 10 del RD 463/2.020, decretó la suspensión de la apertura al público de museos, monumentos, locales y establecimientos dedicados a espectáculos públicos, actividades deportivas y de ocio. Dedicándose la empresa a la venta por internet de entradas para dichas actividades, ha de entenderse que se ha quedado sin la materia prima para poder ejercer su labor en el mercado, ya que no puede, mientras dure el estado de alarma y subsistan tales restricciones, ejercer su actividad. Por lo que también por estos razonamientos debe estimarse la demanda.

Juzgado de lo Social Nº 6 de Oviedo, de 27/04/2020 RES:165/2020 REC:190/2020 TOL7.965.394

De dicho precepto se desprende claramente que la fuerza mayor concurre en esta situación cuando se produzca una suspensión o cancelación de actividades (que es exactamente el caso de autos ya que las instalaciones de la empresa principal han quedado cerradas, por lo que la aquí demandada se vio imposibilitada de continuar con su actividad); y tal pérdida de actividad de la empresa auxiliar (que no de la principal) puede ser debida o bien a su inclusión en el listado contenido en el RD 463/2020, o bien por cualquier otra razón que tenga una relación directa con el COVID-19, siempre que en ambos casos ello provoque una suspensión o cancelación de actividades (lo que también es el caso); la entidad demandada parece que está aplicando las razones que podrían motivar la denegación de la fuerza mayor a la empresa SAINT GOBAIN, con las que son aplicables a LIMPIEZAS PLATA S.L.; y es que la situación de ambas empresas es sustancialmente distinta, por cuanto la primera depende para el mantenimiento de la actividad de su propia decisión, mientras que la segunda depende de la decisión que haya adoptado la principal, de manera que cerrado el centro de trabajo, la actividad de la demandada ha quedado suspendida automáticamente sin opción alternativa alguna; de ello deriva que esta última cumple con los criterios exigidos en la normativa aplicable, por cuanto tal y como expone el criterio de la Dirección General anteriormente expuesto, ha tenido carácter inevitable, existe una imposibilidad objetiva de continuar prestando servicios, y ha sido consecuencia de la cancelación de actividades debido al COVID-19, por lo que no aparece razón alguna para haber denegado el **expediente de regulación de empleo** por razones de fuerza mayor solicitado; y constatados tales extremos, que realmente no se discuten, la decisión queda limitada a los términos previstos en el apartado 2.c) del citado artículo 22, según el cual " La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, 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".

En contra empresa, injustificada la decisión empresarial

Juzgado de lo Social Nº 2 de Vitoria-Gasteiz 27/05/2020 RES:63/2020 REC:187/2020 TOL7.949.675

En el caso que nos ocupa, partiendo de que TUVISA es una sociedad mercantil pública al pertenecer más del 50% de su capital social al Ayuntamiento. Y al estar TUVISA encuadrada en el Inventario de entes del Sector Público Local como sociedad mercantil y entidad pública empresarial, con el código 15-01-059-A-P-005, sectorizada por la Intervención General de la Administración del Estado como Administración pública desde el 1/2/2015, se considera que su financiación es pública, no obteniéndose en más del 50% por ingresos del mercado, por lo que no le es de aplicación las medidas flexibilizadoras del art 47 ET .

En consecuencia, se ha de estimar la demanda concluyendo que TUVISA no podía acudir a la suspensión/reducción de contratos al amparo de lo establecido en el art 47 ET en virtud de lo previsto en la DA 17ª ET en relación con la DA 3ª del RD 1483/2012.



Otros procedimientos

Tutela derechos fundamentales promovida por sindicato

A favor decisión empresarial

Juzgado de lo Social Nº 7 de Valencia de 08/06/2020 RES:125/2020 REC:358/2020 TOL7.967.316

Prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores, aunque no es contrario a derecho incluirlos a todos en el ERTE si se justifica, en este caso la fuerza mayor

Impugnación individual de suspensión de contratos de trabajo

A favor decisión empresarial

Juzgado de lo Social Nº 1 de Murcia de 01/06/2020 RES:72/2020 REC:271/2020

TOL7.968.329

Validez del ERTE por fuerza mayor en empresa de transporte: Y ello, aunque la actividad y los descriptores de esa actividad empresarial no encajen exactamente en el elenco de actividades que el Gobierno decretó el cierre de esas actividades. No es posible una enumeración total de las actividades que se han visto limitadas por la situación decretada como Alarma, pero ello no equivale a que situaciones como la descrita no se entienda que está claramente encuadrada, su baja actividad, en la situación de confinamiento y prohibición de circulación y movimiento que sí ha decretado y era/es la esencia del Estado de Alarma.

Conflicto
temporal Clausura regulacion procedimiento Suspension Expediente mayor
fuerza Suspension laboral por Jornada
colectivo Excepción Daños Suspension via previa Autoridad del
reducida empleo inadecuación Agotamiento
trabajo contrato



20/07/2020



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica