



AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia
D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o 143/2021

Fecha de Juicio: 3/6/2021

Fecha Sentencia: 17/06/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: IMPUGNACION DE ACTOS DE LA ADMINISTRACION 0000148 /2021

Ponente: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Demandante/s: KONECTA BTO, S.L.

Demandado/s: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, FESMC-UGT, CCOO-SERVICIOS, USO, CGT, CSIF, FASGA, SOLIDARIDAD OBRERA, INTERSINDICAL CANARIA, SINDICATO LAB, ELA-STV

Resolución de la Sentencia: Desestimatoria

Breve Resumen de la Sentencia: *Konecta BTO, S.A., impugna la OM por la que se estima recurso de alzada interpuesto por sindicato contra resolución MTES por la que se estima, por silencio administrativo, la solicitud de declaración de fuerza mayor para la suspensión de relaciones laborales y/o reducción de jornada de personas trabajadoras. No existencia de fuerza mayor.*

El mismo ERTE dio lugar a los autos 108/2020, que terminaron por acuerdo en conciliación entre el sindicato demandante y la empresa y sindicatos demandados. Se desistió del METS.

No hay vinculación entre ambos procedimientos pues la Administración demandada no suscribió el acuerdo de conciliación. Inexistencia de fuerza mayor porque hay posibilidad de seguir realizando, al menos parcialmente, la actividad empresarial. Disminución del trabajo derivada de causas ETOP pero no de fuerza mayor. Desestimar.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2021 0000153

Modelo: ANS105 SENTENCIA

IAA IMPUGNACION DE ACTOS DE LA ADMINISTRACION 0000148 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: IMPG. ACTOS ADMINISTRACION

Ponente Ilmo. Sr: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

SENTENCIA 143/2021

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D.JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a diecisiete de junio de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento IMPUGNACION DE ACTOS DE LA ADMINISTRACION 0000148 /2021 seguido por demanda de KONECTA BTO, S.L. (Letrado D.IGNACIO CORCHUELO MARTINEZ DE AZUA) contra MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL (Abogado del Estado D. PABLO GUTIERREZ SERRANO) CCOO-SERVICIOS (Letrada D^a MARIA DEL PILAR CABALLERO MARCOS), USO (Letrada D^a MARIA EUGENIA MORENO DIAZ), CGT (Letrado D. JOSE MARIA TRILLO-FIGUEROA CALVO), FASGA (Letrado D.DAVID DEL ALAMO SISQUELLA), SOLIDARIDAD OBRERA (Letrado D. VIRGILIO ROMERO BENJUMEA), FESMC-UGT (no comparece), CSIF (no comparece), INTERSINDICAL CANARIA (no



comparece), SINDICATO LAB (no comparece), ELA-STV(no comparece), sobre IMPG. ACTOS ADMINISTRACION. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 4/05/2021 se presentó demanda, en nombre y representación de la actora en el sobre impugnación de acto administrativo.

Segundo. - La Sala acordó el registro de la demanda con el número 148/2021 y designó ponente señalándose el día 3 de junio de 2021 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. - Abierto el acto del juicio, el letrado de la actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dicte sentencia por la que se acuerde la revocación de la Orden Ministerial impugnada, confirmándose el silencio administrativo constatado por la Resolución, en su caso, constatando la existencia de dicha fuerza mayor, manteniéndose el ERTE en los términos aplicados hasta la fecha.

Por el Abogado del Estado se contestó a la demanda oponiéndose a la misma, remitiéndose a los fundamentos de la resolución impugnada y solicitando su confirmación.

Por los sindicatos codemandados, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores ("Fesmc-UGT"), Federación de Servicios de Comisiones Obreras ("CCOO-Servicios") Unión Sindical Obrera ("USO"), Confederación General del Trabajo ("CGT"), Central Sindical Independiente y de Funcionarios ("CSIF"), FASGA, Solidaridad Obrera, Intersindical Canaria, Sindicato LAB y Sindicato ELA-STV se opusieron a la demanda.

Seguidamente se procedió a la fase de prueba proponiéndose y practicándose la prueba documental y la testifical, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto. - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la LRJS se precisa que los hechos controvertidos se centraron en la acreditación de la actividad y de la concurrencia de causa para instar la suspensión de contratos por fuerza mayor.

Quinto. - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El día 21 de marzo de 2020 por la empresa demandante se formuló ante la Dirección General de Trabajo (DGT) del Ministerio de Empleo y Economía Social solicitud de autorización para la adopción de medidas de regulación temporal de empleo (suspensión de contratos y/o de reducción de jornada) que afectan a los trabajadores que conforman la plantilla de dicha empresa, por causa de fuerza mayor vinculada a la situación extraordinaria creada por el COVID-19.

En la solicitud se indicaba que la actividad principal consiste en prestar servicios de telemarketing y contact center desde las plataformas específicamente habilitadas para ello, de acuerdo con las exigencias técnicas establecidas en los contratos de prestación de servicios suscritos con sus clientes. Asimismo, se informa de que el convenio colectivo de aplicación es el del sector de Contact Center y la CNAE en la que está dada de alta la Empresa es 82.20. Se concretaba la medida en los siguientes términos: 502 personas empleadas afectadas por la suspensión del contrato de trabajo, en los centros de trabajo de Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura y Comunidad de Madrid.

SEGUNDO. - Con fecha 19 de mayo de 2020 la Directora General de Trabajo dictó resolución en la que acordó considerar estimada por silencio administrativo la solicitud de declaración de fuerza mayor formulada por la empresa Konecta BTO, S.L., como causa de la suspensión de relaciones laborales y/o reducción de jornada de los trabajadores de su plantilla.

Se indicaba en la resolución que *la declaración anterior producirá efectos a partir del momento en que se haya producido el hecho causante. Conforme a lo establecido en el artículo 28 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, las medidas previstas en sus artículos 22, 23, 24 y 25, estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. En consecuencia, los efectos de la presente resolución quedan condicionados por lo establecido en el mencionado artículo 28 y por las sucesivas decisiones que en cada momento se puedan adoptar por las autoridades competentes.*

TERCERO. - El sindicato Confederación General del Trabajo interpuso recurso de alzada contra la anterior resolución, que fue estimado por Orden Ministerial de 26 de febrero de 2021, en la que se anula y deja sin efecto la resolución de 19 de mayo de 2020.

Se exponía en la orden, en síntesis, que no se aprecia la existencia de fuerza mayor por las siguientes razones: *ya que la empresa de manera voluntaria y de forma unilateral decide no continuar con la actividad laboral cuando era posible prestarse el contenido del contrato de trabajo a distancia como posteriormente se ha venido realizando; en relación con la falta de medidas de seguridad, no se puede*

considerar como fuerza mayor que impide la actividad unas circunstancias sobre las que el empresario tiene la obligación de actuar para evitar el riesgo descrito. No obstante, son varios los artículos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales invocada por el recurrente, los que establecen dicha obligación empresarial: entre otros, los artículos 15 (deber empresarial de aplicar las medidas que integran el deber general de prevención); 16 (obligaciones empresariales de prevención de planificación de la prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva); y 17 (obligación empresarial de proporcionar equipos de trabajo y medios de protección). Por todo ello, el riesgo de contagio invocado no puede considerarse como fuerza mayor, puesto que el "factum principis" como decisión que impide jurídicamente la continuación de la prestación laboral, no puede apreciarse cuando deriva de un incumplimiento empresarial; y en relación con la imposibilidad de implantar un sistema de teletrabajo a distancia para toda la plantilla, ya que considerando el hecho de que la actividad de la empresa es el telemarketing o "call center", así como que posteriormente han venido desempeñando la actividad laboral con normalidad en la modalidad de teletrabajo, debería estimarse el tercer motivo del recurso.

CUARTO. - En esta Sala se siguieron los autos 108/2020, en los que el sindicato FeSMC-UGT impugnó el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor promovido por la empresa Konecta BTO, S.L. Dicho procedimiento finalizó por acuerdo alcanzado en la conciliación judicial en fecha 11 de junio de 2020, cuyos concretos términos son los siguientes:

1º Aplicar un incremento del 17% lineal sobre salario base y prorrata de pagas a todos los afectados por el ERTE y durante todo el tiempo en el que han estado afectados por el mismo. Este abono se realizará antes del día 22 de junio de 2020. Y para aquellos trabajadores que continúen afectados por el ERTE durante el mes de junio cobrarán dicho porcentaje referido al mes de junio antes del día 30 de dicho mes.

2º Un día de vacaciones adicional por cada treinta días de afectación al ERTE o parte proporcional por periodos inferiores.

En el caso de que la autoridad laboral revisara de oficio o por cualquier otra vía el ERTE el 17% ya abonado operaría como parte del abono que hubiera de realizarse como consecuencia de esa resolución administrativa.

En el citado procedimiento la parte actora desistió respecto a la Dirección General de Trabajo.

Con fecha 17 de abril de 2020, se suscribió entre la empresa y los sindicatos CGT, UGT, CC.OO., USO, FASGA y BASE, acta final con acuerdo en período de consultas en procedimiento de regulación temporal de empleo por causas productivas y organizativas vinculadas al Covid-19, por la que se procedió a la suspensión de los contratos de trabajo de 684 personas.

QUINTO. - La directora de operaciones en España de la demandante manifestó que tuvieron una avalancha de notificaciones de clientes en las que comunicaban que

cancelaban o suspendían los servicios por el estado de alarma. En algunos casos el preaviso fue de solamente 24 horas, la mayor parte de ellos sin fecha de retorno y alguna empresa ya no volvió a contar con los servicios de la demandante (Telepizza). En condiciones normales disponen de un plazo de 2 ó 3 meses para gestionar estas contingencias. La demandante se encargaba, entre otros servicios, de la llevanza de las citas de la Inspección Técnica de Vehículos, de clínicas dentales, de clínicas de reproducción asistida, etc., de tal manera que fue esto lo que generó que cayera la actividad y servicios de la demandante. La empresa demandante nunca antes había realizado teletrabajo, y no disponía de medios ni de metodología para implantar esa modalidad de trabajo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Prueba de los hechos.

1. De conformidad con el artículo 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados han resultado acreditados de la prueba practicada a instancia de las partes, según se especifica a continuación:

El hecho primero, no se discutió por las partes y consta en el documento obrante al descriptor 12.

El hecho segundo, de la prueba documental obrante al descriptor 12.

El hecho tercero de la prueba documental obrante al descriptor 3.

El cuarto, no controvertido y del documento obrante al descriptor 58.
El quinto de la prueba testifical de doña María Jesús Veguer Macarulla.

SEGUNDO. - Pretensiones de las partes.

1. La parte demandante pretende la revocación de la Orden Ministerial de 26 de febrero de 2021, por la que se estima el recurso de alzada interpuesto contra la resolución de la Directora General de Trabajo de 19 de mayo de 2020 en la que se acordó considerar estimada por silencio administrativo la solicitud de declaración de fuerza mayor formulada por la empresa Konecta BTO, S.L., como causa de la suspensión de relaciones laborales y/o reducción de jornada de los trabajadores de su plantilla, anulándose y dejándose sin efecto esta resolución.

Alega la parte actora en apoyo de su pretensión, en esencia, tres razones: la existencia de un acuerdo colectivo alcanzado con los sindicatos en el seno del procedimiento de conflicto colectivo 108/2020, en relación con el ERTE objeto de la Orden Ministerial impugnada, por lo que el objeto del presente procedimiento ya fue

resuelto en el acuerdo de 11 de junio de 2020; entiende además que la Orden impugnada infringe el principio de confianza legítima que debe regir la relación con la Administración Pública, pues la anulación del acto que confirmaba la existencia de silencio administrativo positivo lo fue a instancia de un tercero, viéndose con ello obligada la empresa a abonar los salarios de los trabajadores que no han prestado servicios durante el período en el que se procedió a aplicar el ERTE en cumplimiento de la resolución inicial; finalmente, considera que existe la causa de fuerza mayor alegada en el ERTE ya que, a su juicio, concurre una situación calificable de fuerza mayor pues desde la declaración del estado de alarma se produjo una pérdida de la actividad de la empresa como consecuencia del Covid-19, así hubo paralización de la actividad por suspensión de los contratos por los clientes y por la necesidad de adoptar medidas preventivas, y por otra parte no fue posible implantar un sistema de trabajo a distancia para toda la plantilla.

2. La Administración demandada se opone a la pretensión actora pues considera que, por una parte, el acuerdo de conciliación no fue firmado por el Abogado del Estado y además la parte demandante en dicho procedimiento desistió expresamente de la DGT; además no existe quiebra de la confianza legítima y tampoco concurre causa de fuerza mayor ya que los clientes de la parte demandante pararon por iniciativa propia y no por imposición gubernativa, considerando por ello un caso paradigmático de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

3. En definitiva, la cuestión nuclear que procede resolver en este procedimiento es si concurre causa de fuerza mayor en la situación de la empresa demandante al tiempo de promover un expediente de regulación temporal de empleo en el mes de marzo de 2020.

TERCERO. - Vinculación del acuerdo alcanzado en conciliación y observancia del principio de confianza legítima.

1. La primera alegación que se invoca por la parte demandante, relativa a la vinculación con el acuerdo habido entre la empresa y algunos sindicatos en el procedimiento 108/2020, no puede tener favorable acogida pues en la conciliación que puso fin a dicho procedimiento no fue parte la Administración Pública aquí demandada, por lo que a la vista de los artículos 67, 68 y 84 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no le alcanzan los efectos de dicha conciliación. Por ello no se puede afirmar que se trate de una cuestión ya resuelta pues al haberse desistido expresamente de la Dirección General de Trabajo no produjo efectos respecto a la Administración demandada lo pactado en el procedimiento 108/2020.

2. Por lo que se refiere al principio de confianza legítima, expone el Tribunal Supremo (Sala 3ª) en su sentencia de 13 de junio de 2008, que nos hallamos ante un principio de creación jurisprudencial cuya eficacia dependerá de las concretas circunstancias de cada caso. *Dicho de otro modo, aunque es posible identificar determinados requisitos generales que acotan la naturaleza, la significación, el alcance y los efectos de tal principio, serán las características del asunto las que permitirán determinar si se ha producido, o no, la infracción de la confianza legítima,*

en el bien entendido que ésta no es más que una consecuencia de la buena fe que, necesariamente, debe presidir las relaciones entre las Administraciones Públicas y los ciudadanos. Muy sintéticamente cabe afirmar que el principio en estudio implica la exigencia de un deber de comportamiento de la Administración que consiste en la necesidad de observar en el futuro la conducta que sus actos anteriores hacían prever y aceptar las consecuencias vinculantes que se desprenden de esos propios actos. Son requisitos los siguientes:

1. el principio no puede amparar creencias subjetivas de los administrados que se crean cubiertos por ese manto de confianza si la misma no viene respaldada por la obligación de la Administración de responder a esa confianza con una conducta que le venga impuesta por normas o principios de derecho que le obliguen a conducirse del modo que espera el demandante.

2. Que no puede descansar la aplicación del principio en la mera expectativa de una invariabilidad de las circunstancias, pues ni este principio, ni el de seguridad jurídica garantizan que las situaciones de ventaja económica que comportan un enriquecimiento que se estima injusto deban mantenerse irreversibles.

3. Que es imprescindible que el comportamiento esperado de la Administración - valga la expresión- derive de actos o signos externos lo suficientemente concluyentes como para generar una razonable convicción en el ciudadano - más allá de aquellas insuficientes creencias subjetivas o expectativas no fundadas- de que existe una voluntad inequívoca de la Administración de ajustar su comportamiento a un determinado modo de proceder.

Ninguno de los elementos anteriores se da en el presente caso, ya que la Administración actuó de manera correcta en el expediente administrativo: dicta una resolución que estima la solicitud de la empresa demandante, si bien dicha resolución no es firme y contra ella cabe recurso de alzada, modo de impugnación legalmente previsto y que es utilizado por un interesado en el expediente administrativo, en este caso un sindicato. En la tramitación del citado recurso se dicta una resolución que, estimando los motivos invocados por la parte recurrente, revoca y anula la anterior, todo ello dentro de los trámites legales correspondientes, por lo que la falta de firmeza de la resolución que estima por silencio administrativo la solicitud de declaración de fuerza mayor no puede vincular a la Administración tal como pretende la parte demandante, precisamente por la posibilidad de revisar por vía de recurso su decisión inicial, por lo que no existe una situación real y efectiva de la que se derive un comportamiento claro y concluyente de la Administración que suponga, para el administrado, la empresa demandante en este caso, la creencia razonable y legítima de que la Administración va a actuar en un determinado sentido, pues la falta de firmeza de la resolución inicial impedía esa conclusión.

CUARTO. - Expediente de regulación temporal de empleo, fuerza mayor.

1. Para resolver la cuestión, como ya ha señalado esta Sala en otras resoluciones en las que se aborda la misma cuestión debatida en este procedimiento, así sentencia de 26 de febrero de 2021, autos 285/2020, ha de tenerse en cuenta lo específico de

la materia regulada a consecuencia de la excepcionalidad que supone el estado de alarma, declarado por Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo. En este sentido hemos de tener en cuenta que el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que *el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo*. El artículo 51.7 en su párrafo primero del TRET establece que *"la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario"*. Por su parte, 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 fue modificado por el Real Decreto 465/2020 de 17 de marzo y posteriormente ha sido prorrogado en lo que a la duración del estado de alarma se refiere por diversos Reales Decretos. En el artículo 10.1 del Real Decreto 463/2020 se establece lo siguiente: *"se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio"*.

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, estableció en el artículo 22 las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, y en su párrafo primero se dispone lo siguiente:

"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 del 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.

2. Consecuencia de lo anterior es que en el ámbito de los ERTEs derivados de causa de fuerza mayor relacionado con el estado de alarma y la excepcionalidad de la situación que nos encontramos por la crisis sanitaria producido por la pandemia del COVID-19 hay que distinguir una doble vertiente relacionada con las

circunstancias de fuerza mayor: (i) Por un lado, se encuentran las circunstancias relacionadas con las actividades suspendidas por el estado de alarma, que son las que se refieren en el artículo 10 y en el Anexo del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, en las que no se encuentran excepcionados de la suspensión de apertura al público los establecimientos fabriles (ii) Por otro lado, se encuentran las circunstancias relacionadas con las medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, y en cuyo artículo 22 se fija de manera específica las pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la situación de alarma, cuyo origen sea alguna de las circunstancias relacionadas en dicho artículo, y vinculadas a la situación originada por la pandemia del COVID-19". Exige, por lo tanto, la vinculación de la causa al estado de alarma por la crisis sanitaria y en este supuesto no se ha probado que la actividad de la empresa se encontrara entre las afectadas por las medidas de contención contempladas en el apartado 1 del artículo 10 del Real Decreto 463/2020 y no se ha probado tampoco la vinculación directa entre las pérdidas de actividad alegadas y las circunstancias a las que se refiere el artículo 22.1 c) del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo. Por último, debe recordarse que según reiterada doctrina jurisprudencial, la fuerza mayor equivale, desde luego, a un acontecimiento externo al círculo de la empresa, absolutamente independiente de la voluntad de ésta que sea imprevisible o, siendo previsible, sea inevitable (STS de 20 noviembre de 2018, Recurso 2/2018).

3. Lo anterior resulta claramente de la prueba practicada, pues consta probado documentalmente que al mes escaso de promover el expediente de regulación de empleo por causa de fuerza mayor origen de estos autos, la empresa promovió otro por causas productivas y organizativas que, por definición legal, son las que producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, siendo elocuente en tal sentido la declaración prestada por la testigo que depuso a instancia de la parte actora, que manifestó que recibieron una avalancha de notificaciones de clientes en las que comunicaban que cancelaban o suspendían los servicios por el estado de alarma, de tal manera que fue este hecho lo que generó que cayera la actividad y servicios de la demandante. Añadió también que la empresa demandante nunca antes había realizado teletrabajo, y no disponía de medios ni de metodología para implantar esa modalidad de trabajo. En definitiva, se está poniendo de manifiesto una disminución en la demanda de productos que la empresa pretende colocar en el mercado, ciertamente que relacionada con la situación provocada por la pandemia, así como la imposibilidad de reorganizar a la totalidad del personal mediante el denominado teletrabajo, lo que no responde al concepto legal de fuerza mayor sino más bien al de causas organizativas y productivas, y por ello resulta ajustada a derecho la resolución impugnada. Procede entonces la desestimación de la demanda.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,



FALLAMOS

Se desestima la demanda promovida por KONECTA BTO, S.L frente a MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL, FESMC-UGT, CCOO-SERVICIOS, USO, CGT, CSIF, FASGA, SOLIDARIDAD OBRERA, INTERSINDICAL CANARIA, SINDICATO LAB, ELA-STV, absolviendo a la parte demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0148 21; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0148 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.