

## Juzgado de lo Social N°. 1 de León, Sentencia 90/2018 de 20 Mar. 2018, Rec. 772/2017

**Ponente:** Lamo Rubio, Jaime de.

**Nº de Sentencia:** 90/2018

**Nº de Recurso:** 772/2017

**Jurisdicción:** SOCIAL

La empresa no tiene obligación de habilitar un local para el almuerzo si no lo piden más de la mitad de los empleados

CONFLICTO COLECTIVO. Previsión de habilitar un local adecuado para el almuerzo, establecida en el artículo 1 del Decreto de 8 de junio de 1938, para toda empresa sujeta a un régimen de trabajo que no conceda a sus obreros un plazo de dos horas para el almuerzo, y aquéllas en que lo solicite la mitad del personal obrero. Vigencia de dicha normativa preconstitucional e interpretación de la misma y de los requisitos que recoge. En el caso, no concurre el requisito consistente en que la petición de comedor de empresa haya sido suscrita por más del 50% de los trabajadores del centro de trabajo, que tiene 83 que prestan físicamente sus servicios en dicho centro y el comité de empresa tan solo ha recogido 34 firmas solicitando se habilite un comedor de empresa.

*El Juzgado de lo social núm. 1 de León desestima la demanda de conflicto colectivo y absuelve a la empresa de la reclamación de habilitar un local comedor en el centro de trabajo.*

### JDO. DE LO SOCIAL N. 1

#### LEON

#### SENTENCIA: 00090/2018

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVD.INGENIERO SAEZ DE MIERA

Equipo/usuario: MCB

**NIG:** 24089 44 4 2017 0002309

Modelo: N02700

#### **CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000772 /2017**

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**DEMANDANTE/S D/ña:** CCOO CCOO

**ABOGADO/A:** CLARA LESCUN VEGA

**DEMANDADO/S D/ña:** INDRA SISTEMAS SA

**ABOGADO/A:** ALEJANDRO COBOS SANCHEZ

#### **JUZGADO DE LO SOCIAL**

#### **NUMERO UNO**

#### **LEÓN**

## **AUTOS NUM. 0772/2017**

### **Sobre Conflicto Colectivo**

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

### **EN NOMBRE DEL REY**

**la siguiente**

### **SENTENCIA NÚM. 090/2018**

En León, a veinte de marzo del año dos mil dieciocho. Vistos los presentes autos, por *los trámites del proceso especial de conflictos colectivos*, registrados con el número 0772/2017, que versan sobre **conflicto colectivo**, en los que han intervenido, como **demandante la Federación de Industria del Sindicato CCOO, en la provincia de León**, representado por Isidro, *en su calidad de Secretario General*, que comparece asistido por la Letrada Sra. D<sup>a</sup>. Clara Lescun Vega y, como **demandado la empresa Indra Sistemas, S.A.** con CIF núm. A28599033, domicilio en Alcobendas (Madrid) y León, representada y defendida por el Letrado Sr. D. Alejandro Cobos Sánchez.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** En fecha 4 de septiembre de 2017 tuvo entrada en el Decanato 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 concreto para que se declare el derecho de los trabajadores del centro de trabajo de León (C/Moisés de León, nº 57 -Edificio Bordadores II-) a que la empresa habilite un comedor de empresa condenando a la empresa a estar y pasar por dicha declaración, con todo lo demás que sea procedente en Derecho.

**Segundo.-** Admitida la demanda a trámite, por el SCOP-SOCIAL se señaló día y hora para la celebración del acto de conciliación que tuvo lugar el día 19 de marzo de 2018, compareciendo las partes, con el detalle e intervención expresados. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes la empresa demandada se opuso a la demanda 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.-** La empresa demandada, Indra Sistemas, S.A., tiene un centro de trabajo en León, ubicado en C/Moisés de León, nº 57 (Edificio Bordadores II), que cuenta con 83 trabajadores que prestan físicamente sus servicios en dicho centro (92-9 desplazados al centro de trabajo del cliente [doc. 1 del ramo prueba demanda]), que se dedica al desarrollo y montaje de productos electrónicos para los mercados de seguridad y defensa y otras actividades relacionadas.

**Segundo.-** A la relación laboral de los expresados trabajadores se les aplica dos convenios colectivos, de una parte el del sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la comunidad de Madrid, y de otra el estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

**Tercero.-** Los trabajadores que prestan sus servicios en dicho centro de trabajo, disponen de jornada partida con horario flexible y con paralización de la jornada a medio día, en los siguiente términos: a) entre 45 minutos y 1 hora y 30 minutos los trabajadores sujetos al convenio colectivo del sector de industria, servicios e instalaciones del metal de la comunidad de Madrid y, b) entre 45 minutos y 2 horas los trabajadores sujetos al convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

**Cuarto.-** El Comité de empresa ha recogido treinta y cuatro (34) firmas de los trabajadores solicitando se habilite un comedor de empresa, conforme al Decreto de 8 de junio de 1938 y la OM de 30 de junio de 1938 (doc. sin numerar aportado por la parte actora).

**Quinto.-** Con fecha 21 de junio de 2017, ha celebrado acto de conciliación previa ante el SERLA, a instancia del Comité de Empresa, con resultado de intentado sin avenencia dicho acto se celebró en virtud de petición de dicho Comité de Empresa solicitando que por la empresa se reconociera el derecho de los trabajadores a tener un comedor en el centro de trabajo.

## 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 y testificales practicadas en el acto del juicio, *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.-** Excepción de falta de agotamiento de la conciliación previa .- La empresa alega que falta dicho requisito dado que la conciliación ante el Serla fue promovida por el Comité de Empresa, en vez de por el Sindicato CCOO que es la parte actora en este proceso ésta se opuso a la apreciación de dicha excepción. Dado que el acto de conciliación previa se interpuso por uno de los sujetos legitimados activamente para formular demanda de conflicto colectivo [ art. 154.c) LRJS ], y el objeto del mismo es que por la empresa se reconociera el derecho de los trabajadores a tener un comedor en el centro de trabajo, que es coincidente con la pretensión ejercitada en la demanda rectora, y, que la misma ha sido planteada por otro de los sujetos legitimados activamente al efecto (el Sindicato CCOO), conforme al art. 154.a) LRJS , consideramos que se ha cumplido la finalidad del acto de conciliación previo ( arts. 156 y 63 LRJS ), cual es la de dar la oportunidad a la empresa de ofrecer una respuesta a las pretensiones de las partes legitimadas activamente, antes de acudir a juicio y por tanto procede desestimar la citada alegación

**CUARTO.-** Sobre el procedimiento de conflicto colectivo: delimitación y legitimación .- **1.** El artículo 153.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo *«...las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o de una decisión empresarial de carácter colectivo...»*. De tal mandato se deriva que es la trascendencia colectiva de la cuestión a resolver la que determina la procedencia del conflicto colectivo, trascendencia que viene configurada por la existencia de un interés general o colectivo que como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 junio 1992 [RJ 1992\4672], ha sido definido como *un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto, y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros* y como un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general.

La exigencia de que la actividad jurisdiccional tiene respecto de su cometido, que no es otro que la resolución de pretensiones judiciales, comporta la exigencia de un conflicto social entre partes, es decir, que quedan fuera del mismo aquellas demandas que se solicita un dictamen o parecer del Tribunal, ya que la *exigencia de la controversia* es elemento esencial del proceso, es decir, que debe haber una controversia aplicativa, impugnatoria o interpretativa. En segundo lugar, debe existir *un conflicto jurídico*, quedando fuera de su acción los conflictos de intereses, ya que la resolución de estos últimos queda fuera de su campo de aplicación, al exigirse la discrepancia sobre la aplicación de la norma legal o convencional, o bien la impugnación o interpretación. En tercer lugar, se exige que el *conflicto sea de ámbito laboral* , es decir, que quedan fuera de tal modalidad procesal los conflictos sobre Seguridad Social, ya que las discrepancias deben existir entre trabajadores y empresarios, como lo prueba el hecho de que la legitimación procesal viene atribuida en exclusiva a los representantes de los trabajadores y empresarios.

Por último, debe tratarse de *un conflicto de orden colectivo* , ya que dicho elemento marca las fronteras con los

conflictos donde se dilucidan intereses individuales entre las partes y, en particular, por su proximidad con los denominados conflictos plurales . Tal carácter colectivo viene recogido, según indica parte de la doctrina dentro de la noción legal, cuando ésta se refiere a demandas que afecten a «intereses generales» de un «grupo genérico» de trabajadores la dicción legal comporta una doble exigencia, en el sentido de que cualquier pretensión que afecte a un grupo genérico o indeterminado de trabajadores, por su propia esencia, incide también sobre intereses generales, y a la inversa, cualquier pretensión de afectación a intereses generales no puede dilucidarse en demanda individualizada sobre un trabajador singularizado. De modo que los dos elementos se integran en un único presupuesto procesal o, si se quiere, el elemento subjetivo queda subsumido en el elemento objetivo. Lo decisivo es que la pretensión se plantee en términos abstractos dirigidos a solventar *un litigio que afecte a un grupo indeterminado de trabajadores*, ya que en esta clase de procedimientos lo que está en juego es un interés colectivo, diferenciable de las situaciones particularizadas de cada uno de los trabajadores afectados, es decir, se reitera, que ha de tratarse de un interés abstracto e indivisible del grupo afectado y no individual y concreto. Es por ello que lo que caracteriza al conflicto colectivo es que el tema debatido afecte indiferenciadamente a un conflicto laboral en cuanto a tal, *no debatiéndose por tanto un interés individual y concreto de cada trabajador ni la suma de intereses individuales que constituiría un conflicto plural* . En resumen, que tal diferencia viene dada de la forma de como quede configurada la pretensión procesal, y a que si se procede a una nominación de los trabajadores concretamente afectados y a la correspondiente individualización de los derechos particulares que se reclaman respecto de cada uno de ellos, estaremos ante un proceso plural, no pudiendo forzarse su planteamiento como conflicto colectivo, ya que lo contrario pudiera vulnerar el artículo 24 de la Constitución Española por el contrario, si ello no se produce, pues la pretensión presenta discrepancia en abstracto entre las partes, nos encontraríamos ante un proceso colectivo. Como ha expresado el Tribunal Supremo *«...habrá que estarse fundamentalmente, a los términos en que aparezca redactada el "petitum" de la demanda y si de ella se deduce la existencia de una petición individualizada que determina la inadecuación del procedimiento escogido para sustanciar la pretensión...»* ( STS [Sala 4ª] de 16 de junio de 1998 [RJ 1998\5398]).

**QUINTO.- Fondo del asunto .-** **1.** Los términos del presente conflicto colectivo se derivan de la mera lectura de los hechos probados, a los que nos remitimos.

**2.** Procede, en primer término, *rechazar la alegación de falta de acción* , toda vez que lo que se pide no ha sido concedido por la empresa -no pudiendo entenderse por tal el local que se recoge en las fotos aportadas por ésta (doc. 3 de su ramo de prueba)-, pues como se verá a continuación dicho local no cumple con las condiciones establecidas en la normativa invocada por la parte actora.

**3.** De conformidad con lo dispuesto en el art. 1 del Decreto de 8 de junio de 1938 , *"... toda empresa sujeta a un régimen de trabajo que no conceda a sus obreros un plazo de dos horas para el almuerzo, y aquéllas en que lo solicite la mitad del personal obrero vienen obligadas a habilitar, en el plazo de dos meses, a contar desde la publicación de este Decreto en el «Boletín Oficial», un local-comedor que les permita efectuar sus comidas a cubierto de los rigores del tiempo, y provisto de las correspondientes mesas, asientos y agua.- El local estará acondicionado para poder calentar las comidas .."* y, conforme al art. 1 de la OM de 30 de junio de 1938, de desarrollo del anterior Decreto , resulta que *"... toda empresa cuyo régimen de trabajo no conceda al personal dos horas como mínimo para el almuerzo, estará obligada a habilitar, en sitio inmediato al trabajo, un local cubierto, apropiado al clima y provisto mesas, asientos y agua potable, en cantidad suficiente para la bebida, aseo personal y limpieza de utensilios.- En dicho local se dispondrá igualmente de hornillos y cualquier otro medio de uso corriente, con el combustible necesario para que el trabajador pueda calentar su comida ..."*

Según el preámbulo de dicha normativa, con la misma se pretende que el trabajo se desarrolle en condiciones de dignidad y remediar la falta de atención que en ocasiones se dispensa a los trabajadores, resaltando que *"... así sucede en la forma frecuente que efectúan sus comidas los trabajadores, sentados en las aceras de las calles o alrededores de fábricas o talleres, expuestos a las inclemencias del tiempo y sin que los presida el decoro o sentido de orden que todos los actos de la vida han de tener..."* y para intentar evitarlo impone la obligación, con los requisitos que establece, de habilitar en las empresas un local-comedor evidentemente, se está refiriendo a la situación existente en el año de su aprobación, es decir, en 1938 (hace 80 años).

**4.** Por tanto, la primera cuestión que se plantea es la vigencia o no de dicha normativa y, al respecto en la STS [Sala 4ª] de 26 de diciembre de 2011 [RJ 2012\250], invocada por la parte demandante, y dictada en un supuesto

similar, en el que también era parte demandada la empresa Indra, se lee lo siguiente (en el mismo sentido STS [Sala 4ª] de 19 de abril de 2012 [RJ 2002\5862] ):

"...Ese concreto principio vinculado a la dignidad y a las condiciones de trabajo, y con distinciones entre centros de trabajo permanentes, trabajos de emplazamiento eventual que se efectúen al aire libre o para trabajos agrícolas (art. 2 de la Orden de 30-junio-1938), tuvo también su desarrollo en la denominada Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo (Orden 9- marzo-1971 -BOE 16-03-1971) que concretó la obligación de instalar comedores en determinadas circunstancias para determinados trabajos al aire libre (en especial, arts. 45 y 47) y posteriormente en la normativa postconstitucional, como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL (en especial, arts. 1 y 6 y disposición derogatoria única) en relación con su desarrollo efectuado a través del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril , por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En esta última norma no se rechazan los principios sustentados en la referida Ordenanza preconstitucional sobre la consecución del objetivo de la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo, destacando que " Buena parte de las materias reguladas en este Real Decreto, condiciones constructivas de los lugares de trabajo, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, etc., han estado reguladas hasta el momento presente por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo , aprobada mediante Orden de 9 de marzo de 1971 . Cuando se cumplen veinticinco años de su entrada en vigor, unas veces los compromisos internacionales adquiridos por España, otras la evolución del progreso técnico y de los conocimientos relativos a los lugares de trabajo, aconsejan la definitiva derogación de algunos capítulos del Título II de la Ordenanza que la disposición derogatoria única de la Ley 31/1995 ha mantenido vigentes hasta ahora en lo que no se oponga a lo previsto en la misma, y su sustitución por una regulación acorde con el nuevo marco legal y con la realidad actual de las relaciones laborales, a la vez que compatible, respetuosa y rigurosa con la consecución del objetivo de la seguridad y la salud de los trabajadores en los lugares de trabajo " así como se destaca que tales principios se inspiran y aplican, además, partiendo de que " España ha ratificado diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que guardan relación con la seguridad y la salud en los lugares de trabajo y que forman parte de nuestro ordenamiento jurídico interno. En concreto, con carácter general, el Convenio número 155 de la OIT , relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985, y en particular, el Convenio número 148 de la OIT, relativo al medio ambiente de trabajo, de 20 de junio de 1977, ratificado por nuestro país el 24 de noviembre de 1980 " y que "En el mismo sentido hay que tener en cuenta que en el ámbito de la Unión Europea se han fijado, mediante las correspondientes Directivas, criterios de carácter general sobre las acciones en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo, así como criterios específicos referidos a medidas de protección contra accidentes y situaciones de riesgo. Concretamente, la Directiva 89/654/CEE , de 30 de noviembre, establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo ". Finalmente en dicho Real Decreto (en su Anexo V) se reitera la antigua obligación de que " En los trabajos al aire libre en los que exista un alejamiento entre el centro de trabajo y el lugar de residencia de los trabajadores, que les imposibilite para regresar cada día a la misma, dichos trabajadores dispondrán de locales adecuados destinados a dormitorios y comedores ".

4.- La no vulneración de los principios constitucionales de las cuestionadas normas en los concretos extremos que ahora nos afectan (disposición derogatoria punto 3 Constitución ), su falta de derogación expresa o tácita por otras normas infraconstitucionales posteriores ( art. 2.2 Código Civil ) y su no sustitución por la posible normativa de desarrollo de la LPRL , como posibilita su art. 6 , ni por la negociación colectiva ( art. 3 Estatuto de los Trabajadores ), lo que no ha acontecido en el presente caso, **obliga a entender que se mantiene su vigencia** , y a declarar que la doctrina jurídicamente correcta sobre este extremo es la que se contiene en la sentencia referencial.

Proclamada, pues, la vigencia de dicha normativa preconstitucional, en la propia STS [Sala 4ª] de 26 de diciembre de 2011 [RJ 2012\250], ya citada, se efectúa la que se considera *correcta interpretación de la misma* , en el siguiente sentido:

"... de las aplicables normas referidas cabe deducir que la empresa no se exonera de su obligación de habilitar un local-comedor por el mero hecho de que exista una parada o descanso de dos horas entre la jornada de mañana y la de tarde si resulta que, a tenor de las circunstancias concurrentes (aislamiento del centro de trabajo u otras) los

trabajadores no pueden emplear sustancialmente tal periodo temporal en la realización de su almuerzo o comida, puesto que tanto el Decreto (" *Toda empresa sujeta a un régimen de trabajo que no conceda a sus obreros un plazo de dos horas para el almuerzo* ") como la Orden de desarrollo (" *Toda empresa cuyo régimen de trabajo no conceda al personal dos horas como mínimo para el almuerzo* "), pretenden como finalidad que el trabajador disponga de dichas dos horas como mínimo para el almuerzo o comida y que otras actividades necesarias para poder llegar a realizar tal almuerzo o comida no le resten un tiempo sustancial con tal fin...."

2.- En definitiva, existe la obligación empresarial de habilitar un local-comedor si los trabajadores a pesar de la interrupción horaria de dos horas, por las circunstancias concurrentes, **no disponen efectivamente de dos horas como mínimo para el almuerzo o comida restando con tal fin un tiempo sustancialmente menor** por lo que, en el presente caso, al restar los desplazamientos referidos un tiempo sustancial respecto de las dos horas que los trabajadores deben disponer como mínimo para el almuerzo, obliga a estimar también el recurso en este extremo..."

4. En el presente caso, partiendo de los hechos probados y aplicando la expresada normativa, conforme a la interpretación efectuada por el Tribunal Supremo, resulta que procede desestimar la demanda, por cuanto si bien concurren los requisitos consistentes en que el centro de trabajo tiene más de 50 trabajadores, así como que los trabajadores no disponen efectivamente de dos horas como mínimo para el almuerzo o comida, descontado el tiempo que pueda utilizar para poder llegar a comer o almorzar en su domicilio o en el lugar que el mismo elija en cambio, **no concurre el requisito consistente en que la petición de comedor de empresa haya sido suscrita por más del 50% de los trabajadores**, toda vez que se ha acreditado que el centro de trabajo tiene 83 trabajadores que prestan físicamente sus servicios en dicho centro (92-9 desplazados al centro de trabajo del cliente [doc. 1 del ramo prueba demanda]) y el comité de empresa *tan solo ha recogido 34 firmas de los trabajadores* solicitando se habilite un comedor de empresa, conforme al Decreto de 8 de junio de 1938 y la OM de 30 de junio de 1938 ( *doc. sin numerar aportado por la parte actora* ), que es cantidad menor del 50% exigido (41,50).

Por cuanto antecede, procede la desestimación de la demanda, con las demás consecuencias inherentes a dicho pronunciamiento.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

## FALLO

Que, *previa desestimación de la excepción de falta de agotamiento del trámite de conciliación previa*, y **DESESTIMANDO** íntegramente la demanda sobre conflicto colectivo formulada por la **Federación de Industria del Sindicato CCOO, en la provincia de León**, contra **la empresa Indra Sistemas, S.A.**, debo **ABSOLVER Y ABSUELVO** a la parte demandada de las pretensiones contra ella 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*.

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. U no de León.

E/.

**PUBLICACIÓN.-** Dada y publicada la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó, estando celebrando audiencia pública.

