

LOS ÚLTIMOS PERFILES DE LA FUERZA MAYOR COMO CAUSA EXTINTIVA

Raquel Poquet Catalá

Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Profesora asociada de la UNIR

Profesora consultora de la UOC

Abstract

En este trabajo se analiza, desde un punto de vista de la doctrina más reciente tanto científica como judicial, el concepto y la caracterización de la fuerza mayor como causa extintiva de los contratos de trabajo, prestando especial interés a algunos casos que han planteado más dificultades para considerarlos incluidos dentro de esta figura jurídica. Constituye, además, el único supuesto en que la autoridad laboral interviene para dictar una resolución administrativa constatando o no si existe la fuerza mayor que se alega.

In this work it is analysed, from a point of view of the most recent both scientific and judicial doctrine, the concept and the characterization of the force majeure as extinctive cause of the contracts of work, paying special interest to some cases that have raised more difficulties to consider them to be included inside this juridical figure. It is also the only case in which the labour authority intervenes to dictate an administrative resolution where it states if there is or not the force majeure that is invoked.

Title: The last profiles of the force majeure as extinctive cause

Palabras clave: fuerza mayor, extinción, inevitable, imprevisible, trabajador

Key words: force majeure, extinction, inevitable, unpredictable, worker

IUSLabor 2/2015, p. 1-18, ISSN 1699-2938

Sumario

1. Introducción
2. Concepto de fuerza mayor
3. Supuestos de fuerza mayor
4. Constatación de la fuerza mayor. Intervención de la autoridad laboral
5. Bibliografía

1. Introducción

La fuerza mayor, además de actuar en el ámbito especialmente civil, también puede operar en el laboral, dando lugar a expedientes ya sean de despido colectivo, de reducción de jornada o de suspensión temporal de los contratos de trabajo. En el pasado año de un total de 379.972 trabajadores afectados por estos expedientes basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o de fuerza mayor, más de la mitad, en concreto 224.370 trabajadores, lo fueron por haber alegado la empresa causas económicas, mientras que sólo 2.242 trabajadores lo fueron por fuerza mayor. Pero donde se observa un dato curioso es en el año 2006 donde tan sólo fueron afectados por estos expedientes un total de 51.952 trabajadores, dato que posiblemente halle su explicación en que en ese momento se vivía un momento económicamente favorable, pero sin embargo, proporcionalmente, la causa de fuerza mayor afectó a muchos más trabajadores que el año pasado, pues fue a 3.891. Es decir, en el año 2006 cuando aún no vivíamos en esta situación de recesión, el 7,48 % de los trabajadores afectados por dichos expedientes era por fuerza mayor, mientras que el año pasado donde un elevado número de trabajadores quedaron afectados por dichos expedientes, sólo el 0,59 % lo fue por fuerza mayor¹.

El ET recoge la fuerza mayor como causa de suspensión y de extinción del contrato de trabajo en sus arts. 45.1 i) y 49.1 h), respectivamente, preceptos que son desarrollados por los arts. 47 y 51.7 donde se regulan los procedimientos a seguir para la suspensión temporal del contrato por fuerza mayor y la extinción definitiva. Asimismo, dicha regulación es completada por el RD 1483/2012².

2. Concepto de fuerza mayor

No existe en nuestro ordenamiento jurídico una definición de lo que debe entenderse por fuera mayor³, por lo que ha sido la doctrina judicial y la científica las que has tenido que ir construyendo su concepto. La jurisprudencia⁴ recurre al art. 1105 CC donde se señala que “*fuera de los casos expresamente mencionados en la Ley y de los que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos, fueran inevitables*”.

¹ Datos extraídos el 18 de agosto de 2014 de <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas>

² De 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

³ SSTSJ Castilla-La Mancha, de 15 de julio de 2010, rec. núm. 762/2010; Castilla y León, de 23 de julio de 2008, rec. núm. 701/2008.

⁴ STS de 22 de diciembre de 1986.

No obstante, la anterior LCT⁵, aunque no definía tampoco esta figura jurídica, sí contenía un listado de causas en virtud de las cuales se podía dar por terminada la relación laboral por fuerza mayor, tales como *“incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previstos, no se hayan podido evitar”*⁶.

Por su parte, el art. 214 LCSP⁷ define como supuestos que tienen la consideración de fuerza mayor *“a) Los incendios causados por la electricidad atmosférica; b) Los fenómenos naturales de efectos catastróficos, como maremotos, terremotos, erupciones volcánicas, movimientos del terreno, temporales marítimos, inundaciones u otros semejantes; c) Los destrozos ocasionados violentamente en tiempo de guerra, robos, tumultos o alteraciones graves del orden público”*.

En base a todo ello, la jurisprudencia⁸ define la fuerza mayor como aquel *“acontecimiento extraordinario que las partes no han podido prever o que, previsto, no han podido evitar”*, de tal forma que para apreciarse *“tout court”* la concurrencia de fuerza mayor se requiere que se trate de un hecho que no hubiera podido preverse o que, previsto, fuera inevitable. En el fondo, los sucesos calificativos de fuerza mayor convienen a un concepto teóricamente amplísimo y de límites imprecisos que hay que entenderlo, en su aplicación legal y práctica, como *“excluyente de aquellos hechos totalmente insólitos y extraordinarios que, aunque no imposibles físicamente y por tanto previsibles, en teoría no son de los que pueda calcular una conducta prudente que atente a las eventualidades que el recurso de la vida permite esperar”*⁹.

Para que el empresario quede exento de toda responsabilidad por la imposibilidad sobrevenida de cumplimiento de sus obligaciones, y siguiendo lo establecido en el art. 1105 CC para constatar la existencia de fuerza mayor los hechos causantes deben reunir las condiciones de inimputabilidad, imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal entre el incumplimiento de la obligación y el hecho que dio lugar al mismo¹⁰. De hecho, la jurisprudencia califica la fuerza mayor como la *“existencia de un*

⁵ Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944.

⁶ Art. 76 LCT.

⁷ Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público.

⁸ STS de 22 de diciembre de 1986.

⁹ STS de 18 de noviembre de 1980.

¹⁰ BLASCO SEGURA, B., “La extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas: el expediente de regulación de empleo”, *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1992. p. 578; CAVAS MARTÍNEZ, F., “El despido por fuerza mayor” en AA.VV., *Estudios sobre el despido*. Madrid: Universidad de Madrid, 1996. p. 204; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *El despido colectivo en el Derecho español. Estudio de su régimen jurídico*. Pamplona: Aranzadi, 1997. p. 96.

*suceso imprevisible o que, previsto sea inevitable, insuperable o irresistible, por exceder el curso normal de la vida; que no se deba a la voluntad del presunto deudor y que se dé entre el evento y el resultado un nexo o relación de causalidad eficiente*¹¹. Así, en primer lugar, la inimputabilidad supone que el hecho que causa la fuerza mayor sea independiente de la voluntad del deudor, es decir, no imputable al mismo, pues la relación de causas del art. 51 ET describe los supuestos extintivos desde la perspectiva de su naturaleza interna (económica, técnica, organizativa o productiva), mientras que la fuerza mayor alude al carácter externo de la determinación causal que opera en la producción del supuesto extintivo, que queda fuera de la acción del obligado, excluyendo la imputabilidad del eventual incumplimiento¹².

En segundo lugar, la imprevisibilidad se explica en función del riesgo de manera que imprevisible es lo que excede del ámbito del riesgo asignado al deudor¹³. La asignación del riesgo puede haberse producido por la regla de la diligencia, de tal forma que al deudor le corresponde el riesgo que lleva aparejado su modelo de conducta, debe saber y prever lo que según su modelo de conducta debe saberse o preverse. Pero también cabe tener presente el factor racionalidad y por eso la imprevisibilidad se vincula a la posibilidad y frecuencia con que pueda producirse un determinado acontecimiento, sin que se quiera con ello decir que quepa prescindir del grado de diligencia exigible al deudor y de la naturaleza de la obligación incumplida. Por otro lado, la previsibilidad

¹¹ SSTs de 17 de mayo de 1983; de 7 de abril de 1965. Esta última indica “*que para que un suceso pueda originar la irresponsabilidad a que se refiere el art. 1105 del Código Civil, es menester que en su acaecimiento concurren, entre otros, los siguientes requisitos: que sea imprevisible, por exceder del curso normal de la vida (Sentencia de 2 de enero 1945), o que previsto sea inevitable (Sentencia de 23 de marzo 1926), insuperable (Sentencia de 17 de junio 1964) o irresistible (Sentencia de 10 de noviembre 1924); que no se deba a la voluntad del presunto deudor (Sentencias de 10 de diciembre de 1930, de 20 de junio de 1950 y de 9 de mayo de 1960); que por aplicación de los arts. 1182 y 1184 de dicho Cuerpo Legal, haga imposible el cumplimiento de una obligación previamente contraída e impida el nacimiento de la que pueda sobrevenir, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 1093 y 1092 y siguientes de la misma Ley sustantiva; y que entre dicho resultado y el evento que lo produjo existe un nexo de causalidad eficiente, como índice de Sentencia de esta Sala de 4 de junio de 1902*”.

¹² DESDENTADO BONETE, A., “La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo”, en *Revista Colex*, núm. 11, 1994, p. 224.

¹³ STS de 20 de septiembre de 1983, que considera que la suspensión de pagos no es supuesto de fuerza mayor “*en cuanto ésta implica causa ajena a la voluntad del que la invoca sino de vicisitudes en la actuación empresarial, que si en la esfera civil o mercantil deriva en aquella situación, en la del trabajo determina una realidad de incumplimiento de obligaciones laborales, tales como el proporcionar trabajo u ocupación y el de satisfacer los salarios devengados y adeudados*”. En el mismo sentido, la STS de 16 de julio de 2001, entiende que la parada climatológica de la actividad pesquera no es causa de fuerza mayor, dada su previsibilidad. También la STS de 15 de diciembre de 1988 considera fuerza mayor los casos de carencia de materia debido a sus circunstancias previsibles, como es la climatología adversa en zonas de montaña, que ha de llevar al empresario a prever sus consecuencias.

puede ser posterior al contrato, pues existen sucesos que son imprevisibles al contratar pero que, posteriormente, se revelan como previsibles, en cuyo caso, aún no siéndole exigible su previsión al contratar al deudor que gestiona intereses del acreedor, se le puede cargar, de acuerdo a su modelo de conducta, con el deber de prever un suceso y actuar en consecuencia, en la medida en que la obligación es exigible según circunstancias de personas, tiempo y lugar¹⁴.

En tercer lugar, el art. 1105 CC señala que ha de tratarse de supuestos inevitables, que es definido como lo que se presenta como tal en el momento de contratar, suceso que el deudor no debe evitar, en el momento en que se celebra el contrato, de acuerdo a la diligencia que le es exigible y de acuerdo a las medidas de previsión y el saber que le son reconocidos. El carácter inevitable se predica sobre todo de la incidencia del suceso en la continuidad de la actividad laboral¹⁵. Además, al igual que antes, la inevitabilidad debe conectarse con la racionalidad, por lo que según los arts. 1104 y 1105 CC ha de considerarse aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponde a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar. Por tanto, suceso inevitable no es, pues, un suceso materialmente tal, sino un suceso inevitable según la diligencia exigible, que no será otra que la correspondiente a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar, teniendo presente que cuando la obligación no exprese la diligencia que ha de prestarse en un cumplimiento, se exigirá la que correspondiera a un buen padre de familia. No siéndole, por tanto, el que fue evitado por otros en iguales condiciones, ni tampoco aquel en el que el deudor hubiera debido reforzar las medidas de seguridad o prudencia.

En cuarto lugar, la imposibilidad ha de ser sobrevenida, pues la imposibilidad anterior únicamente determina que las voluntades de los contrayentes que recaigan sobre una prestación imposible necesariamente tiñen de ineficaz o de inexistente el contrato concertado no dando lugar a consecuencias jurídicas, salvo una eventual culpa *in contrahendo*. Asimismo, dicha imposibilidad ha de ser definitiva, pues la temporal solamente propiciaría la suspensión de la relación laboral, y sólo la imposibilidad total extingue el contrato de trabajo, ya que la parcial únicamente afecta a la parte correspondiente y en tal caso el deudor permanece obligado a dicha prestación en cuanto posible y consiguientemente el acreedor a su prestación reducida proporcionalmente.

Por último, se exige que haya una relación causal entre el suceso extraordinario y el incumplimiento de la obligación, de tal forma que en supuestos de concatenación causal

¹⁴ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, 1993. p. 59.

¹⁵ STSJ País Vasco, de 14 de febrero de 2005, rec. núm. 2746/2005.

deberá atenderse al criterio de la causalidad adecuada, de modo que para imputar responsabilidad sólo ha de ser relevante lo que es normalmente regular en el curso de los hechos según la experiencia general.

La doctrina¹⁶ ha clasificado las causas de fuerza mayor en dos grupos, diferenciando entre fuerza mayor propia e impropia, recogidas en los arts. 49.1 h) y 49.1 i) ET, respectivamente. Constituyen supuestos de fuerza mayor propia los acontecimientos extraordinarios, imprevisibles e inevitables como los incendios, inundaciones, terremotos, explosiones, plagas del campo, guerras, tumultos o sediciones. Por su parte, se configuran como causas de fuerza mayor impropia los sucesos susceptibles de quedar incluidos en la expresión “*cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario, que los contratantes no hayan podido prever o que, previstos, no se hayan podido evitar*”¹⁷, es decir, todos aquellos supuestos que, no siendo técnicamente causas concretamente constitutivas de la fuerza mayor propia, por asimilación legal, pueden provocar de igual forma la extinción del contrato de trabajo y ello no por semejanza del hecho causante e incluso de la naturaleza del mismo en relación con aquellos hechos constitutivos de dicha fuerza mayor, sino por la semejanza de sus efectos¹⁸. La diferencia entre ambos tipos de fuerza mayor se halla en que mientras la propia conoce como causa hechos ajenos a la voluntad de las partes contratantes, en la impropia, se observa una cierta intervención indirecta de esa voluntariedad en virtud de actuaciones impremeditadas, pero no ajenas a la voluntad, o bien la intervención de terceros ajenos a la relación de trabajo¹⁹, como puede ser por la decisión de poderes públicos que impide la continuidad en la prestación de servicios laborales²⁰.

La importancia de esta distinción se halla en que en ocasiones es difícil establecer la línea divisoria entre lo que constituye la fuerza mayor como acontecimiento que impide la prestación de la actividad o las otras causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que igualmente pueden motivar la amortización, pues “*la fuerza mayor no es causa extintiva en sí misma, sino un acontecimiento susceptible de provocar esa causa, que el precepto citado identifica como una imposibilidad definitiva de la prestación de trabajo, pero que también podría dar lugar a una situación económica negativa o a dificultades de funcionamiento de la empresa que justificasen las medidas*

¹⁶ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La fuerza mayor como...* op. cit. p. 132.

¹⁷ Art. 76 LCT.

¹⁸ BAYÓN CHACÓN, G., “La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversión de empresas”, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*. Madrid: Universidad de Madrid, 1970. p. 55 y 56.

¹⁹ DEL PESO Y CALVO, C., “La fuerza mayor propia”, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*. Madrid: Universidad de Madrid, 1970. p. 91.

²⁰ STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de julio de 2013, rec. núm. 486/2013.

*técnicas u organizativas que, en definitiva, se traducen, según el esquema legal, en la necesidad de amortizar determinados puestos de trabajo*²¹.

3. Supuestos de fuerza mayor

Para el *factum principis* se requiere que concurra la decisión de la autoridad laboral, que la decisión ha de ser imprevisible e inevitable provocando la imposibilidad en el cumplimiento de las prestaciones de las partes y que la decisión debe recaer sobre la empresa. Por tanto, no constituyen supuestos de fuerza mayor el cierre del establecimiento por infracción cometida por el empresario²², los cortes de suministro de electricidad²³, la inexistencia de plaza vacante por amortización del puesto de trabajo realizada por el empresario²⁴, el cese de un médico interino por cumplimiento de sentencia que declara nulo el despido del anterior médico que ocupaba dicha plaza²⁵, el desahucio de los locales²⁶, o el fin de una relación laboral de un camarero en una terraza de verano por finalización de servicio²⁷.

Por el contrario, concurren los requisitos para la fuerza mayor en los casos de declaración de ruina que conlleva el desalojo y precinto del centro de trabajo o

²¹ STS de 8 de julio de 2008, rec. núm. 1857/2007. En el mismo sentido, SSTSJ Castilla-La Mancha, de 6 de marzo de 2012, rec. núm. 123/2012; Andalucía, de 14 de julio de 2009, rec. núm. 3993/2008.

²² STSJ Andalucía, sala de lo contencioso-administrativo, de 15 de febrero de 2010, rec. núm. 5228/2009, que enjuicia el caso de un empresario que no adopta medidas correctoras del nivel de ruido que, de haberse producido, hubieran evitado que se dictara la orden de paralización de la actividad empresarial. En similares términos, STSJ Galicia, sala de lo contencioso-administrativo, de 8 de febrero de 2010, rec. núm. 15081/2009, que enjuicia el caso de cierre por falta de licencia de obra y apertura.

²³ STSJ Andalucía, de 1 de octubre de 2002, rec. núm. 2410/2002, que señala que el corte de energía “no puede constituir como causa de fuerza mayor, pues una diligencia empresarial exigible debe prever la previsibilidad de dichas interrupciones, máxima cuando son pactadas, y arbitrar los medios para, por ejemplo, la instalación de producción propia complementaria, atendiendo así los pedidos producidos en el sector”.

²⁴ STSJ Andalucía, de 15 de septiembre de 2000, rec. núm. 1037/2000, que considera que ello constituye más bien un supuesto de extinción del contrato por causas objetivas, concretamente, causas técnicas.

²⁵ STSJ Andalucía, de 11 de enero de 1993, st. núm. 19/1993.

²⁶ STS de 8 de julio de 2008, rec. núm. 1857/2007, que señala que “la pérdida del uso del local en el que se desarrolla el negocio hace imposible la prestación en él del trabajo al menos hasta que no se disponga de otro. Pero el acontecimiento que lo determina –la extinción del contrato de arrendamiento– no puede calificarse en las condiciones del caso como un supuesto de fuerza mayor que, según la doctrina de la Sala Primera de este Tribunal, debe entenderse como una fuerza superior a todo control y previsión, ponderándose a efectos de su concurrencia la normal y razonable previsión que las circunstancias exijan adoptar en cada supuesto concreto”. En términos similares, STS de 18 de diciembre de 2006, rec. núm. 2736/2005. Por el contrario, la STSJ Extremadura, de 10 de enero de 2006, rec. núm. 713/2005, da por supuesto que en la cláusula del local por el Ayuntamiento concurre la extinción de los contratos por fuerza mayor.

²⁷ STSJ Madrid, de 27 de abril de 2001, rec. núm. 1228/2001.

empresa²⁸, la rescisión del contrato de arrendamiento de un local debido a la situación de ruina del edificio²⁹, la liquidación judicial de la empresa por extinción de su personalidad jurídica en base a su insostenible y ruinosa situación³⁰, el cese de la actividad de un centro militar deportivo debido a la entrada de un nuevo régimen jurídico y de funcionamiento de los mismos³¹, el cierre del centro de trabajo de menores por decisión administrativa³², la revocación de licencia de forma sorpresiva³³, la

²⁸ STSJ Andalucía, de 18 de septiembre de 2002, rec. núm. 969/2002, que señala que “*el cierre del bar en que prestaba servicios el actor por la declaración de ruina del inmueble en que se encontraba ubicado el mismo, reúne todos los requisitos para ser considerado como un supuesto de fuerza mayor, ya que la orden de cierre es ajena a la voluntad del demandado, y además competía al propietario del inmueble, y no a la empresa que era arrendataria del mismo, adoptar las medidas ordenadas por la Gerencia Municipal de Urbanismo, como también era obligación del propietario del inmueble, y no de la empresa, haber impedido el deterioro que, finalmente, devendría en la situación ruinosa del edificio. Por ello, el cierre ordenado por el Ayuntamiento es un suceso inevitable, insuperable e irresistible, puesto que el arrendador del negocio, es decir, la empresa demandada, no puede hacer frente a la situación*”. En términos similares, SSTSJ Castilla y León, de 23 de julio de 2008, rec. núm. 701/2008; Andalucía, de 1 de marzo de 2002, rec. núm. 2156/2001.

²⁹ STSJ Castilla-La Mancha, de 30 de enero de 2007, rec. núm. 1739/2006, que entiende que “*no estamos ante un caso de existencia propiamente dicha de una causa económica que justifique la decisión extintiva, más allá de lo que, sin duda, el cierre del establecimiento comporta. Pero siendo esta una decisión provocada por una cuestión que es ajena a la voluntad de la empleadora, no directamente relacionada con una situación de crisis económica –sobre lo que no existe siquiera alegación, ni mucho menos constancia fáctica en autos- y finalmente por una decisión de la empleadora de no continuar la actividad en otro local distinto, sobre lo que no consta intento de actuación de clase alguna, y muchos menos imposibilidad. Quiere ello decir que tal y como se mantiene en el recurso, la causa que motiva la decisión extintiva, o mejor, que es utilizada para formalizar dicha decisión de extinción del contrato de trabajo, no puede considerarse como causa económica, ni exclusiva ni concurrente, tal y como ocurría en el caso resuelto por sentencia de esta misma Sala de fecha de 13 de octubre de 2005 que se cita en la recurrida. Y en su consecuencia, no parece aceptable el cobijo pretendido a la extinción en el artículo 52 c) ET, pues ni estamos ante una situación de crisis económica, ni propiamente ante un supuesto justificable en una decisión técnica, organizativa o de la producción (artículo 51.1), al haber decidido no continuar con la misma como consecuencia de la aparición de un evento externo impredecible o cuanto menos, no dependiente de su voluntad. Es decir, lo que ha dado lugar a la decisión extintiva ha sido un suceso que, aun previsible, ha devenido en inevitable, que es independiente de la voluntad empresarial, irresistible y que impide la continuación de la relación laboral. Es decir, un supuesto entendible como de fuerza mayor*”.

³⁰ SSTSJ Castilla-La Mancha, de 27 de diciembre de 2013, rec. núm. 912/2013; Castilla-La Mancha, de 10 de julio de 2013, rec. núm. 486/2013.

³¹ STSJ Andalucía, de 13 de octubre de 2004, rec. núm. 2023/2004.

³² STSJ Canarias, de 15 de mayo de 2012, rec. núm. 1048/2011.

³³ STSJ Aragón, de 26 de enero de 2004, rec. núm. 1194/2003, que indica que “*por más que la licencia municipal figurara –hasta su revocación- concedida a (...), lo cierto es que amparaba la actividad industrial de la empresa para la que la demandada prestaba servicios, siendo así, por otra parte, que esta última entidad era propietaria del 90% de la primera y, por consecuencia, destinataria efectiva (ordinal 4º) del requerimiento municipal de cese en la actividad que dio lugar a la extinción contractual cuyas consecuencias se depuran. Por tal razón, está fuera de lugar el esfuerzo interpretativo del recurso*

prohibición de actividad anteriormente permitida³⁴, el cese de la explotación ganadera para la que trabajaba un pastor en virtud de autorización administrativa para el vacío sanitario y sacrificio de la totalidad de los animales de la explotación³⁵, el precinto judicial de la empresa por sentencia judicial provocando la imposibilidad de continuar la actividad laboral³⁶ o los supuestos que afectan a trabajador y empresario³⁷.

De todos estos supuestos, el típico de fuerza mayor impropia es la expropiación forzosa pues se caracteriza por un hecho que tiene su origen en el ejercicio por cualquier Administración Pública de las potestades exorbitantes y competencias que como tal Administración le otorgan las leyes para el cumplimiento de los fines públicos que tiene encomendados, comprendiéndose en los supuestos mencionados, sin carácter exhaustivo, el cierre o la clausura de establecimientos y locales, el rescate de una concesión administrativa, la requisita y la expropiación forzosa de un centro de trabajo o de una actividad, o del suelo en el que se asientan. En todos estos supuestos existe, sin duda, una causa de fuerza mayor porque se produce un acontecimiento ajeno a la voluntad y a la actividad del empresario de que se trata, que es la actuación imperativa de la Administración³⁸. Ahora bien, la fuerza mayor que permite la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor no sólo tiene que concurrir en cada caso, sino que además tiene que imposibilitar definitivamente la prestación de trabajo de que se trate, de manera que sólo si se da este segundo requisito será posible la extinción de las relaciones laborales. Por tanto, no se define la fuerza mayor sólo por la circunstancia de que se acuerde la expropiación forzosa, sino que se define además por otras dos circunstancias, tales como son el que la empresa solicite y obtenga un justiprecio que incluye una indemnización por el traslado forzoso de la industria a otro lugar, y que la resolución administrativa no constate que sea posible reanudar la actividad industrial en otro lugar distinto³⁹. Asimismo, tampoco justifica la expropiación forzosa si no se acredita que se trata de un negocio en el que es esencial la localización y la clientela

en pro de la consideración del caso como un cese empresarial voluntario, que en ningún momento lo fue si, debido a la decisión del Ayuntamiento, hubo de clausurarse incondicionalmente la nave en que la empleadora desarrollaba aquella actividad y la demandante sus labores profesionales”.

³⁴ STSJ La Rioja, de 4 de mayo de 2000, rec. núm. 109/2000.

³⁵ STSJ Castilla-La Mancha, de 15 de julio de 2010, rec. núm. 762/2010.

³⁶ STSJ Cataluña, de 1 de febrero de 2005, rec. núm. 702/2004.

³⁷ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La fuerza mayor como... op. cit.* p. 116.

³⁸ STSJ Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 15 de septiembre de 2006, rec. núm. 152/2005.

³⁹ STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 10 de junio de 2009, rec. núm. 5863/2006, que confirma la STSJ Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 15 de septiembre de 2006, rec. núm. 152/2001. En el mismo sentido, STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 29 de noviembre de 1999, rec. núm. 1620/2002; STSJ Andalucía, de 21 de junio de 2009, rec. núm. 45/2009; Cataluña, sala de lo contencioso-administrativo, de 30 de junio de 2000, rec. núm. 1482/1996.

ligada a ésta, sumado a que el empresario percibe un justiprecio fijado en un procedimiento⁴⁰.

En este sentido, la jurisprudencia⁴¹ señala que la fuerza mayor es una fuerza superior a todo control y previsión, ponderándose a efectos de su concurrencia la normal y razonable previsión que las circunstancias exijan adoptar en cada supuesto concreto. De esta forma, la fuerza mayor ha de entenderse como la acción de elementos exteriores que quedan fuera de la esfera de control del empresario, que no hayan podido preverse o que, previstos no se hayan podido evitar, y de ahí que la expropiación forzosa es un hecho independiente de la voluntad del empresario, pero ello no significa que se trate de fuerza mayor, puesto que, aunque en un principio tal hecho era imprevisible o, en su caso, inevitable, lo cierto es que desde entonces hasta el momento del despido han transcurrido casi ocho años, durante los cuales, no consta que la empresa haya procurado mantener la actividad empresarial, lo que enlaza con el segundo de los elementos que configura la fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo⁴². En definitiva, la expropiación forzosa no siempre será causa constitutiva de fuerza mayor, porque dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, y de la interpretación más o menos restrictiva que se haga del carácter imprevisible o inevitable de esta forma de privación de la propiedad privada y del valor y finalidad del justiprecio⁴³.

También constituyen supuestos típicos de fuerza mayor los relacionados con acontecimientos catastróficos. Así, por ejemplo, el incendio es un supuesto típico de fuerza mayor que imposibilita el trabajo de la empresa⁴⁴. No obstante, cuando se aprecia fraude de ley no puede entrar en juego, pues si se detecta que la empresa, pese al incendio, continua sus actividades, de tal forma que la imposibilidad para trabajar, requisito esencial para apreciar fuerza mayor, no concurre al no haber cesado la actividad productiva y, sin embargo, la empresa pone en marcha la solicitud de

⁴⁰ STSJ Andalucía, de 14 de julio de 2009, rec. núm. 3993/2008.

⁴¹ SSTS de 8 de julio de 2008, rec. núm. 1857/2007; de 18 de diciembre de 2006, rec. núm. 2736/2005; de 5 de julio de 2000, rec. núm. 3115/1999. En el mismo sentido, STSJ País Vasco, de 29 de octubre de 2013, rec. núm. 1752/2013.

⁴² STSJ Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 15 de septiembre de 2006, rec. núm. 152/2005. En términos similares, SSTSJ Andalucía, de 21 de julio de 2009, rec. núm. 560/2005; Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 15 de septiembre de 2006, rec. núm. 152/2005.

⁴³ En contra de la consideración de la expropiación forzosa como un supuesto de fuerza mayor están las SSTSJ Andalucía, de 14 de julio de 2009, rec. núm. 3993/2008; Cataluña, sala de lo contencioso-administrativo, de 30 de junio de 2000, rec. núm. 1482/1996.

⁴⁴ STS de 16 de julio de 2008, rec. núm. 1161/2007; SSTSJ Madrid, de 18 de febrero de 1999, rec. núm. 237/1999; Castilla-La Mancha, de 20 de enero de 1999, rec. núm. 1552/1998. Sin embargo, la STS de 23 de noviembre de 1999, rec. núm. 4583/1998, señala que no existe fuerza mayor en el incendio ocurrido en el interior de una mina, pues no es un hecho extraño a la organización o funcionamiento de la empresa

extinción, omitiendo información clave a la Inspección, y procede, tras obtener la resolución administrativa, a dar de baja en el Régimen General de la Seguridad Social a los trabajadores con la fecha del incendio, aunque todos ellos mantuvieron su actividad en la empresa ha de concluirse que la solicitud de la empresa se realizó en fraude de ley⁴⁵.

Asimismo, las condiciones meteorológicas que pueden causar un desabastecimiento de materia prima pueden constituir causa de fuerza mayor, pero sin elevar a la categoría general el hecho de que todo accidente meteorológico constituya per se un supuesto de fuerza mayor sin tener en cuenta las circunstancias particulares de cada caso⁴⁶. Así se ha señalado que *“el agente meteorológico de la lluvia puede constituir causa de fuerza mayor si determina una interrupción en el abastecimiento de la empresa de la remolacha necesaria para la molturación, pero también debe precisarse que para que ello ocurra es necesario que se trate de una lluvia extraordinaria, escapando de lo que es exigible a la diligencia empresarial que debe prever mediante el almacenamiento o ritmo de molturación que establezca la superación de unas dificultades normales de entrega del producto derivado de lo que son índices pluviométricos ordinarios de la temporada y zona”*⁴⁷. En términos similares, una inundación padecida en las instalaciones de la empresa es considerada como supuesto constitutivo de fuerza mayor⁴⁸.

La huelga como causa de fuerza mayor dependerá de diversas circunstancias, pues cuando tiene una repercusión y alcance fuera del ámbito propio del sector en el que se ha producido la convocatoria, incidiendo en otros vinculados a la actividad empresarial en la que se desarrolla la huelga, como lo puede ser una huelga en el sector del transporte paralizando el intercambio de mercancías y materias primas necesarias para la producción y la actividad empresarial, se debe valorar la imprevisibilidad y la inevitabilidad del acontecimiento, en el sentido de que cuando sea imprevisible bien porque no haya sido anunciada ni su inicio o su prórroga, o siéndolo no sean previsibles sus efectos al ir más allá de lo normalmente esperado, siempre que se hayan adoptado y

⁴⁵ STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 27 de octubre de 2009, rec. núm. 5906/2007, que enjuicia el caso de una empresa que solicita extinguir el contrato de trabajo de 6 de los 88 trabajadores de la empresa, por incendio de las naves que la empresa tenía en un polígono industrial. Los trabajadores fueron redistribuidos en otras oficinas, de tal forma que sólo 6 iban a ver cesado su contrato.

⁴⁶ STSJ Castilla y León, sala de lo contencioso-administrativo, de 3 de abril de 2006, rec. núm. 123/2004, que enjuicia el caso del desabastecimiento de materia prima (remolacha) suficiente para mantener una mínima actividad de la fábrica causado por las adversas condiciones meteorológicas de lluvia, que impidió la recolección de la remolacha a los agricultores.

⁴⁷ STSJ Castilla y León, sala de lo contencioso-administrativo, de 30 de noviembre de 2006, rec. núm. 109/2005.

⁴⁸ STSJ Castilla-La Mancha, de 24 de enero de 2001, rec. núm. 1611/1999.

podido adoptar por el empleador medidas razonables para paliar sus efectos en la actividad empresarial, podría ser considerada como causa de fuerza mayor⁴⁹. Es decir, si se demuestra que el paro del transporte genera un inevitable desabastecimiento de piezas en la cadena de producción, sí como que la empresa actúa en todo momento con la diligencia necesaria para hacer frente al paro del transporte, a pesar de lo cual las medidas preventivas tomadas por la empresa no son suficientes para permitir la continuidad del proceso productivo al encontrarse sin la materia prima necesaria, y teniendo en cuenta que el paro del transporte se configura como un hecho externo a la esfera de actuación de la empresa, se considera que sí constituye fuerza mayor⁵⁰.

En definitiva, en principio, el paro que causa un desabastecimiento en las empresas impidiéndoles que su actividad productiva continúe constituye un supuesto de fuerza mayor justificativo de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo. No obstante, no se puede olvidar que la fuerza mayor se configura jurídicamente como un concepto jurídico indeterminado susceptible de valoración caso por caso, y que será necesario que dicho paro sea imprevisible o que, aún siendo previsible, sus efectos en la actividad productiva de las empresas resulten inevitables. Así pues, la doctrina judicial más reciente considera que cuando la huelga en el sector del transporte es conocida con antelación, la empresa debe proceder a remediar la situación acopiando el material

⁴⁹ STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 24 de febrero de 1999, rec. núm. 3536/1993, que considera que *“si bien es cierto que la huelga anunciada de transportes era una circunstancia previsible, sin embargo, su prolongación sin aviso y la incidencia que generó entre otros, el corte de carreteras y el cierre de las fronteras de Irún, La Junquera y Portugal ya era una circunstancia imprevisible y que aun pudiendo ser prevista era inevitable para la sociedad recurrente y si además de ello esa circunstancia aparece como un hecho externo, ajeno a su esfera de actividad y está acreditado que actuó con la diligencia necesaria y no obstante lo cual se encontró sin la materia prima necesaria para la continuidad del proceso productivo”*. En el mismo sentido, STSJ Aragón, sala de lo contencioso-administrativo, de 3 de diciembre de 2010, rec. núm. 565/2008. Por el contrario, la STSJ Aragón, sala de lo contencioso-administrativo, de 7 de diciembre de 2010, rec. núm. 562/2008, considera que *“el paro de transporte de mercancías por carretera no puede considerarse en el presente caso como un supuesto de fuerza mayor, ya que el sistema de organización de la empresa es una cuestión imputable únicamente a la misma. Por otra parte, no queda probado que la empresa adoptase la diligencia necesaria para impedir los efectos del paro del transporte por carretera, declarado desde un principio como indefinido... La huelga de transportes por carretera no constituyó una causa de fuerza mayor porque era previsible y no generaba la imposibilidad de trabajar en la empresa si se hubiera previsto el acopio de materia prima necesario; y ello no se hizo, a consecuencia de la organización just in time de la empresa, ello constituía, tal como pone de relieve la codemandada, un riesgo empresarial cuyas consecuencias no deben recaer sobre los trabajadores”*.

⁵⁰ STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 3 de marzo de 1998, rec. núm. 7023/1992. En términos similares, SSTS, sala de lo contencioso-administrativo, de 29 de junio de 1998, rec. núm. 4505/1992; sala de lo contencioso-administrativo, de 24 de febrero de 1999, rec. núm. 3536/1993.

necesario para continuar la fabricación⁵¹. La fuerza mayor ha sido también alegada en un caso de huelga, pero no para justificar una suspensión temporal por desabastecimiento, sino para justificar la omisión del requisito de convocatoria de la misma ante una situación de crispación e indignación colectiva de los trabajadores provocada por los despidos realizados por el empresario y la forma de proceder a ellos, en cuyo caso la doctrina judicial⁵² consideró que la falta de preaviso por parte de los trabajadores para convocar la huelga quedó justificada por tratarse de una situación de fuerza mayor.

También constituye un supuesto discutido la extinción del contrato de arrendamiento del local, pues éste puede obedecer a diferentes razones, es decir, la extinción del contrato de arrendamiento del local es un supuesto donde el deslinde con las otras causas extintivas, llamadas de fuerza mayor impropia, es dificultoso, ya que el empleador puede acudir a la vía del art. 52 c) ET, eludiendo la vía del despido colectivo, y desviando la causa por las que aquel precepto acoge. Por ello, la jurisprudencia⁵³ señala que es posible activar la vía del art. 52 c) ET para extinguir un contrato de trabajo sin necesidad de acudir a la vía del art. 51.12 y por tanto requerir de la autoridad laboral autorización para la extinción contractual por fuerza mayor, cuando se extingue el contrato de arrendamiento del local. Para rechazar la vía del art. 51.12 ET se afirma⁵⁴ que, partiendo de que la fuerza mayor puede probar esa imposibilidad de prestar de forma definitiva la actividad laboral, se debe tener en consideración que si bien la pérdida del uso del local en el que se desarrolla el negocio hace imposible la prestación en él del trabajo al menos hasta que no se disponga de otro, y además es provocado por causa no imputable al empleador arrendatario, no se dan los restantes y decisivos elementos que permiten calificar la acción o acontecimiento como de fuerza mayor, porque *“la extinción de un contrato de arrendamiento por denuncia del término es previsible y sus consecuencias sobre la prestación de trabajo evitables mediante la utilización de otro local”*. Del mismo modo, cuando el contrato de arrendamiento del local se extingue por cumplimiento del plazo voluntariamente pactado, no existe fuerza mayor puesto que era una situación prevista y consentida⁵⁵. Ahora bien, la extinción del contrato de arrendamiento de local puede actuar como otra causa extintiva, esto es, causas económicas o dificultades de funcionamiento de la empresa que justifican medidas técnicas u organizativas, que se traducen en la necesidad de amortizar determinados puestos de trabajo vía art. 52 c) ET. No obstante, en otros casos, la

⁵¹ STSJ Cataluña, de 25 de julio de 2011, rec. núm. 1784/2011, que declara que concurre la situación de fuerza mayor ante la situación de huelga declarada en el sector del transporte cuando se trata de una empresa que utiliza el sistema de trabajo “just in time” y no hace acopio de piezas en los días previos.

⁵² STSJ Cataluña, de 15 de septiembre de 2010, rec. núm. 2081/2010.

⁵³ STS de 8 de julio de 2008, rec. núm. 1857/2007.

⁵⁴ STS de 8 de julio de 2008, rec. núm. 1857/2007.

⁵⁵ STSJ País Vasco, de 29 de octubre de 2013, rec. núm. 1752/2013.

jurisprudencia⁵⁶ ha declarado la improcedencia de la extinción vía art. 52 c) ET argumentado que aunque la extinción del contrato de arrendamiento sea ajena al empleador arrendatario, esa circunstancia fue previsible y pudo reubicar al trabajador en otros centros de la empresa, siendo que ésta había contratado a gran número de trabajadores. Por tanto, partiendo de que el despido objetivo no es por razones económicas, las dificultades que impiden el buen funcionamiento, que justifican la medida extintiva no existen, ya que esta medida no es la racionalmente esperable de un buen comerciante. No obstante, hay que ponderar cada caso y sus circunstancias, porque no siempre la extinción de arrendamiento local puede venir determinada por la llegada del término, pues puede deberse a un desahucio judicial o cuando interviene la autoridad⁵⁷. Así, los casos de extinción de contrato de arrendamiento por derribo con derecho de retorno no constituyen casos de fuerza mayor, pues es precisamente la naturaleza del “*derecho, su facultad de optar o no por el retorno lo que desvirtúa completamente su alegación de fuerza mayor para la extinción laboral pretendida, ya que es voluntad del legislador que la imposibilidad de prestación de trabajo tenga el carácter de definitiva para ser estimada como fuerza mayor y esa imposibilidad alcanza tal carácter no por el derribo, sino por su voluntad de no ejercitar el derecho de retorno que ostenta, por lo que la resolución administrativa denegatoria de la solicitud es conforme a Derecho*”⁵⁸.

Lo mismo sucede con el rescate de concesión administrativa, pues la jurisprudencia⁵⁹ aprecia la existencia de fuerza mayor que ampara la extinción de los contratos puesto que la autoridad municipal que había otorgado una concesión administrativa procede a su rescate, constituyendo, por tanto, un acto unilateral de la autoridad otorgante, ajeno a

⁵⁶ STS de 29 de noviembre de 2010, rec. núm. 3876/2009, en el que señala que “*en lo que por fuerza hemos de discrepar es en el segundo –y fundamental- argumento utilizado por el Tribunal Superior, el de que la empresa tenía la obligación de buscar un nuevo local en el que continuar el negocio de máquinas recreativas. Con independencia de que no parece fácil que se hubiese podido encontrar un local de características tan idóneas –particularmente de afluencia de público- para ubicar máquinas recreativas como las disfrutadas en la estación central de ferrocarril de Barcelona, lo cierto y verdad es que esa decisión se nos presenta prototipo de la más pura libertad empresarial [libertad para decidir qué producir y cómo hacerlo] y por lo mismo debe permanecer inmune al control jurisdiccional; otra cosa significaría valorar más allá de lo razonable- la global actividad de la empresa, con indebida sustitución del empresario por el Juez en el núcleo de decisiones que solo a aquel corresponden, en tanto que intransferible reducto de autonomía en la dirección de la empresa*”.

⁵⁷ STSJ Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 15 de enero de 2009, rec. núm. 1047/2006.

⁵⁸ STSJ Comunidad Valenciana, sala de lo contencioso-administrativo, de 27 de mayo del 2004, rec. núm. 15/2002.

⁵⁹ STS, sala de lo contencioso-administrativo, de 25 de noviembre de 2008, rec. núm. 117/2006, que enjuicia el caso de rescate de la concesión administrativa de puestos en el mercado de abastos del ayuntamiento por la autoridad administrativa y que con motivo de su rehabilitación se cesa en la concesión y se produce la subsiguiente extinción del contrato de trabajo de los trabajadores por la empresa.

la voluntad de la concesionaria, imprevisible e inevitable que impide la continuidad de los contratos de trabajo. Al respecto, señala que *“se produce una circunstancia ajena a la voluntad empresarial, pretender la administración municipal el desmantelamiento del mercado tras el rescate de la concesión administrativa. Tal actuación es un acontecimiento externo al círculo de la empresa adoptado por la autoridad municipal titular del mercado de abastos y adjudicadora de las correspondientes concesiones. Era, por tanto, extraordinario e imprevisible para los concesionarios”*. Sin embargo, parte de la doctrina judicial⁶⁰ no aprecia fuerza mayor porque el rescate, por mucho que constituya un acto unilateral de la corporación local, no es ajeno a la esfera de los comerciantes que tenían en sus puestos tiendas en el mercado municipal, no siendo pues el rescate ajeno a la esfera interna de los concesionarios, de tal forma que no concurre el requisito de imprevisibilidad ni tampoco de inevitabilidad.

La anulación de un concurso realizado por una Administración Pública con fines de selección de personal ha sido también un supuesto nada claro, pues en una primera etapa se consideraba⁶¹ que la *“carencia de corrección jurídica en el acto administrativo de convocatoria pública que generó la ulterior contratación laboral entre las partes no puede producir, sin más, la ineficacia o falta de virtualidad de dicha contratación privada”*. Se rechazaba así la posibilidad de encajar dicho supuesto entre las causas de fuerza mayor abogándose por la tesis de la extinción que habría de basarse en una especie de causa sobrevenida, si bien esta solución contraria a la anulación automática del contrato parecía asentarse sobre todo en datos de carácter procedimental y no de fondo, ya que se fundaba en que el trabajador afectado no había tenido opción de intervenir en el correspondiente procedimiento contencioso-administrativo. Sin embargo, posteriormente se señala⁶² que la anulación del concurso no puede asimilarse a un despido por causas técnicas, sino más bien a una especie de condición resolutoria, que estaría implícita en el contrato y que eximía a la Administración empleadora de seguir un procedimiento específico de extinción. Es decir, de la nulidad del concurso deriva lógicamente la extinción de los contratos celebrados a su amparo y dado que se trata de factores totalmente ajenos al trabajador, y que son consecuencia de un defectuoso proceder de su empleador, la Administración deberá acudir a la fuerza mayor⁶³.

⁶⁰ SSTSJ Madrid, de 24 de junio de 2008, rec. núm. 1054/2008; Madrid, sala de lo contencioso-administrativo, de 17 de noviembre de 2003, rec. núm. 576/1999.

⁶¹ STS de 12 de junio de 1989.

⁶² STS de 29 de marzo de 1994. En el mismo sentido, SSTS de 5 de julio de 2000, rec. núm. 3115/1999; de 10 de marzo de 1999, rec. núm. 2138/1998; de 5 de octubre de 1999, rec. núm. 2773/1999.

⁶³ STSJ Aragón, de 19 de julio de 2006, rec. núm. 613/2013. En términos similares, SSTS de 29 de abril de 2009, rec. núm. 1394/2009; de 18 de diciembre de 2007; SSTSJ Galicia, de 24 de abril de 2012, rec. núm. 597/2012; Castilla y León, de 18 de diciembre de 2008, rec. núm. 724/2008; Canarias, de 14 de julio de 2006, rec. núm. 401/2006; Madrid, de 12 de julio de 2005, rec. núm. 5380/2004; Aragón, de 26

En definitiva, como señala la jurisprudencia⁶⁴ la fuerza mayor “*es un concepto jurídico indeterminado que comprende no solamente las causas a que se refería el artículo 76.6 de la Ley de 26 de enero de 1944 del Contrato de Trabajo, sino a cualquier otra que dimanase de un hecho externo ajeno a la esfera de la actividad del empresario, que comporta que el hecho determinante del incumplimiento de una obligación sea imprevisible o pudiendo preverse resultare inevitable*”.

4. Constatación de la fuerza mayor. Intervención de la autoridad laboral

El art. 49.1 h) ET establece expresamente que la fuerza mayor que conlleve la extinción de los contratos de trabajo por imposibilitar la prestación de trabajo ha de ser constada por la autoridad laboral, de igual forma que así lo prevé el art. 51.7 ET que regula el procedimiento a seguir. Por tanto, pese a la discusión doctrinal⁶⁵ de si la fuerza mayor extingue ipso iure los contratos de trabajo, no cabe la menor duda que necesita de la constatación por parte de la autoridad laboral, comprobando si existe el suceso catastrófico y si éste reúne los requisitos que se exigen para justificar la terminación de los contratos de trabajo, es decir, si concurren las condiciones de inimputabilidad, imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal entre el incumplimiento de la obligación y el hecho que dio lugar al mismo.

No obstante, la intervención de la autoridad laboral es en cierta medida limitada ya que su actuación se reduce a verificar los hechos constitutivos de fuerza mayor, sin entrar a juzgar la decisión empresarial y sin posibilidad de proponer soluciones al respecto. Realiza un control administrativo de tipo autorizante, pero prevalentemente reglado, de forma que se produce una disminución del grado de discrecionalidad administrativa, tratándose más de un acto de comprobación⁶⁶.

de enero de 2004, rec. núm. 1194/2003; Castilla y León, de 13 de junio de 2000, rec. núm. 1165/2000. La STSJ Galicia, de 28 de febrero de 2012, rec. núm. 4940/2011, indica que “*la doctrina científica y jurisprudencia coinciden en que el impedimento de la prestación de trabajo por acto de autoridad o factum principis (definido habitualmente como orden de la autoridad gubernativa, pero que cabe ampliar por analogía a la resolución de la autoridad judicial), del contrato de trabajo es equiparable a la fuerza mayor. Esta equiparación supone que el empresario laboral, que debe cumplir la orden o resolución correspondiente –en el supuesto enjuiciado, la Administración Pública convocante del concurso anulado– debe utilizar para el cumplimiento de la misma bien la vía del art. 51 del ET, cuando se superan los umbrales numéricos previstos en el párrafo 1 de dicho precepto legal, o bien más habitualmente la vía del art. 52 c) del ET, cuando se trata de extinciones contractuales por debajo de dichos límites*”.

⁶⁴ STS de 16 de mayo de 1995. En el mismo sentido, SSTSJ Castilla-La Mancha, de 15 de julio de 2010, rec. núm. 762/2010; País Vasco, de 14 de febrero de 2006, rec. núm. 2746/2005.

⁶⁵ DEL PESO Y CALVO, C., “La fuerza mayor propia... *op. cit.* p. 93.

⁶⁶ MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *El despido colectivo en...* *op. cit.* p. 98.

La autoridad competente para intervenir dependerá del ámbito a que afecte, esto es, si se refiere a una comunidad autónoma o bien al ámbito estatal, tal y como lo regula el art. 25 RD 1483/2012. Así, en el ámbito de las comunidades autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una comunidad autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente el órgano que determine la comunidad autónoma respectiva. En el ámbito de la Administración General del Estado podrá ser la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la Delegación del Gobierno si la comunidad autónoma es uniprovincial o la Subdelegación del Gobierno en la provincia, o bien la Delegación del Gobierno en las ciudades de Ceuta o Melilla.

De cualquier forma, en la actualidad, la resolución de la autoridad laboral se limita a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada, pues la resolución expresa positiva de la administración no tiene efectos extintivos por sí misma, ya que se requiere una decisión posterior del empresario que tenga por objeto la extinción de los contratos de trabajo, es decir, corresponde a la empresa la decisión de extinguir los contratos de trabajo, la cual informará de ello a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Incluso, en el caso de que la autoridad laboral declare que no queda constatada la existencia de fuerza mayor podrá iniciarse el procedimiento de despido colectivo, sin que la autoridad laboral pueda tampoco autorizar las extinciones programadas por la empresa, ni siquiera cuando las partes afectadas hubiesen llegado a un acuerdo que justifique las mismas por concurrir causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Por tanto, la resolución de la autoridad laboral no se trata de una autorización en sentido estricto, sino de una resolución que constata o no la existencia de la fuerza mayor alegada. De hecho, tras la reforma operada en 2012, se trata del único supuesto en que la indicada autoridad laboral retiene competencias sobre la materia, ya que en el resto de supuestos de concurrencia de causas objetivas de carácter colectivo, la decisión se adopta por el empresario y no por la autoridad laboral⁶⁷.

La resolución de la autoridad laboral surtirá efectos desde la fecha del hecho causante, de modo que el empresario está autorizado para extinguir los contratos de trabajo desde el hecho causante de la fuerza mayor, si bien podrá proponer la finalización del contrato de trabajo desde otra fecha distinta posterior a la del hecho causante⁶⁸. Esto no significa que el empresario disfrute de absoluta libertad para dar finalizadas las relaciones laborales, pues la autorización para extinguir los contratos de trabajo está en estrecha

⁶⁷ STSJ Castilla-La Mancha, de 10 de julio de 2013, rec. núm. 486/2013.

⁶⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F., "El despido por fuerza... *op. cit.* p. 209.

relación con la fuerza mayor y la decisión extintiva ha de relacionarse con la autorización que le da cobertura, y en definitiva con la fuerza mayor misma, ya que la extinción de los contratos por fuerza mayor sin la autorización administrativa es nula, según establece el art. 124 LRJS. Además, los trabajadores afectados por la decisión empresarial de extinguir los contratos de trabajo por fuerza mayor podrán impugnar esta decisión ante la jurisdicción social.

5. Bibliografía

BAYÓN CHACÓN, G., “La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversión de empresas”, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*. Madrid: Universidad de Madrid, 1970.

BLASCO SEGURA, B., “La extinción del contrato de trabajo por causas tecnológicas o económicas: el expediente de regulación de empleo”, en *AL*, Tomo III, 1992.

CAVAS MARTÍNEZ, F., “El despido por fuerza mayor” en AA.VV., *Estudios sobre el despido*. Madrid: Universidad de Madrid, 1996.

DEL PESO Y CALVO, C., “La fuerza mayor propia”, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*. Madrid: Universidad de Madrid, 1970.

DESDENTADO BONETE, A., “La extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo”, en *Revista Colex*, núm. 11, 1994.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: Civitas, 1993.

MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., *El despido colectivo en el Derecho español. Estudio de su régimen jurídico*. Pamplona: Aranzadi, 1997.

Fecha recepción: 8.3.2015

Fecha aceptación: 29.5.2015