

## Régimen transitorio

Ya se ha indicado que el Reglamento entrará en vigor el 3 de diciembre de 2009. Sin embargo, existen normas especiales, fundamentalmente en relación con el procedimiento de adjudicación y con la duración de los contratos, que modulan las notas expuestas más arriba.

Así, no será de aplicación la obligación de acudir a procedimientos equitativos de adjudicación hasta el 3 de diciembre de 2019, sin perjuicio de que los Estados deban ir imponiendo progresivamente esta regla antes de la fecha citada. Esta norma no plantea especial incidencia, porque la adjudicación de las concesiones de servicio público en España respeta la necesaria publicidad y concurrencia.

Por otro lado, y a pesar de que la duración máxima normal de los contratos será de diez años (o quince, como se ha expuesto), el propio Reglamento permite que existan contratos adjudicados incluso con posterioridad a la publicación del Reglamento, pero antes de su entrada en vigor, en los que la duración podrá ser muy superior. Dando por supuesto que las concesiones de servicio público se han adjudicado en todo caso conforme a un procedimiento de licitación equitativo:

a) los contratos adjudicados a partir del 26 de julio de 2000 y antes del 3 de diciembre de 2009 (incluso los que se adjudiquen ahora, y hasta casi la totalidad del año que viene, pues), podrán continuar asimismo hasta su expiración, pero no por un período superior a 30 años. Es decir, puede haber contratos que extiendan su duración hasta el 2 de diciembre de 2039, siempre que la normativa nacional correspondiente no prescriba un plazo menor de duración para estos contratos.

b) los contratos adjudicados antes del 26 de julio de 2000 no tienen límite temporal, de manera que se extinguirán a su finalización, sea cual sea su plazo, aunque siempre de acuerdo con lo que al respecto establezca la normativa nacional de aplicación.

Con todo, el resto de notas esenciales expuestas, salvo la relativa al procedimiento de adjudicación, serán aplicables a todos los contratos, adjudicados previamente o no, desde el 3 de diciembre de 2009.

ADOLFO MENÉNDEZ MENÉNDEZ Y  
JAIME ALMENAR BELENGUER (\*)

(\*) Del Área de Derecho Público y Procesal de Uría Menéndez (Madrid y Valencia).

## ESPAÑA

### EL PARO DE TRANSPORTISTAS: ¿CAUSA DE FUERZA MAYOR JUSTIFICATIVA DE LA SUSPENSIÓN TEMPORAL DE LA RELACIÓN LABORAL? INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA SALA TERCERA DEL TRIBUNAL SUPREMO

#### Introducción

El pasado mes de mayo, la Federación Nacional de Asociaciones de Transporte de España (Fenadismer) convocó un paro indefinido del transporte de mercancías por carretera que comenzó la medianoche del 8 de junio de 2008 y se prolongó durante varios días. El paro del transporte fue convocado con la finalidad de presionar al Gobierno para que aprobase una serie de medidas —al igual que se había hecho en Francia, Bélgica e Italia— que permitiesen a los transportistas cubrir los costes de explotación de los vehículos de transporte en sus diferentes especialidades, costes que se habían visto incrementados drásticamente debido a la subida del precio del petróleo. Al igual que en ocasiones anteriores, el paro de transportistas provocó un desabastecimiento de mercancías en numerosas empresas que afectó a sus cadenas de montaje y producción. Por ello, hubo empresas que se plantearon la necesidad de proceder a la suspensión temporal de los contratos de trabajo de sus empleados mientras durase el paro de transportistas.

Como consecuencia de dicha necesidad, se volvió a plantear el tradicional debate sobre la calificación jurídica del paro de transportistas como supuesto de fuerza mayor temporal justificativo de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo de los empleados de las empresas afectadas.

En este sentido, parece que la posición de las autoridades laborales ante las solicitudes recibidas por parte de las empresas afectadas ha sido bastante restrictiva. Las autoridades laborales parecen entender que el paro indefinido de transportistas no puede calificarse como un supuesto de fuerza mayor que justifique la suspensión unilateral de carácter colectivo de los contratos de trabajo de los empleados de las empresas afectadas. No obstante lo anterior, conviene recordar y tener en cuenta la jurisprudencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo (en adelante, «TS») existente en la materia. En efecto, y tal y como se analizará más adelante, existen tres sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS que, valorando las circunstancias concurren-

tes en cada caso concreto, calificaron el paro general de transportistas ocurrido en octubre de 1990, que provocó un desabastecimiento general en mercados y empresas, como causa de fuerza mayor temporal justificativa de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo de los empleados de las empresas afectadas.

### **La fuerza mayor como causa de suspensión colectiva de los contratos de trabajo por fuerza mayor temporal. Procedimiento y efectos**

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante, «ET») configura la fuerza mayor como un supuesto, tanto de extinción definitiva, como de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Así, por una parte, el artículo 49.1. h) ET establece que el contrato de trabajo se extinguirá *«por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley»*. Por lo tanto, y siempre y cuando se acredite la existencia de fuerza mayor ante la autoridad laboral mediante la presentación del correspondiente expediente de regulación de empleo, la empresa afectada por un supuesto de fuerza mayor podrá proceder a la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores afectados.

Por otra parte y con respecto a la suspensión colectiva de los contratos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1. i) ET, el contrato de trabajo podrá suspenderse por fuerza mayor temporal. Pero para llevar a cabo dicha suspensión, la empresa afectada deberá obtener la preceptiva autorización de la autoridad laboral. Así, la empresa deberá dirigirse a la autoridad laboral de la provincia donde radique el centro de trabajo afectado para que ésta constate la existencia de fuerza mayor temporal y autorice la suspensión que se solicita, lo que implica que la autoridad laboral ha de comprobar la realidad del suceso en que se fundamenta la solicitud empresarial.

Si la autoridad laboral autoriza la suspensión, los efectos de la suspensión se retrotraen a la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La duración y efectos de la situación suspensiva serán las que fije la resolución administrativa que declare la existencia de fuerza mayor temporal, sin que sea posible que la empresa solicite una suspensión *sine die* o indefinida.

La suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor temporal exonera de las obligaciones de tra-

bajar y remunerar el trabajo. En este sentido, el trabajador con contrato suspendido se encuentra en situación legal de desempleo, con derecho a la prestación correspondiente. Asimismo, la empresa deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la aportación de la cuota empresarial que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación correspondiente al trabajador (*«cuota obrera»*).

### **Definición jurisprudencial de fuerza mayor en el ámbito laboral**

En relación con la definición de fuerza mayor en el ámbito laboral, a los efectos que se analizan, la Sala Tercera del TS ha entendido, entre otras en su sentencia de 7 de marzo de 1995 (RJ 1995/2357), que debe tratarse de un acontecimiento externo al círculo de la empresa, que sea: (i) imprevisible, efectuando dicha calificación atendiendo a criterios de razonabilidad y al carácter predecible del acontecimiento; y/o (ii) inevitable o irresistible, de modo que, aunque se pudiera haber hecho un pronóstico razonable respecto a la posibilidad de su existencia, no hubiera posibilidad de evitar, no tanto el acontecimiento, sino los efectos que éste produciría en la empresa. Por lo tanto, la fuerza mayor en el ámbito laboral se configura jurisprudencialmente como impeditivo del cumplimiento de las relaciones de trabajo por un hecho imprevisible, inevitable y ajeno a la voluntad de las partes, producido fuera del ámbito de la empresa. La fuerza mayor se caracteriza así como una causa extraña a la empresa.

Como consecuencia de dicha interpretación, tradicionalmente se han considerado como causas de fuerza mayor las alteraciones derivadas de los conflictos sociales siempre y cuando tengan un carácter extraordinario y externo a la actividad de las empresas afectadas (no cuando esas empresas son parte del conflicto), en tanto que no se haya podido prever el conflicto o que, habiéndose previsto, no se haya podido evitar.

A la vista de lo anterior, la fuerza mayor en el ámbito laboral se configura como un concepto jurídico indeterminado susceptible de interpretación caso por caso por parte de los tribunales.

### **El paro de transportistas como fuerza mayor temporal. Jurisprudencia de la Sala Tercera del TS**

¿Es posible calificar el paro de transportistas que el pasado mes de junio de 2008 afectó a numerosas empresas en España como un supuesto de fuerza

mayor temporal que justifique la suspensión colectiva de los contratos de trabajo de los empleados de las empresas afectadas?

Para dar una respuesta a la cuestión planteada es necesario tener en cuenta que la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS ha considerado en tres sentencias que el paro del transporte y sus efectos pueden ser considerados supuestos de fuerza mayor temporal y, en consecuencia, justificar la suspensión colectiva de los contratos de trabajo en la medida en que se cumplan ciertos requisitos. En particular, esas sentencias analizaron las consecuencias del paro general del transporte iniciado a mediados de octubre de 1990, que se prolongó durante más de una semana y provocó un importante desabastecimiento en mercados y empresas.

A continuación, se realiza un análisis pormenorizado de cada una de las tres sentencias con el fin de determinar las circunstancias de hecho concurrentes que permiten la calificación del paro de transportistas como fuerza mayor temporal en cada caso concreto:

(i) Sentencia de 3 de marzo de 1998 de la Sala Tercera del TS (RJ 1998/2304)

La sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS de 3 de marzo de 1998 analiza las consecuencias del paro general del transporte iniciado en octubre de 1990 sobre una empresa automovilística que, debido al desabastecimiento de materias primas provocado por el paro, no pudo continuar su proceso productivo y se vio obligada a suspender los contratos de trabajo de sus empleados. En particular, en dicha sentencia quedaba acreditado que el paro del transporte había generado un inevitable desabastecimiento de piezas en la cadena de producción de la empresa, así como que la empresa había actuado en todo momento con la diligencia necesaria para hacer frente al paro del transporte, si bien las medidas preventivas tomadas por la empresa no habían sido suficientes para permitir la continuidad del proceso productivo al encontrarse sin la materia prima necesaria.

Según la autoridad laboral recurrente en apelación, el paro del transporte que imposibilitó la recepción de materias primas por parte de la empresa no podía ser calificado como fuerza mayor temporal, ya que no era un acontecimiento extraordinario, al dimanar de la voluntad humana, y no imposibilitaba el trabajo efectivo por parte de la empresa. Muy al contrario,

según la autoridad laboral, se trataba de un suceso normal con el que deben contar las empresas y tomar las medidas de previsión oportunas.

Sin embargo, el TS considera que, si bien es cierto que el paro era previsible, su prolongación en el tiempo sin aviso y las incidencias que generó (entre otras, el corte de carreteras y el cierre de las fronteras de Francia y Portugal) deben ser consideradas circunstancias imprevisibles e inevitables para la empresa automovilística afectada. Igualmente, el TS considera que el paro del transporte se configura como un hecho externo a la esfera de actuación de la empresa, ya que a pesar de que ésta actuó en todo momento con diligencia para hacer frente a la situación, no pudo obtener la materia prima necesaria para la continuidad de su proceso productivo. Por todo ello, el TS concluye que es procedente estimar la concurrencia de fuerza mayor a los efectos de la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

(ii) Sentencia de 29 de junio de 1998 de la Sala Tercera del TS (RJ 1998/5039)

En esta ocasión, el TS analiza el impacto del paro general del transporte de octubre de 1990 en una empresa fabricante de electrodomésticos que sufrió igualmente un desabastecimiento de materias primas y la consecuente paralización de su proceso productivo.

De nuevo, la Abogacía del Estado, en representación de la autoridad laboral recurrente, alegó que el paro del transporte no era un supuesto de fuerza mayor, porque se trataba de un suceso normal con el que deben contar las empresas y tomar las medidas de previsión oportunas. Según la autoridad laboral, «*la fuerza mayor se trata de un acontecimiento normalmente insólito y por eso no razonablemente previsible, caracteres que no pueden predicarse de un suceso tan habitual como una huelga que constituye un derecho fundamental de los trabajadores garantizado por la Constitución Española*».

Sin embargo, la Sala Tercera del TS, siguiendo la tesis empresarial, estima que la fuerza mayor es un concepto jurídico indeterminado que debe comprender todas aquellas causas que dimanen de un hecho externo ajeno a la actividad del empresario. Asimismo, considera que la existencia de la fuerza mayor debe ser valorada en cada caso concreto y que comporta que el hecho

determinante de la obligación, aunque pudiera preverse, resulte inevitable. Por ello, el TS concluye que el paro del transporte que provocó un desabastecimiento en la fábrica es un acontecimiento externo e inevitable para el empresario que debe ser calificado como fuerza mayor temporal.

Se observa en este caso que el TS no analiza el perjuicio ocasionado a la empresa en el caso concreto ni las circunstancias específicas del paro del transporte de octubre de 1990 (i.e., su prolongación en el tiempo sin aviso, el corte de carreteras, el cierre de fronteras, etc.). Ni siquiera valora el TS si la conducta de la empresa ha sido o no diligente a la hora de prever las consecuencias del paro. Por el contrario, el TS considera en esta sentencia que el paro debe ser calificado como fuerza mayor simplemente porque se trata de un acontecimiento externo e inevitable para el empresario, lo que cabe entender que supone una flexibilización de su posición.

(iii) Sentencia de 24 de febrero de 1999 de la Sala Tercera del TS (RJ 1999/918)

Finalmente, la Sentencia de Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS de 24 de febrero de 1999, dirime la cuestión sobre la calificación jurídica del paro del transporte de octubre de 1990 como fuerza mayor temporal en relación con otra empresa automovilística que sufrió un desabastecimiento de piezas en su cadena de producción. En este caso, la empresa recurrió la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que consideró que el paro del transporte y su consecuente impacto en el proceso productivo de la empresa, no podía ser calificado como fuerza mayor temporal, sino como causa económica, técnica, organizativa o de la producción.

La empresa recurrente sostenía que el paro del transporte debía configurarse como un hecho imprevisible, inevitable y ajeno a la voluntad de las partes, es decir, como una causa extraña a la empresa. Sin embargo, la autoridad laboral consideraba que debía calificarse como una causa económica no ajena a la previsión que, en su ámbito, debió tener la empresa en relación con el acopio de piezas en vista de la situación.

El TS, en el mismo sentido de su sentencia de 3 de marzo de 1998, considera que *«si bien es cierto que la huelga anunciada de transporte era una circunstancia previsible, sin embargo su prolongación sin aviso y la incidencia que generó, entre otras,*

*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, dicha circunstancia aparece como un hecho externo a su propio ámbito de actividad y está acreditado que actuó con la diligencia necesaria y no obstante a lo cual se encontró sin la materia prima necesaria para la continuidad del proceso productivo, es procedente estimar la concurrencia de fuerza mayor»*. Por lo tanto, en el presente caso, reiterando lo apreciado en la sentencia de 3 de marzo de 1998, el TS valora las circunstancias concurrentes del caso concreto, evaluando específicamente la actitud de diligencia de la empresa frente al paro general del transporte.

### A modo de conclusión

La jurisprudencia examinada de la Sala Tercera del TS ampara ciertamente la consideración del paro de transportistas como fuerza mayor temporal, justificativa de la suspensión colectiva de los contratos de trabajo. No obstante, no podemos olvidar que la fuerza mayor se configura jurídicamente como un concepto jurídico indeterminado susceptible de valoración caso por caso. En efecto, tras el análisis de la jurisprudencia existente en la materia queda claro que la consideración del paro de transportistas como fuerza mayor temporal depende de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.

Así, será necesario que estos paros sean imprevisibles o que, aún siendo previsibles, sus efectos en la actividad productiva de las empresas resulten inevitables.

De acuerdo con el artículo 1502 del Código Civil, la jurisprudencia del TS sitúa la responsabilidad de la empresa afectada en relación con el riesgo que emana de su actividad, esto es, la responsabilidad se centra, bien en lo previsible, o bien en lo que previsto fuese resistible mediante una actuación diligente. Por ello y de acuerdo con el criterio del TS, sólo en el caso de que se trate de un suceso imprevisible o, aun previsible, inevitable, y quede acreditado que la empresa afectada actuó con la diligencia debida para hacer frente a la situación, podrá calificarse dicho suceso como fuerza mayor.

CRISTINA TABOADA BAQUERO (\*)

(\*) Del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).