

TRIBUNAL SUPREMO, SALA VI.—CUESTIONES DE TRABAJO

FUERZA MAYOR EXTINTIVA

Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo (Sala VI)
de 24 de junio de 1975 (Ar. 2.774)

La recién aprobada ley de Relaciones laborales ha venido en cierta medida a modificar los términos normativos de la fuerza mayor. Pese a ello, el estudio de una sentencia basada en un precepto ya derogado, entiendo que puede poseer precisamente en este momento alguna utilidad, porque a su hilo cabe suscitar un conjunto de reflexiones más o menos directamente encaminadas a la comprensión de la nueva normativa.

Si no de una manera global —lo que excedería con mucho de los límites de este comentario— el planteamiento de la problemática derivada de la fuerza mayor, puede servir ahora de recapitulación de una larga polémica en nuestra doctrina y jurisprudencia, de vía de comprensión de la modificación efectuada, de punto de partida para el estudio del tema en la nueva Ley, y siempre de antecedente de la misma. Estas razones, unidas al hecho de que el contenido de la sentencia sobre la que recae el comentario, en cuanto directamente referido al concepto de fuerza mayor extintiva, ha de mantener al menos parcialmente su vigencia, entiendo justifican sobradamente estas líneas.

La función del apartado 6.º del artículo 76 de la LCT consiste en regular la incidencia en la relación laboral de factores que originándose fuera de ella van a recaer sobre la misma. Más concretamente, se trata de atribuir a tales factores externos a la relación unas determinadas consecuencias, concretadas en su eficacia extintiva. Fenómeno este que no es extraño a ningún ordenamiento, pero que en el concreto ordenamiento laboral presenta matices singulares.

Porque en éste, a diferencia del ordenamiento común, el mismo hecho se produce en relación con otro tipo de factores igualmente externos, a quienes se dota de idéntica eficacia extintiva, pero a través de un modo operativo por hipótesis diferente. En el apartado 7.º del mismo artículo 76 de la LCT, nuestro ordenamiento ha establecido un mecanismo —la intervención administrativa— que permite la incidencia en la relación obligacional de determinados factores ajenos a la misma, limitando de esta forma el riesgo empresarial y suavizando la imperatividad del *pacta sunt servanda*, pero, lo que

es más importante, de forma no excepcional (a diferencia del claro carácter extremo que posee en el Derecho común la limitación del riesgo del deudor).

Esta duplicidad entre los diferentes mecanismos de incidencia a que nos referimos provoca una interrelación entre ellos que lógicamente ha de originar dificultades interpretativas. La primera cuestión que se plantea es la siguiente: si el ordenamiento laboral, en razón de la especialidad del mismo, ha establecido un mecanismo específico, ¿qué sentido tiene el mantenimiento de la fuerza mayor que, obvio resulta, podría haberse englobado en aquél? Porque el artículo 76, 6.º, al contemplar la fuerza mayor la instituye como una causa extintiva autónoma, es decir, operante en cuanto tal y a diferencia de otras diversas (1). Entiendo que la solución sólo es una: el Derecho del Trabajo, fedatario del Derecho común, no se ha atrevido a romper con la dogmática civilista. Ha creado instituciones nuevas, adaptadas a sus específicas necesidades, pero mantiene viejas instituciones que, aunque superadas y teóricamente inútiles por la adopción de aquéllas, perviven produciendo zonas de fricción y originando difíciles problemas de delimitación teórica y práctica.

Si esto explica el que la fuerza mayor sea una institución polémica en el Derecho laboral español, explica también la dificultad de determinar su concepto.

Efectivamente, la imposibilidad de cumplir la prestación - como eje del mismo - encuentra en el Derecho laboral un tal cúmulo de dificultades que parece que ni siquiera puede plantearse. De un lado, porque —y esto es algo pacífico en la doctrina— la obligación del empleador en cuanto obligación de salario, y por lo mismo obligación genérica, es imperecedera (2). De otro, porque el recurso a una pretendida obligación empresarial de dar ocasión de trabajo (3), que el acontecimiento constitutivo de fuerza mayor imposibilitaría, aparte de que muy probablemente deba estimarse más como una carga que como un deber (4), difícilmente puede tener el alcance que se le atribuye. En efecto, así resulta de la forma en que el artículo 75, 2.º, de la LCT

(1) Esta autonomía, incontestable en la estructura del artículo 76, es un elemento que quizá no ha sido tenido debidamente en cuenta al plantear las relaciones con el expediente de crisis. Cuando se hace dirigir la fuerza mayor extintiva a la intervención administrativa en expediente de regulación de empleo, se está destruyendo tal autonomía: la fuerza mayor no extinguirá la relación sino que lo harán las causas provocadoras del expediente (económicas o tecnológicas). La fuerza mayor en cuanto hecho y no concepto jurídico, deberá someterse a las reglas del expediente, básicamente a la discrecionalidad administrativa. En este momento la fuerza mayor como tal habrá desaparecido del Derecho laboral; su concepto dejará de tener valor porque no originará en cuanto tal fuerza mayor, consecuencia específica ninguna.

(2) RODRÍGUEZ PIÑERO: «Régimen jurídico del despido (II)»; leyes de Contrato de trabajo y de Jurados mixtos», en *RPS*, núm. 77, enero-marzo 1968, pág. 49; MONTOYA: «El despido por fuerza mayor», en *RPS*, núm. 85, enero-marzo 1970, pág. 99; SUÁREZ: *La terminación del contrato de trabajo*, Madrid, 1967, pág. 159.

(3) Vid. SUÁREZ: *Op. cit.*, págs. 155 y sigs.; BRANCA: «Conservazione del rapporto», en *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*, dirigido por RIVA SANSEVERINO y MAZZONI, tomo II, Padova, 1971, págs. 540 y sigs. Un reciente estudio español del tema desde otra perspectiva, su relación con la mora y la teoría de los riesgos, en RODRÍGUEZ SANUDO: *Interrupciones de la actividad de la Empresa y derecho al salario*, Sevilla, 1975.

(4) Así, RODRÍGUEZ PIÑERO: *Op. cit.*, pág. 50, y MONTOYA: *Op. cit.*, págs. 99 y 100.

establece la obligación empresarial de dar ocupación efectiva (5), cuyo incumplimiento, además, sólo podría ser alegado por el trabajador. Por fin, dirigir la imposibilidad hacia la propia prestación del trabajador, el trabajo mismo (6), tampoco es posible desde el momento en que el trabajador está cumpliendo su prestación por el mero hecho de ponerse a disposición del empleador, con independencia de que tal puesta a disposición, por razones a él ajenas, se actúa o no en la efectiva realización del trabajo.

Si esto tiene algún significado, éste es que, en definitiva, la imposibilidad que contempla el artículo 76 guarda poca relación con igual concepto del Derecho común (7). Sin que este hecho sea extraño en nuestra disciplina, porque igual especialidad, aunque en otro sentido, se da también si la imposibilidad afecta al trabajador (8). El juego de los principios del Derecho común tiende a alterarse en nuestro caso por razón de la especialidad del Derecho laboral.

Esta alteración se produce evidentemente en función de las propias características de las prestaciones a que se obligan las partes de una relación laboral. Pero también en virtud de diversas razones económicas y sociales que conducen a que la incidencia de la fuerza mayor no sea de hecho ni deba ser tan amplia como en otros ordenamientos. La doctrina ha puesto de manifiesto en multitud de ocasiones estas razones que actúan como condicionantes del tema. Así la gravedad de las consecuencias eximiendo al empresario de su deuda salarial, afectando el derecho a la estabilidad del trabajador y frustrando el control del empleo que a la Administración compete. Igualmente, la evolución de las técnicas actuariales que, conduciendo a una cuantificación y evaluación de los posibles riesgos, tiende a disminuir el elemento de imprevisibilidad, aparte de la superación creciente de la inevitabilidad a través de la constante mejora de los sistemas de seguridad. Por fin, y sobre todo, la previsible y frecuentemente escasa incidencia de muchos acontecimientos catastróficos sobre el futuro de la Empresa y consiguientemente de la relación laboral, sobre la que es necesario extenderse algo más (9).

(5) Para un sector doctrinal este deber ocupacional tiene mayor alcance. Vid. BAYÓN y PÉREZ BORJA: *Manual de Derecho del trabajo*, 9.ª edición, Madrid, 1973, página 406, y SUÁREZ: *La terminación...*, cit., págs. 158 y sigs.

(6) MONTOYA: Op. cit., pág. 100.

(7) Así, RODRÍGUEZ PRÍNERO: Op. cit., pág. 51, que habla de «derogación expresa de los principios de Derecho común». Vid., en contra, COLOMBO: «La fuerza mayor como causa de disolución del contrato de trabajo», en *Estudios en memoria de Alejandro M. Unzué*, Buenos Aires, 1954, pág. 43. De forma parecida al texto, CAMERLYNCK: «Contrat de travail», en *Traité de Droit du Travail*, dirigido por el propio autor, París, 1966, pág. 290.

(8) Sabida es la tendencia del Derecho laboral a atemperar las consecuencias de la imposibilidad transformando la extinción del contrato en mera suspensión o interrupción. Vid. ARDAU: *La risoluzione per inadempimento del contratto di lavoro*, Milán, 1954, pág. 84, y RIVA SANSEVERINO: *Diritto del lavoro*, Padova, 1971, págs. 333 y siguientes.

(9) Vid. BAYÓN: *Manual...*, cit., págs. 549-551, y, especialmente, con toda amplitud y precisión, «La protección del interés social en los supuestos de fuerza mayor, crisis laborales y reconversiones de Empresas», en *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid, 1970, págs. 41 a 63. Consideraciones de este tipo igualmente en MONTOYA: Op. cit., págs. 109-111; SAGARDOY: *El des-*

En efecto, piénsese que en pocas ocasiones la destrucción de la Empresa es fundamental. Sin necesidad de recurrir a ejemplos de Empresas en las cuales predominan elementos inmateriales sobre los materiales, aunque esto ya sería un argumento suficiente, en la mayoría de los supuestos el local es accidental y, por tanto, sustituible. La constatación de la realidad nos indica de hecho que raramente es la fuerza mayor propia la determinante de la extinción. Desde luego, nunca una Empresa próspera desaparece por la destrucción de su factoría o por la necesidad de abandonar sus locales; simplemente la reconstruye o se traslada a otros tras un período más o menos dilatado de suspensión de actividades. Los gastos pueden ser grandes, pero tampoco deben magnificarse, pues las prestaciones del seguro, la concesión de ayudas o créditos, etc., los disminuyen profundamente. Aparte de que entonces, si de gastos hablamos, estaremos dirigiéndonos al campo de las crisis económicas. Lo que sucede o puede suceder en muchos casos es que la causa de fuerza mayor recae sobre una Empresa en malas condiciones como un último golpe destructor de su economía, o incluso actúa como pretexto para una cesación ya buscada. Y todos estos matices, en el delicado terreno en que nos movemos deben ser fundamentales.

Entrando ya en lo referente al concepto, de los dos criterios utilizados por la doctrina para la configuración de la fuerza mayor extintiva — el subjetivo, defendido por Suárez (10), y el objetivo, de Montoya (11) — entiendo, como puede deducirse de todo lo dicho hasta ahora, que es este último el acogido por el artículo 76, causa sexta, de la LCT. La fuerza mayor extintiva supone un hecho obstativo, extraordinario e imprevisible o inevitable, que imposibilita la continuación de la prestación laboral de forma definitiva al afectar a la base física del negocio. Lo que se imposibilita, en el sentido de la ley de Contrato de trabajo, no es la prestación laboral, sino directamente el funcionamiento de la Empresa y como consecuencia derivada de ello la primera.

El centro conceptual de la fuerza mayor extintiva en nuestra LCT se encuentra precisamente en las causas que el apartado 6.º del artículo 76 menciona como susceptibles de generar la fuerza mayor. Que tales causas no son exclusivas, sino meramente enunciativas es algo fuera de duda; la propia ley — y en general, dice, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever o que, previstas, no se hayan podido evitar —, la doctrina y la jurisprudencia así lo establecen. Pero la discusión sobre las mismas, al centrarse en si el significado del término «semejantes» se refiere al carácter extraordinario o al carácter catastrófico de las citadas expresamente por la ley (12), aparte de tener una importancia

plido laboral y los expedientes de crisis, Bilbao, 1969, pág. 194; PERUGINI: «La fuerza mayor en la ley de Contrato de trabajo», en *Derecho del Trabajo*, octubre 1974, páginas 852 a 866.

(10) Op. cit., págs. 158 y sigs.

(11) Op. cit., págs. 98-100. En la doctrina francesa predomina esta misma consideración. Vid. CAMERLYNCK: *Contrat de travail*, cit., págs. 292-293; OLLIER: *Le Droit de travail*, París, 1972, pág. 140; RIVERO SAVATIER: *Droit du travail*, París, 1970, pág. 499.

(12) En el primer sentido se pronuncia MONTAYA: Op. cit., pág. 102; en el segundo, DE LA VILLA: *Esquemas de Derecho del Trabajo*, s/f., págs. 452-453.

secundaria después de las precisiones jurisprudenciales sobre el tema, ha sido que lo preciso era buscar el común denominador a los ejemplos comprendidos en el precepto.

Lo verdaderamente trascendente es que todas estas causas, por encima de su carácter, poseen algo en común. En principio no estar relacionadas con los sujetos del contrato de trabajo (13) y recaer directamente sobre el sustrato empresarial (14), destruyendo el negocio o al menos imposibilitando permanentemente su ejercicio. Todas las causas citadas —y el término «extraordinario» lo sintetiza admirablemente— proceden del exterior no sólo de la relación laboral sino de la Empresa misma y no guardan relación alguna con su funcionamiento ordinario (15). Por fin, todas ellas presentan una vocación de totalidad, de afectación a toda la Empresa, establecimiento, etc. (16).

De aquí que solamente la imposibilidad definitiva (a salvo de la incidencia de la imposibilidad transitoria en contratos de trabajo por tiempo determinado), absoluta e indiscriminada extinguirá la relación laboral en virtud de la causa 6.ª del artículo 76. De este modo quedan al margen del concepto definido por este precepto todos aquellos supuestos de imposibilidad temporal (17); igualmente aquellos de imposibilidad permanente pero parcial, entendiéndose este término, en razón del criterio objetivo que mantenemos, como referencia a un número limitado de trabajadores que no suponga la totalidad de la plantilla del Centro afectado (18).

De esta forma, si únicamente cuando es la Empresa misma la que se destruye —o su funcionamiento se torna imposible— cabe la extinción de las relaciones laborales por fuerza mayor, se comprenderá con facilidad que en la actualidad difícilmente se dé la imposibilidad absoluta por las causas enumeradas en la ley. No es extraño, por

(13) BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, cit., pág. 543.

(14) RIVA SANSEVERINO (*Diritto del lavoro*, cit., págs. 510-512) habla de la «eliminación definitiva o temporal, del sustrato de la prestación de trabajos».

(15) Vid. MONTOYA: *El despido por fuerza mayor*, cit., pág. 100. No pueden por ello considerarse causa de fuerza mayor las dificultades económicas por más que tengan su causa en acontecimientos de mercado verdaderamente ajenos a la esfera de actuación empresarial. Esta separación es unánime en el Derecho francés. Vid. CAMBERLYNCK: *Contrat...*, cit., págs. 291-292; CAMBERLYNCK y LYON-CAEN: *Droit du travail*, París, 1970, pág. 144; OLLIER: *Le Droit du travail*, cit., pág. 140. En la doctrina española, aun admitiendo generalmente la separación, un cierto sector establece una relación más estrecha; vid. ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1955, págs. 62 y sigs., y RIVERO TAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona, 1963, págs. 23 y sigs.

(16) Vid. ALONSO OLEA: *El despido*, cit., pág. 46: «Es más, casi nos atreveríamos a afirmar, aunque nada podamos aducir en corroboración de ello, que la fuerza mayor que contempló el legislador (salvo en el especialísimo caso de la guerra) es una virtud de la cual la industria o explotación queda destruida o desaparece». La totalidad es exigida igualmente por ALONSO GARCÍA: *Derecho del Trabajo*, II, págs. 368 y sigs.

(17) Vid. sobre el tema de la imposibilidad transitoria, ALONSO OLEA: *El despido*, citada, págs. 43-46.

(18) Similar concepto de la fuerza mayor parcial, aunque algo más restringido, en BAYÓN y PÉREZ BOTIJA: *Manual...*, cit., pág. 544. Para SUÁREZ (*La terminación...*, cit., página 163, nota 306), en cuanto refiere la imposibilidad a cada singular prestación de trabajo, lógicamente la distinción entre fuerza mayor total y parcial es equívoca: en tal sentido, la fuerza mayor siempre es total.

tanto, que la mayoría de las decisiones jurisprudenciales existentes se refieran a causas no expresamente citadas. Es decir, las que Bayón denomina fuerza mayor impropia (19), o supuestos asimilados en la terminología más usual de los Tribunales, y que encajan en su totalidad bajo el concepto de *factum principis* (20). Pero sin que de este hecho puedan extraerse conclusiones tendientes a la supresión de la fuerza mayor. Tanto por razón de interpretación del artículo 76, como por los argumentos inicialmente dados, lo único que la jurisprudencia ha realizado —tras unas vacilaciones iniciales— es una limitación en el significado de la fuerza mayor extintiva y una apreciación caso por caso respectiva, pero sin hacerla desaparecer en cuanto causa extintiva autónoma.

Desde estas precisiones estamos ya en condiciones de analizar la sentencia de 24 de junio de 1975. Sin plantear el tema de la eficacia extintiva autónoma pero dándola por supuesta —en la línea de las más recientes sentencias de nuestros Tribunales— el Tribunal Supremo rechaza la calificación de fuerza mayor extintiva a un incendio que, destruyendo un Centro de trabajo de la Empresa (que posee otros catorce), no impide el total funcionamiento de la misma aun imposibilitando el trabajo en el Centro afectado (21).

Son dos los aspectos de esta sentencia que me interesa destacar en confirmación de lo anteriormente expuesto. En primer lugar, es quizá el supuesto en que con mayor claridad se admite por la jurisprudencia la consideración objetiva de la fuerza mayor. La causa —incendio— no se pone en relación con la incidencia que posea en orden a las diversas concretas prestaciones sino a la actividad misma de la Empresa. De esta forma, la fuerza mayor no extingue los contratos de trabajo porque no imposibilita la prosecución de la actividad empresarial.

En segundo lugar, y con mayor importancia, es igualmente el supuesto en que con mayor rigor se reclama la exigencia de «totalidad» en la afectación de la causa consti-

(19) *Manual...*, cit., págs. 546-548.

(20) Sobre el tema, DE LA VILLA GU: «El *factum principis*», en *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo...*, cit., págs. 105-135.

(21) Dice así el más importante considerando: «... el Centro de trabajo siniestrado pertenecía a J. L. S. A., a quien también pertenecen los otros catorce Centros que el hecho segundo menciona, sin que pueda asegurarse que esta relación sea exhaustiva, según allí se dice; Empresa que tiene un solo jurado y una sola plantilla, por lo que en varias ocasiones se han producido traslados de personal de uno a otro Centro de trabajo, mostrándose así que la unidad económica de la Empresa se diversifica en una pluralidad de Centros, lugares y actividades, alguno de los cuales puede ser afectado por una fuerza mayor - *ad exemplum* : el incendio— impeditiva de trabajo allí donde sobreviene y no impeditiva, sin embargo, de la actividad empresarial concebida como un todo orgánico, y puesto que la relación laboral se establece entre los operarios y la Empresa a la que prestan sus servicios, sin especial adscripción a un concreto Centro de trabajo al ser posible por la unidad de plantilla el traslado de uno a otro, no puede entenderse que la fuerza mayor por afectar sólo a uno de esos varios Centros de trabajo, opere extintivamente sobre los contratos de los obreros que allí presten sus servicios, si por el acaecimiento inesperado e inevitable en que la fuerza mayor consiste no se imposibilita la prosecución de la actividad de la Empresa en los demás Centros de trabajo y con los otros medios de producción que la integran».

tutiva de fuerza mayor. No se extinguen los contratos de trabajo porque, aun imposibilitándose la actividad empresarial en un concreto Centro de trabajo, con incidencia derivada en un conjunto concreto de relaciones laborales, el funcionamiento de la Empresa como totalidad permanece posible.

La declaración jurisprudencial origina en este terreno la importante cuestión de determinar la unidad que debe ser afectada en su totalidad para poder atribuir capacidad extintiva *per se* a la fuerza mayor (para que el supuesto de hecho —en palabras de la propia sentencia— pueda ser subsumido en el artículo 76, 6.º y valorado con la eficacia extintiva atribuida por este precepto). En el supuesto concreto a que se refiere la sentencia es la unidad «Empresa» la que se toma en consideración. Pero ello no significa sin más que sea tal la única adoptable. Porque si aquí se ha exigido, ello fue por la imposibilidad de delimitar, a efectos jurídico-laborales, el Centro de trabajo como tal unidad, dado que la Empresa tiene un único Jurado y una sola plantilla, y posee tal unidad que en varias ocasiones se han producido traslados de uno a otro Centro de trabajo, de forma que, en definitiva, la relación se da entre los trabajadores y la Empresa como conjunto sin vinculación específica a ningún Centro de trabajo concreto. Los propios términos de la sentencia reconocen, en consecuencia, cuando tales específicas circunstancias no se den, la admisión del Centro de trabajo como unidad suficiente de afectación.

Este supone, desde luego, la imposibilidad de determinación generalizada, apriorística, de la unidad. Sin embargo, aun no habiendo sido explicitados en este caso, los pasos para tal determinación son sencillos. Desde el momento en que se reconoce eficacia extintiva autónoma a la fuerza mayor y teniendo presente la interrelación de la misma con el expediente de crisis, la totalidad es una exigencia ineludible para la operatividad de aquella. Porque si la fuerza mayor afecta tan sólo a un grupo de trabajadores, la posible extinción resultante del acontecimiento es consecuencia de una valoración discriminatoria de los contratos que deben ser afectados, tarea ésta que en la legislación española sólo puede corresponder a la autoridad laboral a través de expediente de regulación de empleo instruido al efecto (22).

Este elemento de ausencia de determinación discriminatoria es el que vendrá a calificar la unidad sobre la que la fuerza mayor operará de forma extintiva. Si normalmente es el Centro de trabajo (la sección o departamento no puede actuar como tal porque, aparte de que generalmente en tal caso no se pretendería la extinción, dada la movilidad entre secciones, la extinción implicaría siempre —salvo supuestos excepcionales— el juego de la actividad discriminatoria), en ocasiones —como la presente— no basta el mismo. Lo que se exige es, pues, una unidad de trabajo autónoma, cerrada en sí misma en lo que respecta a los trabajadores que la componen, concepto que creo es el que ha sido tenido en cuenta por la sentencia al referirse a la actividad empresarial concebida como «un todo orgánico».

Cuando el acontecimiento constitutivo de fuerza mayor no afecte a tal unidad en

(22) Vid. sentencia del TCT de 1 de junio de 1962 (BOMT, agosto 1962, pág. 1705) referente también a un incendio que no impide la continuación de la actividad industrial en su totalidad.

su conjunto, la consecuencia es obvia y está implícita en la sentencia comentada. Su posible capacidad extintiva será necesaria actuarla a través de la intervención administrativa, con lo que la fuerza mayor en tanto que hecho no producirá consecuencias jurídicas sino a través de su conversión en un concepto jurídico distinto: las causas económicas o tecnológicas.

Si hasta aquí la sentencia de 24 de junio de 1975 apoya con lucidez algunas de las conclusiones doctrinales que entiendo mejor fundadas en el polémico tema de la fuerza mayor, otras consideraciones de aquella merecen, sin embargo, una crítica negativa. Cuando el Tribunal Supremo, continuando con su razonamiento, afirma que «al no constar que el incendio destructor de la fábrica perturbara de modo decisivo la actividad íntegra de la Empresa o haciéndola imposible, o dificultándola extremadamente o quebrantando peligrosamente su economía, ha de entenderse que esa fuerza mayor no ha imposibilitado el trabajo», está cometiendo una evidente confusión que parecía haber sido superada en los considerandos anteriores. Y lo que es más grave —aunque también ello permite una más fácil superación del equívoco—, una fuerte contradicción incluso entre los propios términos empleados. La unión de la imposibilidad de la actividad íntegra de la Empresa, la dificultad extrema de la misma y el quebranto peligroso de su economía en el mismo concepto de fuerza mayor no sólo es completamente errónea —y en esto no existe duda en la doctrina— sino que se opone a la misma consecuencia que de tales términos debe obtenerse según el Tribunal Supremo: la imposibilidad del trabajo. Si la distinción entre fuerza mayor y crisis no está en la conceptualización de la primera como imposibilidad y de la segunda como excesiva onerosidad sobrevenida —como entiende un sector doctrinal— sino en más complejas matizaciones, nadie pone en duda que la imposibilidad es absolutamente esencial para la existencia de la fuerza mayor. La mera dificultad o el quebranto económico, por graves que sean, salen, desde luego, de su ámbito para dirigirse al de la crisis económica o laboral.

JAVIER MATÍJA PRIM