

# LA GUERRA EN SIRIA COMO CAUSA DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR

## THE WAR IN SYRIA AS A CAUSE FOR EMPLOYMENT TERMINATION DUE TO FORCE MAJEURE

JESÚS R. MERCADER UGUINA

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid*

Recibido: 20.01.2016 / Aceptado: 25.01.2016

**Resumen:** Se comenta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) de 16 de julio de 2015. En la misma se valora la decisión empresarial extinguir un contrato de un trabajador del Instituto Cervantes en Damasco por causa de fuerza mayor como consecuencia del conflicto bélico en Siria. La sentencia valora la previa decisión empresarial de trasladar temporalmente la actividad a Beirut. El referido pronunciamiento considera que el conflicto bélico admite graduación en su intensidad afectante a una relación como la laboral y que la actuación empresarial gradualista, a través de la movilidad temporal, evidencia el propósito de mantener la relación a favor del trabajador y no con una intención fraudulenta de conseguir una extinción contractual abyecta. El aplazar la extinción contractual hasta el cierre definitivo de la sede pretende modular la eficacia extintiva de la fuerza mayor derivada de la situación de conflicto.

**Palabras clave:** extinción del contrato, fuerza mayor, movilidad del trabajador.

**Abstract:** Below you can find an analysis of the decision taken by the Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) dated 16th July 2015. The Court judges the dismissal of an employee by the Spanish institution Instituto Cervantes based in Damask, due to force majeure derivate from a war conflict at Sire. What is considered is the previous decision taken by the Instituto Cervantes in order to transitory relocate the employee to the Institute's centre at Beirut. The Court's decision considers that a war conflict can be levelled according to the intensity and severity when it affects an employment relationship. In the Court's view, the decision taken by the employer of gradually affecting the contract choosing the relocation as a transitory solution, instead of meaning a fraudulent behaviour aimed to finally terminate the contract, shows the employer's purpose to keep the contract alive with the final aim of the employee's protection. The delay in terminating the contract until the definite closing of the head office is aimed to adapt gradually the decision to the force majeure derivate from a war conflict.

**Keywords:** dismissal, force majeure, transitory relocate.

**Sumario:** I. Planteamiento.- II. Hechos y pronunciamientos. III. La guerra como causa de extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor, los matices de un supuesto concreto y las "visiones" judiciales de un problema.

### I. Planteamiento

1. La fuerza mayor se define en el art. 1105 CC, de acuerdo con el cual: "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". Se trata, pues,

de un acontecimiento de carácter extraordinario que es imposible prever o que previsto resulta inevitable<sup>1</sup>. No es aquí relevante la distinción, por otra parte polémica en el ámbito civil<sup>2</sup>, entre fuerza mayor en sentido estricto y caso fortuito, porque lo que interesa es el carácter externo de la esfera de control del empresario.

La fuerza mayor se singulariza, frente a las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, porque consiste en un acontecimiento extraordinario que no haya podido preverse o que, previsto, no haya podido evitarse y, además, será preciso que el acaecimiento en que consiste sea externo al círculo de la empresa y del todo independiente de la voluntad del empresario afectado (art. 1105 y 1575 CC). Debe pues existir una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa<sup>3</sup>. Además, para considerar que existe fuerza mayor no basta con la involuntariedad de la empresa en cuanto a la producción de la causa sino su carácter imprevisible e inevitable.

Por su parte, el art. 231.2 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, señala que tendrán la consideración de casos de fuerza mayor los siguientes: 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 tumultuosos o alteraciones graves del orden público.

2. En el derecho español, el art. 49.1 h) ET establece que el contrato 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 art. 51.7”. El citado precepto toma en cuenta dos elementos: una determinada relación de imputación (la fuerza mayor) y el efecto sobre el contrato de trabajo (la imposibilidad definitiva de la prestación de trabajo). Conforme a lo dispuesto en el art. 51.7 ET y arts. 31 a 33 RD 1483/2012, la fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la Autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, con carácter previo a la decisión empresarial de extinción de los contratos<sup>4</sup>. La autoridad laboral ejercita, por tanto, una competencia de autorización en esta materia. Esta exigencia ha dado lugar a críticas por considerar que dicha intervención resulta no solo contraria a las más elementales exigencias de dogmática jurídica, sino incluso ajeno a nuestra propia tradición normativa. Por tanto,

<sup>1</sup> Sobre la noción de fuerza mayor en la extinción del contrato, vid. A. MONTROYA MELGAR, *El despido por fuerza mayor*, RPS, 1970, n° 85, pp. 95 a 115. C. DEL PESO Y CALVO, *La fuerza mayor propia*, en AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre fuerza mayor, crisis de trabajo, reconversión y desempleo*, Madrid, FDUM, 1970, pp. 79 a 104. J. BARRIONUEVO PEÑA, *Fuerza mayor y expediente de crisis (arts. 18.1 y 20)*, AA.VV., *Diecisiete lecciones sobre la Ley de Relaciones Laborales*, Madrid, FDUCM, 1977, pp. 445 a 465. J. VALLEJO MUGURUZA, *La fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores*, en AA.VV., *Los convenios colectivos y la extinción del contrato de trabajo en la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Málaga, 1980. J. GARCIA BLASCO, *En torno a algunos aspectos del régimen jurídico sobre extinción del contrato de trabajo por causas de fuerza mayor*, *La Ley*, 1984, III, pp. 762 a 761. I. ALBIOL MONTESINOS, *Extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor*, *Comentario al art. 49.8 del Estatuto de los Trabajadores*, en BORRAJO DACRUZ (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales, El Estatuto de los Trabajadores*, Tomo IX, Vol. 2º, Edersa, 1989, pp. 217 a 264. F. CAVAS NARTINEZ, *El despido por fuerza mayor*, AA.VV., *Estudios sobre el despido. Homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Madrid, FDUCM, 1996, pp. 203 a 212. A. DESDENTADO BONETE *La extinción de contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y por fuerza mayor. Despido colectivo y despido objetivo*, *Estudios de Jurisprudencia*, 1994, n° 11, pp. 217 a 228. Monográficamente, M.C. ORTIZ LALLANA, *La extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física de cumplimiento*, Madrid MTSS, 1985. J.J. FERNANDEZ DOMINGUEZ, *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, Madrid, Civitas, 1993.

<sup>2</sup> Los criterios de distinción suelen ponderar el carácter imprevisible pero evitable del caso fortuito frente al carácter inevitable de la fuerza mayor; la esfera interna (caso fortuito) o externa (fuerza mayor) del riesgo o la mayor gravedad del acaecimiento en sí mismo. Sobre las distintas posiciones, en J. PUIG BRUTAU, *Fundamentos de Derecho Civil. Derecho General de Obligaciones*, Barcelona, Bosch, 1988, I, vol. II, pp. 436-439. Cuando los hechos imprevisibles, o los previstos pero inevitables, producen el mismo efecto exonerador (al identificarse con la ausencia de culpa), la diferenciación de ambas figuras carece de trascendencia práctica, no siendo por ello una verdadera clasificación jurídica. Señala JORDANO FRAGA que, en estos casos, diferenciar la fuerza mayor y el caso fortuito constituye un entretenimiento o divertimento de carácter académico, pero estrictamente inútil.

<sup>3</sup> SSTs (CA) 12-7-1990 (RJ 638) y 28-9-1990 (RJ 6862).

<sup>4</sup> Extensamente, J.R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 225-235.

en el ámbito laboral, parece invertirse la doctrina civil de los riesgos, al perderse el juego automático de la fuerza mayor, que se afirma en los arts. 1105 y 1114 CC.

## II. Hechos y pronunciamientos judiciales

3. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) de 16 de julio de 2015 (AS\2015\1430), resuelve sobre la extinción de un contrato de trabajo por el Instituto Cervantes por causa de fuerza mayor. Los hechos que sirven de base al caso son los siguientes.

El actor prestaba servicios profesionales para la parte demandada mediante contrato indefinido como profesor y percibiendo un salario mensual, con prorrateo de pagas extraordinarias, de 3.133,00 dólares de Estados Unidos. Comenzó a trabajar en la sede de Beirut (Líbano), siendo destinado, tras superar un concurso de traslados, a la sede del Instituto Cervantes de Damasco (Siria).

A tenor de la resolución del organismo demandado de fecha 16 de marzo de 2012, el actor fue trasladado a Beirut el 26 de marzo de 2012. En esa resolución, adoptada en consideración a las especiales circunstancias sociales y políticas por las que estaba atravesando Siria y a la orden de cierre provisional de las actividades de la sede de Damasco emitida por la dirección del Instituto siguiendo instrucciones del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, se acordaba la reubicación provisional por tiempo de tres meses de todos los profesores del Instituto Cervantes de Damasco en otros centros, siguiendo criterios de existencia de vacantes, necesidades del servicio y proximidad geográfica. En marzo de 2012, después de la reubicación de todos los profesores que estaban allí adscritos, fue cerrado el centro del Instituto Cervantes de Damasco.

El actor estuvo trabajando en la sede del Instituto en Beirut hasta que, mediante carta fechada y notificada el día 26 de febrero de 2013, el Instituto Cervantes le comunicó lo siguiente: «Debido a la situación bélica de Siria ha sido imposible continuar con la actividad que el centro del Instituto Cervantes venía desarrollando en la ciudad de Damasco. Por esta razón y de conformidad con el Acuerdo del Consejo de Administración del Instituto Cervantes del pasado 13 de noviembre de 2012, le comunico la finalización de su vinculación laboral con el Instituto cervantes de Damasco con efectos de 28 de febrero de 2013, por causa de fuerza mayor».

4. Por el citado trabajador se planteó demanda por despido frente al Instituto Cervantes, de la que conoció el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid. El mismo dictó sentencia, de fecha 1 de agosto de 2014, que estima en parte las pretensiones de la demanda y califica como improcedente el despido objeto de este proceso.

Conviene comenzar precisando que no existe controversia alguna sobre la Ley aplicable, al resultar no controvertida la aplicabilidad al caso de la legislación siria, recogiendo la sentencia, parcialmente, el contenido de la Ley del Trabajo nº 17/2010 de la República Árabe Siria.

Para alcanzar el resultado estimatorio, la sentencia razona del modo siguiente: «Como sostiene la parte demandada, el art. 62 de la citada Ley recoge como causa de extinción de los contratos de trabajo, concretamente en su apartado a6, el caso de fuerza mayor. No obstante, cabe preguntarse hasta qué punto puede ampararse la extinción contractual de autos en el supuesto de fuerza mayor materializado en la situación bélica siria en febrero de 2013, cuando era la misma situación de inestabilidad sociopolítica de ese país la que determinó el cierre de la sede de Damasco y el traslado de los trabajadores a ella adscritos en marzo de 2012, once meses antes. Es decir, en marzo de 2012 no consideró la parte demandada que esa situación constituyese caso de fuerza mayor justificativa de la rescisión contractual, sino que decidió un traslado provisional y, por tanto, la continuidad del vínculo laboral; de modo que no existe justificación sólida y coherente para interpretar de otro modo la misma situación casi un año después a efectos de intentar ofrecer cobertura legal a la resolución del contrato del demandante. Cabría entender que la parte demandada, en un estimable intento de evitar esa rescisión contractual, quisiera establecer un período de provisionalidad a la espera de acontecimientos, ya sea un cambio de la situación siria, ya una reubicación definitiva de los afectados en otra sede; pero es que el plazo de provisionalidad que la propia parte demandada estableció era de tres meses, pese a lo cual el actor permaneció más de once

meses en Beirut, sin que haya noticia de que el contenido de su relación laboral sufriera modificación esencial, es decir, que el actor fuese dispensado de prestar servicios o viese disminuido el contenido de los mismos como consecuencia de un presunto excedente de plantilla motivado por el cierre de la sede de Damasco. En tales condiciones, rebasado en más de ocho meses el período de supuesta provisionalidad, y constante la situación siria que motivó el traslado a Beirut, no puede imputarse a esa situación, con carácter de fuerza mayor, la causa de resolución del contrato del actor, por lo que no es jurídicamente eficaz para fundamentar una lícita extinción contractual, sino que constituye un uso fraudulento de la disposición contenida en el art. 62.a.6 de la Ley 17/2010, Siria. (...) En estas condiciones, y en ausencia de prueba de criterios normativos o jurisprudenciales de Siria sobre las consecuencias jurídicas de una causa extintiva ineficaz por fraude de ley, es razonable la aplicación analógica del art. 65 de la Ley 17/2010, que establece los efectos jurídicos aplicables al caso de que el empresario no probase la veracidad de la causa de despido basada en las infracciones del trabajador recogidas en el artículo 64 de esa Ley, que en cierto modo viene a ser el equivalente de la regulación de nuestro despido disciplinario.

Según el citado art. 65, cuando el empresario no haga prueba de la causa del despido, este se considera improcedente, y el trabajador tiene derecho a una indemnización de dos meses de salario por cada año de servicio, más la parte proporcional a la fracción de año que corresponda, con el límite máximo de 150 veces el salario mínimo. Advierte también ese artículo en su último apartado que el empleador está obligado en este despido disciplinario a aplicar las normas sobre notificación previstas en los arts. 56 y siguientes de la Ley 17/2010, que disponen un preaviso de dos meses y advierten que el incumplimiento de ese plazo da lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente al período incumplido.

Según la Sentencia de instancia, “ni consta que la Ley 17/2010 establezca, ni prueban las partes que lo haga alguna otra norma o doctrina jurisprudencial siria, que la improcedencia del despido venga determinada por el incumplimiento del plazo de preaviso, ni que la indemnización aparejada al mismo deba aplicarse como consecuencia directa de la improcedencia del despido; por tanto, por un lado, no puede afirmarse que el mero incumplimiento de esa formalidad tenga más consecuencia que la citada indemnización y, por otro lado, tampoco disponemos de base jurídica para otorgar al demandante en esta sentencia esa indemnización, junto a la propia del despido improcedente, cuando ni siquiera se ejercita accesoriamente en la demanda la acción ordinaria de reclamación de cantidad relativa a la indemnización por falta de preaviso, que, en consecuencia, deberá ser objeto de acción independiente”.

Por todo ello, se estiman en parte las pretensiones de la demanda y se califica como improcedente el despido objeto de este proceso y se condena al Instituto Cervantes a abonar al trabajador demandante una indemnización de 28.990,53 dólares estadounidenses.

5. Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por parte del Instituto Cervantes, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) de 16 de julio de 2015 (AS\2015\1430), resuelve el citado recurso.

El Abogado del Estado articula en primer lugar un motivo al amparo del art. 193 b) LJS en el que se solicita se adicione al hecho probado cuarto lo siguiente: «Mediante Resolución de fecha de 18 de junio de 2012 se mantiene la adscripción provisional de Don Teodulfo al centro de Beirut. Y mediante Resolución de fecha de 21 de diciembre de 2012, después de haber acordado el Consejo de Administración con fecha de 13 de noviembre de 2012 el cierre definitivo del centro de Damasco y la adopción de cuantas medidas fueran necesarias para rescindir el contrato de alquiler del edificio y la regularización del personal de ese centro, la secretaria general acuerda finalizar por causa de fuerza mayor la relación contractual con el profesor, sometido a legislación local, adscrito temporalmente a Beirut, Don Teodulfo, con fecha de 28 de febrero de 2013». El motivo, aunque de carácter aclaratorio, es admitido.

En segundo lugar, y sobre la base que proporciona el art. 193 LJS, se denuncia la infracción del artículo 62.6 de la Ley del Trabajo 7/2010 de la República Árabe de Siria en la que se establece la concurrencia de fuerza mayor como causa de extinción del contrato de trabajo. El motivo es también estimado.

La sentencia comienza afirmando que “no es cuestionable que es aplicable al caso la legislación siria ni el contenido de la misma”. Acto seguido, el Tribunal considera que aunque la sentencia de instancia considera inaplicable la extinción del contrato por fuerza mayor, “no parece desde luego coherente con los hechos el entender que la medida de traslado provisional -fuera de Siria, pero manteniendo el

contenido contractual de la relación sin modificación alguna- antes de la extinción definitiva suponga una especie de ruptura fraudulenta de la causa de fuerza mayor invocada, sino más bien lo contrario”.

A lo anterior añade que “el concepto de fuerza mayor pertenece a la cultura jurídica internacional y no presenta problemas especiales su determinación valiéndonos por ello los términos definitorios de la doctrina jurisprudencial patria que suele acotar la fuerza mayor -precisamente para diferenciarla del caso fortuito- al suceso que está fuera del círculo de actuación del obligado, que no hubiera podido preverse o que, previsto, fuera inevitable, siendo sus supuestos característicos los sucesos bélicos o naturales de gran afectación como guerras, terremotos, maremotos, etc... Y por ello puede decirse que no es cuestionable que en el caso de autos se identifica un suceso de esta índole como lo es la guerra de Siria”.

Señala, igualmente, la sentencia que respecto a la incidencia causal del suceso en la relación laboral del actor tampoco es cuestionable: “trabaja en la sede de Damasco -capital de Siria- y tal sede ha sido cerrada como consecuencia del conflicto bélico por lo que ha desaparecido su puesto de trabajo. En efecto, el traslado a Beirut fue provisional -o sea sin suponer novación contractual- y como medida cautelar dependiente y accesoria a la medida definitiva que fue el cierre de la sede del instituto Cervantes en Siria. El que la medida cautelar se hubiera previsto para tres meses no supone plazo preclusivo alguno precisamente por tratarse de una cautela, cuya duración no puede precisarse con exactitud”. Se estima el motivo y se revoca la sentencia.

### III. La guerra como causa de extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor, los matices de un supuesto concreto y las “visiones” judiciales de un problema.

6. La sentencia objeto del presente comentario resulta de interés en la medida en que se enfrenta a un supuesto paradigmático de fuerza mayor o, si se prefiere, “ejemplo prototipo”<sup>5</sup> pero que, afortunadamente, aparece en muy contadas ocasiones como objeto de debate jurídico: la guerra.

En el presente caso, el conflicto bélico opera como telón de fondo de una situación jurídica que es la que sirve al debate jurídico. En concreto, el inicial traslado temporal del trabajador a Beirut (por un período de tres meses), adoptado en consideración a las especiales circunstancias sociales y políticas por las que estaba atravesando Siria y a la orden de cierre provisional de las actividades de la sede de Damasco, su posterior prórroga tácita (hasta los once meses) y, en fin, la definitiva extinción del contrato de trabajo cuando fue definitivamente cerrado el centro del Instituto Cervantes de Damasco.

La sentencia de instancia concluye que en el caso resulta de aplicación el art. 65 de la Ley 17/2010, que establece los efectos jurídicos aplicables al caso de que el empresario no probase la veracidad de la causa de despido basada en las infracciones del trabajador recogidas en el artículo 64 de esa Ley, lo que, como se ocupa de subrayar el juez a quo, “viene a ser el equivalente de la regulación de nuestro despido disciplinario”.

Tal decisión se fundamenta, expuesta desnudamente la idea, en que el plazo de provisionalidad ofrecido era de tres meses y que, pese a ello, el actor permaneció más de once meses en Beirut, sin que en ese lapso su relación laboral sufriera modificación esencial, por lo que se concluye que “no existe justificación sólida y coherente para interpretar de otro modo la misma situación casi un año después a efectos de intentar ofrecer cobertura legal a la resolución del contrato del demandante”. En suma, la medida correctora realizada por la empresa para conservar el negocio jurídico habría enervado la posibilidad de aplicar la causa extintiva basada en la fuerza mayor.

La sentencia de instancia es un buen ejemplo de tantos y tantos pronunciamientos que, invirtiendo el recto sentido jurídico, reconstruyen la interpretación para favorecer soluciones presuntamente “pro operario”, sin valorar el alcance de los efectos de tal actuar. En el supuesto que nos ocupa, es precisamente el actuar equilibrado de la empresa para favorecer la conservación del empleo a través de la adopción de medidas temporales que permitan valorar con mesura la evolución de una situación que se antoja incierta y adoptar, solo como “última ratio”, la decisión de extinguir el contrato de trabajo, lo que sirve al razonamiento judicial para considerar como cuasi fraudulenta la decisión empresarial.

<sup>5</sup> J.J. FERNANDEZ DOMINGUEZ, *La fuerza mayor como causa de extinción y suspensión del contrato de trabajo*, cit. p. 131.

7. En este caso, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) de 16 de julio de 2015, revoca con sólidos fundamentos la voluntarista decisión de instancia y considera subsistente la situación de fuerza mayor y, por tanto, justificado el despido por dicha causa.

El razonamiento utilizado es plenamente coherente con la valoración de una situación de guerra como la señalada, en la que debe exigirse que se materialice la imposibilidad de desarrollar la prestación laboral, pero dicha situación puede ser de eficacia instantánea o sucesiva, de afectación única o paulatina. Ciertamente, como de forma precisa subraya el pronunciamiento de suplicación, “el conflicto bélico admite graduación en su intensidad afectante a una relación de tracto sucesivo como la laboral. Y la actuación empresarial gradualista que evidencia el relato histórico es coherente no sólo con el despliegue de la eficacia extintiva sino además con un animus de favor negotii, o sea con un propósito de mantener la relación laboral a favor del trabajador y no con una intención fraudulenta de conseguir una extinción contractual abyecta. El aplazar la extinción contractual hasta el cierre definitivo de la sede, lejos de suponer medida abusiva alguna, supuso precisamente modular la eficacia extintiva de la fuerza mayor, ponderada favoreciendo el mantenimiento del puesto de trabajo; que además quedó preavisado de la causa extintiva. Pero cerrada la sede quedó sin contenido el puesto de trabajo, sin que el trabajador pueda alegar sorpresa alguna. Ello fue consecuencia del conflicto bélico, de la fuerza mayor, y no de un comportamiento abusivo del empresario”.

8. La conclusión se antoja evidente. La idea de conservación de los negocios jurídicos viene motivada por una exigencia lógica en el ámbito del Derecho del Trabajo ligada a la estabilidad en el empleo y, por tanto, a la continuidad de las relaciones jurídicas (6). Idea tan importante como profundamente debilitada en estos tiempos.

La ponderación de intereses y la necesidad de evitar el unilateralismo interpretativo constituyen buenas guías a la hora de adoptar soluciones jurídicamente aceptables. No cabe duda de que, en el supuesto que sirve de base al caso, existía una situación de conflicto bélico incuestionada y que, pese a tan incontrovertida situación, el actuar empresarial buscó conservar el contrato de trabajo y, por ende, el empleo de sus trabajadores. Resulta, por ello, sorprendente que cuando tantas veces se esgrime la idea de que el que despido debe ser la “última ratio” y que las medidas de flexibilidad interna deben ayudar a evitar el resultado extintivo, puedan existir decisiones judiciales que sancionen precisamente dicho actuar.

Con todo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid consigue restablecer el equilibrio de la situación jurídica y, a través una cuidada y rigurosa argumentación, alcanzar un correcto resultado.

---

<sup>6</sup> Esta vinculación entre principio de conservación y estabilidad en el empleo puede encontrarse en M. PALOMEQUE LÓPEZ, *La nulidad parcial del contrato de trabajo*, Madrid, Tecnos, 1975, p. 65-66.