

**TEXTO ÍNTEGRO DE LA RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, DE FECHA 12 DE ABRIL DE 2020,
FAVORABLE AL ERTE SOLICITADO POR EL CLUB ATLÉTICO DE MADRID.**

"VISTO el escrito de solicitud presentado por la empresa CLUB ATLETICO DE MADRID SAD, con CIF XXXXXXXXX, por el que se solicita a la Autoridad Laboral que se constate la existencia de fuerza mayor para proceder a la suspensión y/o reducción del contrato de 453 trabajadores, durante un periodo comprendido entre el 14/03/2020 y el 11/04/2020.

Y teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

PRIMERO. En el citado escrito, que tuvo entrada en el Registro Electrónico el día 30 de marzo de 2020 la representación empresarial fundamenta su solicitud en base a la causa de Fuerza Mayor contemplada en el artículo 47.2 en relación con el 51.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, este último vigente desde el 18 de marzo.

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones reglamentarias y demás de general aplicación,

A los que son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General de Trabajo es competente para la resolución de este expediente.

SEGUNDO. El Estatuto de los Trabajadores regula en el artículo 47.3 la suspensión de los contratos de trabajo a iniciativa del empresario por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de la citada norma.

Este último precepto señala que la existencia de fuerza mayor como causa motivadora del expediente de regulación de empleo deberá ser constatada por la autoridad laboral, previo procedimiento iniciado por solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios.

Los procedimientos de extinción, suspensión de contratos o reducción de jornada por existencia de fuerza mayor se encuentran regulados en el Título II del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, cuyos artículos 31, 32 y 33 regulan las fases de iniciación, instrucción y resolución de los mismos.

Asimismo, son de aplicación las medidas excepcionales en relación a los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, contempladas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y vigentes en tanto se mantenga la

situación extraordinaria derivada del COVID-19, en virtud del artículo 28 del citado Real Decreto-Ley.

TERCERO. La fuerza mayor, en cuanto concepto jurídico indeterminado, precisa para su consideración la valoración de las circunstancias que en cada caso concurren, atendiendo a los criterios establecidos por la jurisprudencia. Así, se recurre al artículo 1105 del Código Civil, que 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”; esto es, se define la fuerza mayor como un acontecimiento de carácter extraordinario que es imposible prever o que previsto resulta inevitable.

En el ámbito laboral la fuerza mayor como causa de suspensión de los contratos de trabajo se caracteriza por ser un acontecimiento externo al círculo de la empresa, de naturaleza imprevisible o aún prevista, inevitable. Para que se dé la exoneración de responsabilidad del empresario en el cumplimiento de sus obligaciones laborales por la imposibilidad sobrevenida, es necesario que los hechos apuntados reúnan estas condiciones: inimputabilidad, imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal entre el incumplimiento de la obligación y el hecho que dio lugar al mismo.

En efecto, el Tribunal Supremo afirma que el supuesto de 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.

Finalmente, el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, califica de fuerza mayor las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

De la documentación obrante en el presente expediente se deduce que ha quedado acreditada la existencia de un hecho imprevisto e inevitable, como son las medidas acordadas mediante las disposiciones normativas mencionadas en el Antecedente de Hecho Primero, que son consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19) en el territorio de la Comunidad de Madrid.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

PRIMERO. Constatar la existencia de las causas de fuerza mayor alegadas por la empresa CLUB ATLETICO DE MADRID SAD correspondiendo a ésta, en virtud de lo establecido en el artículo 33.3 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, la decisión sobre la suspensión de los contratos de 453 trabajadores relacionados en el anexo obrante en el expediente, durante el periodo solicitado que en ningún caso exceder la duración del período de vigencia de las medidas derivadas de la declaración de estado de alarma, en las que se justifica.

Asimismo, en virtud de lo establecido en el citado precepto, la empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los trabajadores, así como a la autoridad laboral.

Contra esta Resolución la empresa interesada podrá interponer RECURSO DE ALZADA ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Asimismo, la empresa deberá NOTIFICAR esta resolución a la representación de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados, los cuales podrán impugnarla ante la Jurisdicción de lo Social, de conformidad con los apartados 5 y 6 del artículo 33 del Real Decreto 1483/2012, 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 y artículo 124.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Madrid, a fecha de la firma
LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO".