

DEF.- Trabajo y Seguridad Social

Recursos
Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 253

Abril 2004



LA CONFIGURACIÓN JUDICIAL DEL CIERRE PATRONAL

Margarita Miñarro Yanini

Doctora en Derecho

Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)

publicación especializada

revistas

CEF.-

trabajo y seguridad social

RTSS. CEF.- recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes**.



¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

• Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con **periodicidad mensual**.

• Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del **Premio "Estudios Financieros"** en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos**.

• Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación**, la **jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del periodo.

• Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm**

• La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF**.

• Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el sumario de cada uno.



¿quiere colaborar con nuestra revista?

¿Es especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y le gustaría publicar su estudio de investigación?

Consulte las normas de publicación en **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm** y envíe su original al correo electrónico **revista@cef.es**, indicando en el asunto "Revista Trabajo y Seguridad Social"



Más información en: **www.ceflegal.com** • 902 88 89 90



LA CONFIGURACIÓN JUDICIAL DEL CIERRE PATRONAL

Margarita Miñarro Yanini

Doctora en Derecho

Profesora Titular. Universidad Jaime I (Castellón)

Extracto:

ACTUALMENTE el cierre patronal se encuentra en una peculiar situación normativa, pues, por una parte, todavía está regulado por una norma preconstitucional y, por otra, la Constitución Española no hace ninguna referencia directa a esta materia, habiendo sido un pronunciamiento del Tribunal Constitucional el que ha permitido que aquélla mantenga su vigencia, mediante su reinterpretación, y el que ha despejado el enigmático artículo 37.2 de la Constitución. Así, la STC 11/1981 acometió una función cuasi-normativa y, a partir de ésta, paulatinamente los Tribunales han contribuido a la definición de esta figura mediante la resolución de las diversas cuestiones que se les han ido planteando. De esta manera, la particular situación normativa descrita ha determinado que las sentencias de los Tribunales cumplan una función particularmente relevante respecto del cierre patronal, como podrá apreciarse en las siguientes páginas.

Sumario:

- I. El determinante papel de los pronunciamientos judiciales en la configuración del cierre patronal.

- II. La trascendencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, en la regulación del cierre patronal.
 1. Aspectos generales de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.
 2. Las repercusiones en el cierre patronal de los pronunciamientos de la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, referidos a la huelga.
 3. El cierre patronal en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.
 - 3.1. Consideraciones generales sobre los pronunciamientos sobre el cierre patronal contenidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.
 - 3.2. La articulación de los artículos 28.2 y 37.2 de la Constitución. Las diferencias entre huelga y cierre patronal.
 - 3.3. El modelo constitucional de cierre patronal: el poder de policía del empresario.
 - 3.4. Conclusiones sobre la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de cierre patronal contenida en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril.

- III. El reflejo de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, en los pronunciamientos judiciales: el cierre patronal como poder de policía del empresario.
 1. La aplicación por los Tribunales de Justicia de la doctrina sobre el cierre patronal contenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.
 2. La interpretación judicial del artículo 12.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo, tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.
 - 2.1. Requisitos de la primera concausa: situación previa de huelga u otra irregularidad colectiva en el régimen del trabajo.
 - 2.2. Requisitos de la segunda concausa: concurrencia de las circunstancias determinantes del cierre patronal.

I. EL DETERMINANTE PAPEL DE LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES EN LA CONFIGURACIÓN DEL CIERRE PATRONAL

El cierre patronal, que es la medida de lucha colectiva de parte de los empleadores consistente en la clausura del centro de trabajo para impedir, sin ánimo extintivo, el acceso al mismo de los trabajadores ¹, es una figura que se encuentra en una particular situación normativa en nuestro ordenamiento jurídico. Ello es debido a que sus bases normativas han planteado considerable problemática, que hubo de ser paliada por vía del pronunciamiento judicial.

La compleja situación normativa de esta medida es debida fundamentalmente a la excesiva longevidad de la norma que aún establece básicamente su régimen jurídico, que con la entrada en vigor de la Constitución Española hubo de ser reinterpretada a fin de limar sus aspectos autoritarios y adecuarla a los nuevos postulados constitucionales. En efecto, la regulación de esta figura, junto con la relativa a la huelga y a los medios pacíficos de solución de los conflictos colectivos, se encuentra contenida en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (en adelante, RDLRT), que es una disposición nacida en plena transición política y, por consiguiente, pre-constitucional. Pese a que esta norma vio la luz en un contexto de mudanza política, lo cierto es que se mostró continuista con los decretos sobre conflictos colectivos aparecidos en la etapa de la dictadura que le precedieron ², por lo que siguió apegada a moldes restrictivos e intervencionistas ³, poco acordes con el modelo democrático de relaciones laborales que pretendía implantarse en España ⁴.

En este sentido, al igual que las normas que le antecedieron, configura en su artículo 12.1 un cierre patronal causal, cuya legitimidad se condiciona a que, en un contexto de huelga u otra modalidad de irregularidad colectiva, concurren tres circunstancias, a saber: «a) existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas; b) ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que se produzca; c) que

¹ Vid. CAMPS RUIZ, L.; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. y SALA FRANCO, T. *Fundamentos de Derecho Sindical*, Madrid (La Torre), 1977, pág. 247.

² En este sentido, DURÁN LÓPEZ, F. «La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal», *Revista de Política Social*, núm. 115, 1977, pág. 79.

³ Vid. MONTOYA MELGAR, A. «Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo: el Derecho de la transición», en AAVV *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia (Colegio de Abogados de Murcia), 1978, pág. 206.

⁴ Vid. RUIZ CASTILLO, M.M. *El cierre patronal*, Madrid (MTSS), 1990, pág. 53.

el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción». Este último supuesto parece referirse a las huelgas «ilícitas o abusivas» contempladas en el artículo 7.1, que son «las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen del trabajo distinta de la huelga (...)». Por lo demás, es destacable la laxitud de los requisitos procedimentales que establece para la adopción del cierre patronal, que contrasta con la tendencia intervencionista que presenta en relación con la huelga ⁵, pues no incluye previsión alguna respecto de la declaración del cierre patronal, y en consecuencia, tampoco prevé ningún mecanismo de preaviso a la contraparte ⁶. Tampoco establece ningún control administrativo previo a la adopción de la medida, sino que la fiscalización es posterior, por lo que la iniciativa del mismo recae exclusivamente sobre el empresario ⁷, lo que facilita su adopción ⁸.

La falta de adecuación sustancial del RDLRT al nuevo contexto se convirtió en una evidencia insoslayable con la entrada en vigor de la Constitución Española, pues ésta supuso la implantación de un nuevo sistema político y jurídico categóricamente rupturista con la etapa precedente. De este modo, acogió una concepción dialéctica de las relaciones de trabajo que suponía la asignación al conflicto de un papel funcional dentro del sistema institucional ⁹, de la que es reflejo la caracterización como derecho fundamental de la huelga, la cual contrastaba claramente con los claros tintes autoritarios presentes en el RDLRT ¹⁰, que literalmente permitía abortar las huelgas mediante la adopción del cierre patronal. Además, esta norma planteaba problemas formales, pues no alcanzaba el rango normativo exigido por la Constitución para regular las materias que trataba. En cualquier caso, todos estos aspectos problemáticos no determinaron la derogación de esta norma, sino que fueron abordados en la capital STC 11/1981, de 8 de abril, que trató de acomodar sus prescripciones preconstitucionales a los postulados de la Norma Fundamental, marcando así las directrices del modelo de cierre patronal actualmente vigente en nuestro derecho, como posteriormente se expone.

Con todo, siendo clara la oposición de las líneas generales relativas a la materia de conflictos colectivos entre el RDLRT y la Constitución, lo cierto es que, en relación específicamente con el cierre patronal, ésta es absolutamente ambigua, factor este que también ha contribuido a configurar la peculiar situación normativa de esta figura y que ha propiciado la amplia actuación del Tribunal Constitucional en esta materia. En efecto, la Norma Fundamental no se refiere expresamente al cierre patronal en ningún precepto, aunque su artículo 37.2 dispone que «se reconoce el derecho de

⁵ Según destaca OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Sindical*, Madrid (Tecnos), 7.ª edición, 1995, pág. 549.

⁶ Esta carencia perjudica los intereses de los trabajadores y de terceros, como es el caso de los usuarios, que si desconocen el cierre no pueden prevenir sus necesidades, *vid.* RUIZ CASTILLO, M.M. «El cierre patronal», *op. cit.*, pág. 306.

⁷ En este sentido, GONZÁLEZ ORTEGA, S. «Diseño normativo e intervención de la Administración en las relaciones colectivas de trabajo», en AAVV «La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo. VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales», Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1989, pág. 44.

⁸ Así lo destaca DURÁN LÓPEZ, F. «La nueva regulación de la huelga y el cierre patronal», *op. cit.*, pág.79.

⁹ En este sentido, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*, Madrid (Ceura), 7.ª edición, 1999, pág. 128.

¹⁰ *Id.* PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Derecho Sindical español*, Madrid (Tecnos), 5.ª edición, 1994, pág. 292.

los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales para la comunidad». La ambigüedad de este precepto, que se evidenció ya en el debate constitucional y que es intencionada ¹¹, permitía albergar razonablemente interpretaciones contradictorias, que contaban con apoyo en indicios contenidos en otros preceptos del texto constitucional, lo que generaba evidente confusión. El oscuro sentido de este precepto también fue revelado por la STC 11/1981, que en este punto se mostró muy clara. Por lo demás, el derecho reconocido se configuraba como de carácter cívico, por lo que su regulación debe hacerse mediante ley, que ha de respetar su contenido esencial, según dispone el artículo 53.1 de la Constitución, exigencias estas a las que no se ajusta el RDLRT.

De este modo, como ha quedado expuesto, actualmente el cierre patronal se encuentra en una peculiar situación normativa, pues, por una parte, todavía está regulado por una norma preconstitucional y, por otra, la Constitución Española no hace ninguna referencia directa a esta materia, habiendo sido un pronunciamiento del Tribunal Constitucional el que ha permitido que aquélla mantenga su vigencia, mediante su reinterpretación, y el que ha despejado el sentido del enigmático artículo 37.2 de la Constitución. Así, la STC 11/1981 acometió una función cuasi-normativa, pues realmente rediseña la regulación de esta materia. A partir de ésta, paulatinamente los Tribunales han contribuido a la definición de esta figura mediante la resolución de las diversas cuestiones que se les han ido planteando. De esta manera, la particular situación normativa descrita ha determinado que las Sentencias de los Tribunales cumplan una función particularmente relevante respecto del cierre patronal, como podrá apreciarse en las siguientes páginas.

II. LA TRASCENDENCIA DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 11/1981, DE 8 DE ABRIL, EN LA REGULACIÓN DEL CIERRE PATRONAL

1. Aspectos generales de la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

La apuntada falta de conformidad, tanto sustancial como formal, de las previsiones del RDLRT con la Constitución determinó que se planteara contra aquél un recurso de inconstitucionalidad ¹², que iba dirigido contra todas sus disposiciones que no habían sido derogadas expresamente por el

¹¹ Esta ambigüedad fue una de las soluciones de compromiso que se adoptaron durante el proceso de elaboración de la Constitución a fin de alcanzar el consenso, *vid.* MOLERO MANGLANO, C. *Lecciones sobre convenios colectivos, derecho de huelga y cierre patronal*, Madrid (ICAI), 1985, pág. 198.

¹² El recurso fue planteado el mismo día que concluían los plazos de interposición por el Grupo Socialista en el Congreso, que era el único que cumplía los requisitos exigidos para interponerlo. Esta resistencia inicial a interponer el recurso fue debida a que, siendo partidarios de que esta materia se regulara mediante una ley específica, consideraban que una eventual sentencia podría ralentizar la aparición de dicha norma, como por lo demás ha sucedido. Sobre el particular, *vid.* MATÍA PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y VIDA SORIA, J. *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid (Civitas), 1982, págs. 21 y 22.

Estatuto de los Trabajadores. El escrito del recurso era breve ¹³ y, por lo que respecta al cierre patronal, la argumentación en la que se basaba la solicitud de declaración de inconstitucionalidad era considerablemente más reducida que la relativa a la huelga. Así, tras destacar que en el RDLRT el cierre patronal se configuraba como un derecho y recordar que la cuestión de su reconocimiento en la Constitución era una de las más debatidas, rechazaba tal admisión, señalando que el reconocimiento de la huelga como derecho suponía necesariamente que el cierre no podía ser configurado más que como manifestación de libertad de los empresarios.

El 8 de abril de 1981, el Pleno del Tribunal Constitucional dictaba la Sentencia que resolvía el recurso planteado contra el RDLRT. Se trata de una Sentencia interpretativa, pues indica el sentido que ha de dársele a la norma para que sus previsiones no choquen con la Constitución. En consecuencia, su trascendencia es incuestionable, por cuanto los pronunciamientos contenidos en la misma establecen criterios interpretativos que necesariamente habrán de observarse en la sucesiva aplicación del RDLRT, constituyendo así un instrumento complementario que forzosamente ha de acompañar a esta disposición, por cuanto revela su sentido constitucional. Es, además, una Sentencia formalmente extensa, pues cuenta con veintisiete fundamentos jurídicos y un fallo triple, y materialmente confusa ¹⁴, ya que plantea importantes contradicciones que afectan de lleno al cierre patronal.

La Sentencia se ocupa del análisis de los motivos de inconstitucionalidad alegados por los recurrentes en relación con los tres centros de imputación acogidos en el RDLRT, dedicando la mayor parte de sus fundamentos jurídicos al examen de la constitucionalidad de la huelga, siendo más breve el del cierre patronal y de los conflictos colectivos. Por otra parte, a diferencia de la regulación de la huelga y los conflictos colectivos, cuyos preceptos son examinados particularmente por el Tribunal, que efectúa algunas declaraciones de inconstitucionalidad, respecto del régimen jurídico del cierre patronal se limita a hacer una valoración global, estableciendo únicamente un criterio interpretativo general referido a la manera en que deben entenderse las previsiones relativas a esta medida, sin que, por lo demás, sobre ésta recaiga declaración alguna de inconstitucionalidad.

Con todo, pese a mantener la constitucionalidad del régimen jurídico del cierre patronal previsto en el RDLRT, la Sentencia incide en esta figura desde varias vertientes. Así, por una parte, lleva a cabo un examen directo de su configuración en nuestro ordenamiento jurídico, y por otra, sus pronunciamientos acerca de la huelga introducen indirectamente importantes matices en la regulación del cierre, como seguidamente podrá comprobarse.

¹³ Así lo destacan DE LA VILLA GIL, L.E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Introducción a la Economía del Trabajo*, volumen II, Madrid (Debate), 2.ª edición, 1982, pág. 305.

¹⁴ Así lo destaca RUIZ CASTILLO, M.M. *El cierre patronal*, op. cit., pág. 101.

2. Las repercusiones en el cierre patronal de los pronunciamientos de la Sentencia 11/1981, de 8 de abril, referidos a la huelga.

Varios son los aspectos tratados en la STC 11/1981 en relación con la huelga que inciden, de manera más o menos directa, sobre el cierre patronal. Así, una de las primeras cuestiones que examina es el defecto formal determinado por la insuficiencia de rango del RDLRT, pese a no haberse planteado abiertamente por los recurrentes, dado que la respuesta era bastante clara. Esta cuestión es abordada en relación con la huelga, por cuanto dicho defecto es más notable en esta materia, debido a la exigencia constitucional de que sea regulada mediante ley orgánica, aunque el razonamiento contenido en la Sentencia en este punto es extrapolable al cierre patronal, respecto del que el artículo 53.1 de la Constitución establece una reserva de ley. En este punto, señala el Tribunal que *«(...) no es posible exigir la reserva de ley de manera retroactiva para anular disposiciones reguladoras de materias y de situaciones respecto de las cuales tal reserva no existía de acuerdo con el Derecho anterior, especialmente cuando la fuente de Derecho que se cuestiona se produjo respetando el sistema de creación jurídica vigente en el momento de su promulgación»*¹⁵.

Conectada a la anterior cuestión, y asimismo en relación con la huelga, el Tribunal analiza otra exigencia constitucional que también se impone en el artículo 53.1 al desarrollo normativo de todos los derechos y libertades del Capítulo II del Título I, entre los que se incluye el cierre patronal, que es la necesidad de que la ley que los regule respete su contenido esencial. A efectos de determinar cuál sea el referido contenido esencial de los derechos se establecen dos cauces complementarios, *«el primero es tratar de acudir a lo que se suele llamar la naturaleza jurídica o el modo de concebir o de configurar cada derecho (en virtud de esta vía) (...) constituye el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándose por decirlo así. (...) El segundo posible camino para definir el contenido esencial de un derecho consiste en tratar de buscar lo que una importante tradición ha llamado los intereses jurídicamente protegidos como núcleo y médula de los derechos subjetivos. Se puede entonces hablar de una esencialidad del contenido del derecho para hacer referencia a aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos. De este modo, se rebasa o se desconoce el contenido esencial cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificulten más allá de lo razonable o lo despojen de la necesaria protección (...)»*¹⁶.

Una vez perfilados globalmente los límites marcados por el contenido esencial, el Tribunal procede a examinar si éstos son sobrepasados por la regulación en materia de huelga establecida en el RDLRT, perfilando las modalidades de huelga admitidas, lo que entronca con los supuestos en que cabe la aplicación del cierre patronal a tenor del artículo 12 de dicha norma. Así, como se señ-

¹⁵ Fundamento jurídico 5.º.

¹⁶ Fundamento jurídico 8.º.

ló anteriormente, la segunda de las circunstancias en las que, en virtud de esta disposición, era posible que el empresario procediera al cierre de la empresa, recogida en el apartado 1 b), era la «*ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o peligro cierto de que ésta se produzca*». Ello suponía que, siempre que en una situación de huelga se produjera o se temiese que pudiera producirse una ocupación del centro de trabajo u otra dependencia de la empresa, el empresario estaba legitimado para aplicar el cierre, ya que el artículo 7.1 RDLRT proscribía incondicionadamente las huelgas con ocupación de locales.

Sin embargo, la STC 11/1981 introduce importantes matices que hacen desaparecer la prohibición general, por cuanto se mantiene únicamente para supuestos excepcionales. En efecto, comienza el Tribunal marcando los límites de la ocupación de locales, señalando que la interdicción «*(...) no puede entenderse como regla impeditiva del derecho de reunión de los trabajadores, necesario para el desenvolvimiento del derecho de huelga y para la solución de la misma*», lo que supone que la prohibición no alcanza al derecho de reunión que se ejercite durante la huelga. No obstante, tal ocupación puede devenir «*(...) ilícita cuando con ella se vulnera el derecho de libertad de otras personas (v.gr.: de los trabajadores no huelguistas) o el derecho sobre las instalaciones y los bienes. En todos los casos en que exista notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes, la interdicción de permanencia en locales puede decretarse como medida de policía*». En consecuencia, la prohibición únicamente es predicable cuando la ocupación se lleve a cabo con vulneración de otros derechos o en los casos en que exista notorio peligro de que ello pueda suceder. De esta manera, el Tribunal efectúa una interpretación restrictiva del artículo 7.1 RDLRT con la que veta sólo actos de ocupación que, efectiva o potencialmente, puedan violentar derechos. A continuación, indaga en el fundamento de la prohibición de ocupación, concluyendo que no se encuentra en derechos de propiedad ni posesorios, sino en el mantenimiento del orden, apuntando que «*(...) fuera de los casos en que es una decisión aconsejada por la preservación del orden, la interdicción de la ocupación de locales no encuentra una clara justificación, (aunque) no puede decirse que, en la medida en que no impida la modalidad de huelga lícitamente elegida o el ejercicio de otro derecho como el de reunión, sea inconstitucional*»¹⁷.

En definitiva, la STC 11/1981 afirma la constitucionalidad del artículo 7.1 RDLRT, pero entendiendo que la ocupación únicamente está prohibida en los casos en que no se respeten los derechos de otras personas o sobre las instalaciones o bienes, o exista notorio peligro de que pueda producirse tal vulneración. De este modo introduce por vía interpretativa un evidente cambio en la figura de la ocupación de locales, y no sólo en la causa legitimadora del cierre patronal prevista en el apartado 1 b) del artículo 12, sino en la configuración general de las circunstancias aludidas en el precepto. En efecto, tras esta Sentencia ya no son tres, sino dos, las causas que justifican el cierre patronal, por cuanto la ocupación ilegal del centro de trabajo sólo se dará en caso de que, efectiva o potencialmente, se menoscaben derechos de las personas o sobre las cosas. En consecuencia, esta causa pierde su autonomía, el signo que la caracterizaba, para confundirse con la prevista en el

¹⁷ Fundamento jurídico 17.º.

artículo 12.1 a) ¹⁸, quedando integrada en la «*existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas*» a la que dicho precepto se refiere, puesto que sólo cuando concurren circunstancias semejantes la ocupación puede reputarse ilegal.

Con idéntico objetivo de determinar si las disposiciones del RDLRT respetan el contenido esencial del derecho de huelga, la Sentencia aborda varios aspectos de éste que inciden sobre la causa de cierre patronal establecida en el artículo 12.1 c) que se materializa en caso de que «*el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción*». Sin embargo, también debe destacarse que tras el pronunciamiento del Alto Tribunal este supuesto sigue presentando una confusión considerable.

Un primer indicio a considerar para determinar los márgenes de esta específica causa es la relevancia que la Constitución atribuye al derecho de huelga por cuanto, como ya se apuntó, en este supuesto el cierre aparece como una respuesta directa al mismo ¹⁹, a lo que hay que añadir que, a falta de matices, parecía legitimar el cierre siempre que se produjeran las alteraciones propias de cualquier huelga de seguimiento masivo ²⁰. No obstante, el examen de las consideraciones realizadas por el Tribunal sobre la configuración constitucional del derecho de huelga apunta a que este amplísimo supuesto de cierre acogido por la propia literalidad del 12.1 c) no puede mantenerse. Así, señala que «*(...) el sistema que nace del artículo 28 de la Constitución es un sistema de "derecho de huelga". Esto quiere decir que determinadas medidas de presión de los trabajadores frente a los empresarios son un derecho de aquéllos. Es derecho de los trabajadores colocar el contrato de trabajo en fase de suspensión y de este modo limitar la libertad del empresario, a quien se le veda contratar a otros trabajadores y llevar a cabo arbitrariamente el cierre de la empresa (...)*» ²¹. De esta manera, apunta la imposibilidad de que el cierre patronal anule el derecho de huelga, posición interpretativa esta que es corroborada al referirse al artículo 7.2 y al tratar el cierre patronal, como seguidamente se expondrá.

Este supuesto de cierre patronal presenta una estrecha relación con las modalidades de huelga ilícitas o abusivas contempladas en el artículo 7.2, que son «*las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga (...)*». Pese a que el Tribunal no se pronuncia de manera directa e indubitada sobre si cabe o no el cierre patronal ante estas modalidades de huelga, de sus consideraciones, en las que niega la posibilidad de aplicar tal medida ante otro tipo de huelgas, puede deducirse una respuesta positiva. En efecto, comienza suavizando la calificación de «*ilícitas o abusivas*» que el precepto citado otorga a estas modalidades, al indicar que «*la expresión literal*

¹⁸ En este mismo sentido, *vid.* CRUZ VILLALÓN, J. «El ejercicio al derecho del cierre patronal», *Relaciones Laborales*, tomo II, 1986, pág. 629 y RUIZ CASTILLO, M.M. *El cierre patronal*, *op. cit.*, pág. 300.

¹⁹ Así lo destaca GARCÍA FERNÁNDEZ, M. *El cierre patronal*, Barcelona (Ariel), 1990, pág. 123.

²⁰ Así, SANGUINETTI RAYMOND, W. «El cierre patronal: ¿paro técnico o medida de conflicto?», *Revista de Derecho Social*, n.º 16, 2001, pág. 41.

²¹ Fundamento jurídico 9.º.

del legislador deja en claro que lo que hay es una presunción "iuris tantum" del abuso del derecho de huelga (...) que admite prueba en contrario». No obstante, seguidamente admite el cierre patronal frente a las referidas huelgas, al señalar que «(...) en el ordenamiento jurídico español actual la huelga es un derecho subjetivo, lo cual significa que la relación jurídica de trabajo se mantiene y queda en suspenso, con suspensión del derecho al salario. Significa, sin embargo, más cosas, como son que el empresario no puede sustituir a los huelguistas por otros trabajadores, y significa también que el empresario tiene limitado el poder de cierre (...). El derecho de los huelguistas es un derecho de incumplir transitoriamente el contrato, pero es también un derecho a limitar la libertad del empresario. Exige por ello una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos, que hacen que cuando tales exigencias no se observen, las huelgas puedan considerarse como abusivas».

De esta manera, de una interpretación *a contrario sensu* puede inferirse que el Tribunal está reconociendo que el empresario puede adoptar la medida del cierre patronal ante huelgas abusivas, al señalar que en ellas no se guarda la necesaria proporcionalidad. En fin, la STC 11/1981 parece querer concretar de algún modo cuáles sean tales modalidades abusivas, que son aludidas de manera amplia y genérica en el RDLRT, al hacer referencia a «(...) las huelgas que consiguen la ineludible participación en el plan huelguístico de los trabajadores huelguistas (...) singularmente en lo que el artículo 7.2 llama huelgas de trabajadores que prestan servicios en sectores estratégicos (...), cuando a la perturbación de la producción que la huelga acarrea se le dota de un efecto multiplicador, de manera que la huelga desencadena una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que sólo puede ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado (y) «(...) puede, finalmente, consistir en disminuir formal y aparentemente el número de personas que están en huelga, disminuyendo el número de personas sin derecho a la contraprestación o al salario, es decir, los huelguistas reales simulan no serlo»²².

3. El cierre patronal en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

3.1. Consideraciones generales sobre los pronunciamientos sobre el cierre patronal contenidos en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

La STC 11/1981 dedica su fundamento jurídico 22.º al examen de la constitucionalidad del cierre patronal. No obstante, como ya se anunció con anterioridad, a diferencia de lo que ocurre con la huelga, el Tribunal no examina la conformidad constitucional de ninguno de los preceptos reguladores del cierre patronal contenidos en el RDLRT, sino que únicamente establece de manera muy escueta, en la última parte de este fundamento jurídico, un criterio interpretativo general para el mismo, que por su índole afecta fundamentalmente al artículo 12, generalidad esta que, por lo demás, hace harto complicado el análisis de la configuración del cierre en la Constitución²³. Esta falta de

²² Fundamento jurídico 10.º.

²³ RUIZ CASTILLO, M.M. «El cierre patronal en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en AAVV *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 1983, pág. 159.

concreción ha sido muy criticada por la doctrina, para la que, asimismo, merece una opinión muy negativa el hecho de que el Tribunal omita todo pronunciamiento sobre otros importantes aspectos, como es la intervención administrativa en el cierre patronal prevista en la norma de 1977, cuya validez cuestionan muy seriamente a la luz de los principios constitucionales²⁴. En fin, el grueso de las consideraciones del Tribunal son de carácter general y van referidas a la figura del cierre patronal y al artículo 37.2 de la Constitución.

Según se señaló con anterioridad, la acción del Tribunal Constitucional en materia de cierre patronal es exclusivamente interpretativa, puesto que no alcanza a ésta ninguna de las declaraciones de inconstitucionalidad realizadas en el fallo de la Sentencia lo que, por cierto, plantea importantes problemas en orden a determinar la trascendencia de la misma²⁵. Aunque tal labor interpretativa presenta una indudable importancia, máxime ante la enorme complejidad del artículo 37.2, la interpretación que lleva a cabo el Tribunal en relación con este precepto y con la figura del cierre es oscura, lo que reduce su potencial virtualidad clarificadora y deja irresueltos numerosos problemas²⁶. En efecto, la STC 11/1981 en este particular, lejos de presentar una doctrina coherente y acabada, como sería oportuno, plantea una argumentación poco lineal, en la que aparecen razonamientos ciertamente contradictorios. Es, en definitiva, de difícil comprensión, rasgo este absolutamente reprochable dado el importante cometido de esta Sentencia así como la complejidad y la gran importancia práctica que plantea la materia a la que se refiere.

El confusionismo argumental que preside el fundamento jurídico 22.º se evidencia con su sola lectura, que revela que el Tribunal utiliza argumentos en los que no siempre es fácil apreciar una coherencia interna, como seguidamente se podrá apreciar. Por lo demás, dos son los ejes en torno a los que efectúa sus razonamientos, a saber, las relaciones entre los artículos 28.2 y 37.2 de la Constitución así como entre la huelga y el cierre patronal, y el modelo constitucional de cierre.

²⁴ En este sentido, se ha señalado que la intervención de la Administración en el cierre patronal configurada en el RDLRT arroja serias dudas acerca de su constitucionalidad, *vid.* GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Diseño normativo e intervención de la Administración en las relaciones colectivas de trabajo*, *op. cit.*, pág. 44. En esta misma línea, se ha apuntado que se echa en falta alguna mención específica a la intervención de la Administración en el cierre a la luz de los criterios constitucionales, por cuanto se ha señalado que en la nueva configuración de esta medida, debería limitarse al ámbito de garantía de los servicios esenciales para la comunidad, *vid.* VALDÉS DAL-RÉ, F. «Cierre patronal e intervención administrativa», *Poder Judicial*, n.º 1, 1986. Asimismo, cuestionando la constitucionalidad de este modelo de intervención administrativa, GÓMEZ CABALLERO, P. «La intervención administrativa en el cierre patronal y el artículo 37.2 de la Constitución», en AAVV *La intervención administrativa y jurisdiccional en las relaciones colectivas de trabajo. VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1989, pág. 119.

²⁵ Así, tras la Sentencia surgió una polémica doctrinal, pues unos autores consideraban que toda la fundamentación del Tribunal era vinculante, y otros estimaban lo contrario, *vid.* DE LA VILLA GIL, L.E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Introducción a la Economía del Trabajo*, volumen II, *op. cit.*, pág. 309.

²⁶ Destacando la ambigüedad de esta sentencia, *vid.* GARCÍA NINET, J.I. «El artículo 37.2 de la Constitución según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Razones y limitaciones del cierre patronal», en AAVV *Estudios en homenaje al profesor Diego Sevilla Andrés. Historia, Política y Derecho*, Valencia (Universidad de Valencia), 1984, pág. 478; MOLERO MANGLANO, C. *Derecho Sindical*, Madrid (Dykinson), 1996, pág. 754; DE LA VILLA GIL, L.E. y PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. *Introducción a la Economía del Trabajo*, volumen II, *op. cit.*, pág. 309; CRUZ VILLALÓN, J. *Ejercicio del derecho al cierre patronal*, *op. cit.*, pág. 628; CAMPS RUIZ, L. M. «Huelgas intermitentes y cierre patronal», en AAVV *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la década de los 80*, Zaragoza (Universidad de Zaragoza), 1983, pág. 131; MATÍAS PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y VIDA SORIA, J. *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, *op. cit.*, pág. 147, y RUIZ CASTILLO, M.M. *El cierre patronal*, *op. cit.*, pág. 169.

3.2. La articulación de los artículos 28.2 y 37.2 de la Constitución. Las diferencias entre huelga y cierre patronal.

La STC 11/1981 efectúa, en primer término, desde el primer párrafo hasta el quinto, un análisis contrastado de los artículos 28.2 y 37.2, impulsado por el planteamiento relacional de los recurrentes, que incide en las relaciones entre sendos preceptos constitucionales. Es de destacar que el Tribunal, en este punto, rechaza los argumentos de los más vehementes defensores de la constitucionalización del cierre patronal, a saber, la inclusión de la huelga en ambos artículos y la defensa de la igualdad de armas ²⁷. En consecuencia, siguiendo las ideas básicas que subyacen en esta primera línea argumental, bien podría haber concluido la no admisión del cierre patronal en el artículo 37.2, aunque finalmente mantiene de manera indubitada la integración del cierre entre las «medidas de conflicto colectivo» a las que se refiere dicho precepto, idea esta que, además, ya se apuntaba en varias ocasiones a lo largo de la fundamentación referida a la huelga ²⁸.

A la cuestión del reconocimiento o no de la huelga en el artículo 37.2 de la Constitución dedica por entero el primer párrafo del fundamento jurídico, siendo destacable que no hay ninguna referencia en él al cierre patronal. Tras señalar que podría pensarse «*prima facie que la huelga es una de las posibles medidas de conflicto colectivo*» a las que alude el precepto, desmiente que tal apariencia responda a la realidad recurriendo a la distinta configuración de este precepto y del artículo 28.2. Así, señala que «*(...) el constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de las posibles medidas de conflicto. Además (...) el primero de ellos se encuentra dentro de la sección 1.ª del capítulo 2.º, que versa sobre los derechos y libertades, mientras que el segundo se encuentra en la sección 2.ª del capítulo 2.º, que habla simplemente de los derechos de los ciudadanos. Esta colocación sistemática comporta evidentes consecuencias en cuanto al futuro régimen jurídico de uno y otro derecho, el de huelga del artículo 28 y el de adopción de medidas de conflicto del artículo 37. Así, es claro que el primero de ellos, en cuanto contenido en la sección 1.ª del capítulo 2.º, está garantizado con la reserva de ley orgánica, admite la tutela de los Tribunales ordinarios por el procedimiento de preferencia y sumariedad de que habla el artículo 53 y el recurso de amparo ante este Tribunal. A más de ello, el constituyente consideró la huelga como uno de los derechos fundamentales, mientras que el derecho de adopción de medidas de conflicto colectivo es un derecho sin aquella categoría*». De manera ciertamente asistemática, por cuanto no se refiere a este aspecto hasta el final del párrafo, añade a lo anterior que «*(...) las limitaciones que el artículo 37 permite son mayores que las que permite el artículo 28, ya que literalmente menciona las limitaciones que la ley pueda establecer*».

²⁷ Vid. DIÉGUEZ CUERVO, G. «Apuntes sobre el derecho al "lock-out"», *Revista de Política Social*, n.º 121, 1979, pág. 146.

²⁸ Así, en los fundamentos jurídicos 9.º y 10.º se hace referencia a la limitación de las posibilidades del empresario de adoptar la decisión de cierre patronal en supuestos de ejercicio regular del derecho de huelga, lo que indica que tal medida puede ser adoptada en otros casos.

Todas las diferencias apuntadas llevan al Tribunal a concluir que no existe una reiteración de la huelga en el artículo 37.2, sino que éste legitima la adopción de medidas distintas de la contemplada en el artículo 28. En este sentido, señala que *«(...) hay que propugnar la separación entre ambos preceptos, que se produce con claridad desde el punto de vista de los trabajadores y que consiste básicamente en que:*

- a) el artículo 37 les faculta para otras medidas de conflicto distintas de la huelga, de manera que la huelga no es la única medida de conflicto, y*
- b) el artículo 28 no liga necesariamente la huelga con el conflicto colectivo. Es verdad que toda huelga se encuentra muy estrechamente unida a un conflicto colectivo, pero en la configuración del artículo 28 la huelga no es un derecho derivado del conflicto colectivo, sino que es un derecho de carácter autónomo.*

En los párrafos segundo, tercero, cuarto y quinto, el Tribunal, que menciona ya directamente la figura del cierre patronal, al que generalmente se refiere con el término anglosajón *lock-out*, lleva a cabo un análisis comparativo de éste y de la huelga, en el que destaca las diferencias sustanciales que existen entre ambas medidas, para negar las tesis de la paridad de armas y terminar afirmando la inclusión del cierre patronal en las «medidas de conflicto colectivo» del artículo 37.2. Así, partiendo de la diferente configuración constitucional de los artículos 28.2 y 37.2, señala que *«el hecho de situar en planos distintos las medidas de conflicto colectivo (art. 37) y el derecho de huelga (art. 28), destacando éste y haciéndolo autónomo respecto de aquéllas, permite concluir que la Constitución española, y por consiguiente, el ordenamiento jurídico de nuestro país, no se funda en el principio (...) de la igualdad de armas, de la paridad en la lucha, de la igualdad de trato o del paralelo entre las medidas de conflicto nacidas en campo obrero y las que tienen su origen en el sector empresarial»*. Nótese que el Tribunal rechaza el principio de igualdad de armas sin hacer referencia directa alguna al cierre patronal, si no al artículo 37.2, lo que apunta ya su idea de que esta figura está incluida en dicho precepto.

No obstante, al final de ese mismo párrafo segundo, el Tribunal ya menciona el cierre patronal, y lo hace para admitir de inmediato la integración de esta medida en el artículo 37.2 de la Constitución. Así, situando ya el debate en torno a la huelga y al cierre patronal, afirma que *«(...) las diferencias entre una y otra figura son importantes y de ellas se deduce que el régimen jurídico de una y otra figura debe ser distinto. Ésta ha sido sin duda la idea básica del constituyente español, que ha reconocido la huelga como un derecho fundamental autónomo en el artículo 28, mientras que ha incluido el "lock-out" entre las medidas generales de conflicto en el artículo 37»*. En consecuencia, se pronuncia a favor de la inclusión del cierre patronal en las «medidas de conflicto colectivo» del artículo 37.2 de la Constitución, pero lo cierto es que no fundamenta su postura.

En efecto el Tribunal no dedica los párrafos siguientes, de tercero a quinto, a argumentar tal aseveración, sino que repasa las principales diferencias que existen entre la huelga y el cierre patronal, a fin de preparar el terreno a su exposición relativa al modelo de cierre mantenido en nuestro ordenamiento jurídico, que se incluye en el párrafo sexto. La primera diferencia apunta-

da es la libertad de trabajo, señalando que *«huelguistas son aquellos asalariados que han decidido libremente participar en el movimiento reivindicativo o, si se prefiere decirlo así, en la situación de conflicto. Frente a ello, la decisión de cierre afecta no sólo al personal conflictivo, sino también al personal pacífico, cuyos derechos y cuya libertad resultan gravemente lesionados»*. Asimismo, alude a la desigualdad funcional que existe entre ambas medidas, indicando que *«el cierre no es una "huelga de patronos". Su práctica sólo reviste significación colectiva por la pluralidad de trabajadores afectados. En el cierre no hay reivindicación sino defensa»*. Se refiere también al distinto fundamento de las mismas, afirmando que *«(...) la huelga es un "contrapeso" que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas. Tiende a restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual. En cambio, el "lock-out" es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía poder ya desde antes»*. Recuerda además, que en ocasiones esta medida *«(...) es una retorsión, que se utiliza como sanción a la huelga después que ésta ha acabado»* ²⁹.

La última parte del quinto párrafo se presenta como conclusión de las reflexiones precedentes. En este sentido, el Tribunal subraya que todas estas diferencias son la base directa de la idea que finalmente refleja en la Sentencia, que es la necesaria limitación del cierre patronal en aras a posibilitar el ejercicio del derecho de huelga. No obstante, lo cierto es que en su exposición la vincula expresamente al distinto rango constitucional de tales derechos, sin mencionar que dichas desemejanzas son precisamente las que determinan esa distinta valoración normativa. De este modo, concluye que *«(...) en todos aquellos casos en que el "lock-out" o cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide, el "lock-out" no puede considerarse como lícito, porque un simple derecho cívico impide un derecho fundamental»*. Por lo demás, estas consideraciones son un puente de unión entre los dos ejes temáticos contenidos en el fundamento jurídico 22.º, ya que mediante las mismas se efectúa una delimitación negativa del modelo de cierre que finalmente se plantea en el párrafo sexto.

3.3. El modelo constitucional de cierre patronal: el poder de policía del empresario.

La idea de que el cierre patronal no puede obstar al derecho de huelga es, como se ha anunciado, la que parece articular el modelo de cierre patronal contemplado en el párrafo sexto del fundamento jurídico de referencia. Por lo demás, puede adelantarse que tal modelo es, cuanto menos, peculiar, y que resulta alcanzado de lleno por el carácter contradictorio de la Sentencia en la que se incluye, como posteriormente se desarrollará. Conectada con la consideración de ilícito del cierre patronal impeditivo de la huelga efectuada en la última parte del quinto párrafo, señala el

²⁹ Este pronunciamiento ha dado lugar a curiosos comentarios por parte de algún autor, que ha señalado que tales cierres no constituyen sanción por cuanto cualquier sanción presupone la incolumidad patrimonial del sancionante, lo que no se produce en este caso, en que el empresario se autograva con la pérdida de salarios, añadiendo que también podría atribuirse a los huelguistas un propósito autosancionador, *vid.* DIÉGUEZ CUERVO, G. «Los excursos del Tribunal Constitucional en materia de *lock out*», *Revista Jurídica La Ley*, tomo I, 1982, pág. 759.

Tribunal que «no puede decirse lo mismo en aquellos casos en que el poder de cierre se le otorga al empresario como lo que se puede llamar un poder de policía. Se entiende que el empresario tiene un poder de policía y un deber de asegurar el orden dentro de su empresa, cuando puede crearse una situación de peligro para la vida, la integridad física, las instalaciones o los bienes por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores conllevan. De esta suerte, se puede llegar a la conclusión de que no es contrario a nuestra Constitución el poder de cierre patronal como poder de policía para asegurar la integridad de personas y de bienes, siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido el riesgo y que es contrario a la Constitución todo tipo de cierre que vacíe de contenido o impida el derecho de huelga».

En consecuencia, el Tribunal trata de conciliar el reconocimiento del cierre patronal con los estrechos márgenes que a éste deja el respeto del derecho fundamental de huelga, operación esta de la que concluye en identificarlo con un poder de policía del empresario ³⁰, al configurarlo como medida presuntamente aséptica o neutral, dirigida exclusivamente a la salvaguardia de valores prioritarios ³¹. Incide, además, en que tal modelo de cierre, desprovisto de toda finalidad conflictiva, es coherente con la Constitución, pero esta aseveración despierta serias objeciones, ya que en esta misma Sentencia el Tribunal admite que el cierre patronal es una de las medidas de conflicto colectivo amparadas en el artículo 37.2, lo que supone definirlo como un medio de presión ³². De este modo, contradictoriamente, pese a afirmar que la Constitución reconoce el cierre como una medida de conflicto, lo reduce a un mero poder de policía, que por definición no requiere la existencia de un conflicto abierto desencadenado por los trabajadores ³³. En definitiva, si el cierre patronal es una manifestación del poder de policía del empresario no es una medida de conflicto colectivo ³⁴, y viceversa ³⁵, por lo que resulta claramente contradictorio encuadrar el cierre patronal como medida de conflicto colectivo para privarle, seguidamente, de todos sus caracteres definitorios hasta configurarlo como otra figura distinta ³⁶.

³⁰ La concepción del cierre patronal como poder de policía del empresario ya estaba presente con anterioridad en una corriente de pensamiento doctrinal en Francia, *vid.* JAVILLIER, J.C. *Derecho del Trabajo*, Madrid (Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social), 1982, pág. 523.

³¹ En este sentido, *vid.* SANGUINETTI RAYMOND, W. *El cierre patronal: ¿paro técnico o medida de conflicto?*, *op. cit.*, pág. 35.

³² Según destacan ALONSO GARCÍA, M. *Derecho Procesal del Trabajo*, tomo I, Barcelona (Bosch), 1963, pág. 158, y GARCÍA FERNÁNDEZ, M. *El cierre patronal*, *op. cit.*, pág. 14.

³³ En este sentido, *vid.* DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid (Ceura), 2.ª edición, 1991, pág. 506.

³⁴ *Vid.* GARCÍA FERNÁNDEZ, M. «El cierre patronal», *op. cit.*, pág. 87.

³⁵ Con todo, algunos autores han destacado que el cierre configurado como medida para mantener el orden no deja de ser materialmente un acto de conflicto que beneficia directa o indirectamente la posición del empresario dentro del mismo, *vid.* SANGUINETTI RAYMOND, W. *El cierre patronal: ¿paro técnico o medida de conflicto?*, *op. cit.*, pág.30.

³⁶ En este sentido, *vid.* CRUZ VILLALÓN, J. *El ejercicio del derecho al cierre patronal*, *op. cit.*, pág. 628.

Con ello, seguramente tratando de suavizar las arduas dificultades que presenta el sistema constitucional de conflicto colectivo, admite que el artículo 37.2 da entrada al cierre patronal, pero desvirtúa esta medida al despojarla de su aspecto definitorio central, que es el de acto de beligerancia³⁷ o instrumento de lucha del empresario³⁸, para limitar su alcance a los supuestos de peligro para las personas y bienes³⁹.

Tal idea es trasladada por el Tribunal al ámbito del RDLRT, de manera que vuelve a incidir en las contradicciones apuntadas⁴⁰. Señala en tal sentido que «*apurando todavía más la argumentación, se puede llegar a la conclusión de que la potestad de cierre de los empresarios reconocida en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 17/1977 no es inconstitucional si se entiende como ejercicio de un poder de policía del empresario dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones, y limitado al tiempo necesario para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad, como dice el artículo 13*».

En las palabras del Tribunal y en la poca concreción de su razonamiento puede detectarse el reconocimiento de las dificultades que entraña la proyección de la doctrina del poder de policía al régimen contemplado en el RDLRT, puesto que éste se refiere realmente al genuino cierre patronal, por lo que plantear una interpretación en otro sentido resulta ciertamente forzado⁴¹. De hecho, la falta de especificación alguna acerca de las concretas disposiciones del RDLRT⁴², con la mera indicación general de que el cierre ha de ser entendido como poder de policía, refleja las enormes dificultades que plantearía una interpretación más detallada de la norma bajo tal prisma.

Las dificultades que presenta esta interpretación derivan de la propia concepción del cierre patronal que late en la norma de 1977, cierre este de carácter defensivo que constituye, verdaderamente, una medida de conflicto colectivo. Evidentemente, tal configuración desborda sobremanera la dimensión estrictamente policial que quiere ver en ella el Tribunal, y que, entre otras cosas, supone la imposibilidad de admitir cierres preventivos⁴³, los cuales sí quedan amparados en el RDLRT. Ciertamente es que el carácter conflictivo de esta norma es suavizado en cierta manera por determinados

³⁷ En palabras de GONZÁLEZ ORTEGA, S. «Suspensión empresarial de actividades por razones económicas o técnicas y cierre patronal», *Revista de Política Social*, n.º 124, 1979, pág. 272.

³⁸ *Id.* BAYÓN CHACÓN, G. y PÉREZ BOTIJA, E. *Manual de Derecho del Trabajo*, Volumen II, Madrid (Marcial Pons), 9.ª edición, 1973, pág. 797, y RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. «El cierre patronal», en AAVV *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia (Colegio de Abogados de Murcia), 1978, pág. 136.

³⁹ *Id.* DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pág. 507.

⁴⁰ Destacando la ambigüedad de la doctrina del poder de policía referida al RDLRT, *vid.* MOLERO MANGLANO, C. *Derecho Sindical*, *op. cit.*, pág. 754.

⁴¹ Así lo destaca la doctrina, que subraya que la concepción del cierre patronal como poder de policía no termina de compaginarse bien con el artículo 12 RDLRT, *vid.* DE LA VILLA GIL, L.E., GARCÍA BECEDAS, G. y GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. *Instituciones de Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pág. 506.

⁴² Criticando esta falta de especificación, *vid.* GARCÍA NINET, J.I. «El cierre patronal», *Revista de Trabajo*, n.º 67/68, 1982, pág. 121.

⁴³ En este sentido, *vid.* MATÍJA PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y VIDA SORIA, J. *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, *op. cit.*, pág. 167.

pronunciamientos de esta Sentencia referidos a la huelga, concretamente con la restricción de la proscripción de la huelga con ocupación de locales a los supuestos en que se vulneren otros derechos o exista notorio peligro de que ello pueda suceder, que determina la reconducción del supuesto del apartado b) del artículo 12.1 al apartado a), así como con las precisiones y concreciones efectuadas respecto de las huelgas abusivas del artículo 7.2. No obstante, es innegable que la norma está asentada sobre unos pilares conflictuales que siguen latentes en la misma ⁴⁴.

Pese a los arduos problemas que encierra la línea interpretativa planteada por el Tribunal Constitucional en relación con el RDLRT, no se efectúa ningún tipo de precisión que oriente sobre el alcance concreto de la misma. Así, se deduce que tal criterio interpretativo afecta fundamentalmente a los supuestos en que cabe la adopción de la decisión de cierre patronal, esto es, al artículo 12.1. No obstante, no todas las circunstancias legitimadoras del cierre que este precepto contempla pueden ser concebidas como manifestaciones del poder de policía del empresario. Así, tal configuración del cierre patronal puede armonizar adecuadamente con el supuesto contemplado en la letra a), que legitima la aplicación de esta medida en caso de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas ⁴⁵, configurando la circunstancia típica que basa el ejercicio de tal poder, según dispone el párrafo 6.º de la STC 11/1981. Por lo que respecta a la causa b), relativa a la ocupación ilegal del centro de trabajo, también entronca sin dificultades dentro del marco de tal poder de policía en la medida en que ha quedado reconducida a la causa a), por lo que le son aplicables las consideraciones realizadas en relación a ésta ⁴⁶. Sin embargo, no puede decirse lo mismo de la causa prevista en el apartado c), que se presenta en los casos en que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan de manera grave el proceso normal de producción, ya que en estos casos no hay *per se* una situación de peligro para la vida o integridad física de las personas o sobre las instalaciones que justifique el ejercicio del poder de policía ⁴⁷, sino una huelga con exitoso seguimiento.

En consecuencia, el ejercicio del poder de policía del empresario se erige como única circunstancia justificante del cierre patronal, y ésta sólo encaja adecuadamente en el supuesto a) del artículo 12.1, ya que en el b) lo hace por reconducción a éste, al haber quedado vacío de contenido, y con el c) simplemente no armoniza. Ante esta situación, lo lógico habría sido que la STC 11/1981 únicamente hubiera mantenido la constitucionalidad de la causa a) y no así de las b) y c), por carecer de autonomía aquélla y ser inadecuada al supuesto general legitimador

⁴⁴ En este punto es plenamente aplicable la expresión utilizada por la doctrina (GONZÁLEZ ORTEGA, S. *Diseño normativo e intervención de la Administración en las relaciones colectivas de trabajo*, op. cit., pág. 29) en relación con otro aspecto del RDLRT, pudiendo afirmar que tal estructura conflictual es un «vicio de origen» de esta norma.

⁴⁵ Destacando esta particular vinculación, vid. SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I. *Apuntes de Derecho Sindical*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1988, pág. 425.

⁴⁶ Por ello, tal falta de autonomía algún autor considera que hubiera sido conveniente declarar la inconstitucionalidad de este supuesto, vid. GARCÍA NINET, J.I. *El cierre patronal*, op. cit., pág. 123.

⁴⁷ Así lo destaca RUIZ CASTILLO, M.M. *El cierre patronal en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, op. cit., pág. 161. En este mismo sentido, la doctrina ha señalado que la declaración de constitucionalidad de la causa c) del artículo 12.1 resulta en todo punto incongruente con la doctrina del poder de policía, vid. SALA FRANCO, T. y ALBIOL MONTESINOS, I. *Apuntes de Derecho Sindical*, op. cit., pág. 426.

asentado en la Sentencia esta ⁴⁸. Por lo demás, la ausencia de toda declaración específica respecto de los supuestos del artículo 12.1 es especialmente grave en relación con el contemplado en el apartado c), ya que acoge una circunstancia que cae fuera del poder de policía del empresario pero que, a tenor la STC 11/1981, parece que ha de ser interpretada en tal clave, sin que se revele la manera en que ha de efectuarse esa compleja operación ⁴⁹. En fin, el Tribunal Constitucional tampoco realiza precisión alguna sobre otros aspectos a los que no parece afectar de manera directa con este criterio, los cuales, por lo tanto, se mantienen intactos.

3.4. Conclusiones sobre la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de cierre patronal contenida en la Sentencia 11/1981, de 8 de abril.

No puede finalizarse el examen de la doctrina sobre el cierre patronal contenida en la STC 11/1981 sin incidir en sus puntos más problemáticos, que son la falta de fundamentación o de explicación de algunas importantes afirmaciones efectuadas en la misma ⁵⁰ y el carácter contradictorio de ciertos razonamientos.

Por lo que respecta a la primera cuestión, el Tribunal afirma de manera concluyente que el cierre patronal está incluido entre las medidas de conflicto colectivo a las que alude el artículo 37.2 de la Constitución. No obstante, en ningún momento indica cuál es la base de su razonamiento, sino que, a renglón seguido, comienza un análisis comparativo entre huelga y cierre que lo desvía a otro tema. Realmente, existen indicios que apuntan a esa conclusión, como son los antecedentes del artículo 37.2, o la alusión a las medidas de conflicto colectivo por parte de los empresarios y la referencia al establecimiento por ley de las garantías para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales para la comunidad. No obstante, el Tribunal Constitucional llega a este resultado no se sabe en base a qué motivos, ya que nada dice al respecto, siendo tal carencia sumamente grave en una Sentencia que constituye el apoyo interpretativo del artículo 37.2.

Por otra parte, la Sentencia se muestra contradictoria al admitir que el cierre patronal se integra en las medidas de conflicto del citado artículo y presentarlo paralelamente como instrumento compatible con la Constitución, que constituye esencialmente un poder de policía del empresario. Este razonamiento entraña una evidente contradicción, por cuanto si el cierre patronal es una medida de conflicto colectivo y así lo reconoce la Constitución, no se explica cómo puede reducirse su papel, con fundamento igualmente en la Norma Fundamental, a manifestación del poder de policía del

⁴⁸ En este mismo sentido, *vid.* GARCÍA NINET, J.I. «El artículo 37.2 de la Constitución según la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Razones y limitaciones del cierre patronal», *op. cit.*, pág. 479, y CAMPS RUIZ, L.M. *Huelga intermitente y cierre patronal*, *op. cit.*, pág. 137.

⁴⁹ La doctrina ha señalado que, a falta de una declaración de inconstitucionalidad del apartado c), razones de buen sentido hubieran aconsejado una interpretación vinculante por parte del Tribunal Constitucional, *vid.* MATÍA PRIM, J.; SALA FRANCO, T.; VALDÉS DAL-RÉ, F. y VIDA SORIA, J. *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, *op. cit.*, pág. 174.

⁵⁰ No obstante, algunos autores mantienen la postura contraria, al apreciar excesiva la argumentación del Tribunal Constitucional relativa al cierre patronal, *vid.* DIÉGUEZ CUERVO, G. *Los excursos del Tribunal Constitucional en materia de lock out*, *op. cit.* pág. 762.

empresario. En definitiva, es incompatible la configuración del cierre patronal como medida conflictiva y como estricto poder de policía, resultando a todas luces contradictorio que se defina en el primer sentido para, posteriormente, desnaturalizarla privándola del carácter conflictivo que la caracteriza. Probablemente tal proceder va encaminado a establecer una doctrina que matice el reconocimiento constitucional del cierre patronal, pero conduce a un resultado ininteligible por contradictorio.

En fin, ha de incidirse sobre un último punto que aúna los dos aspectos de esta Sentencia que se están destacando en estas conclusiones. Es ésta la breve pero problemática referencia a la constitucionalidad de la regulación del cierre patronal contenida en el RDLRT. En efecto, como ya se vio, el Tribunal declara que son constitucionales sus disposiciones sobre el cierre patronal siempre que éste se interprete como ejercicio de poder de policía. La contradicción es evidente por cuanto esta clave de interpretación debe proyectarse sobre una medida conflictiva, pues así se configura realmente el cierre en la norma de 1977. Pero además, tal dificultad no es minorada por el Tribunal con la especificación de la interpretación que ha de recibir cada precepto para ajustarlo al nuevo sentido propugnado, sino que se limita a ofrecer un criterio general sin hacer ningún tipo de precisión sobre la manera en que debe modularse en relación con las disposiciones sobre el cierre del RDLRT. De esta manera, ni tan siquiera establece una vinculación directa y específica de tal criterio con el artículo 12, pese a que resulta claro que éste es el precepto sobre el cual ha de proyectarse, ya que, a falta de mención alguna al respecto, dicha interpretación no ha afectado a los restantes aspectos del cierre tratados en la norma.

En fin, el Tribunal mantiene la constitucionalidad de todos los artículos del RDLRT que regulan el cierre patronal. No obstante, como se ha visto, introduce un cambio en los supuestos en que el empresario está legitimado para practicar el cierre patronal, al darles una nueva orientación interpretativa que, sin embargo, no concreta, dejando así irresueltos los problemas que ésta plantea.

III. EL REFLEJO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 11/1981, DE 8 DE ABRIL, EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES: EL CIERRE PATRONAL COMO PODER DE POLICÍA DEL EMPRESARIO

1. La aplicación por los Tribunales de Justicia de la doctrina sobre el cierre patronal contenida en la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

La ambigüedad de la STC 11/1981, unida a las dificultades que entraña la aplicación del complejo criterio general en ella asentado a las concretas causas del artículo 12.1 RDLRT, sobre el que la ausencia de especificaciones es absoluta, son circunstancias que indicaban, ya desde un principio, además de la gran problemática que rodea esta materia, y a consecuencia de ello, la importancia que tendría la interpretación judicial que sobre la misma se efectuara con posterioridad. En efecto, si antes de la STC 11/1981 la situación era confusa, no ha dejado de serlo tras ésta, pues dicha Sentencia no llega a construir un modelo de cierre patronal inteligible, sino que ofrece una pauta interpretativa general que no encaja

en los centros de imputación sobre los que ha de proyectarse, sin que tan evidente traba haya sido suavizada mediante la formulación de criterios a tal efecto. De hecho, realiza ciertas consideraciones que arrojan más confusión sobre el tema, pues establece como principio general y único que el cierre sólo procede como manifestación del poder de policía del empresario, pero afirma que el ejercicio regular del derecho de huelga impide la adopción del cierre patronal, añadiendo seguidamente que las huelgas abusivas rompen la proporcionalidad y los sacrificios mutuos, lo que parece indicar que ante éstas sí es procedente el cierre patronal. En consecuencia, pese a que la configuración de esta medida como poder de policía del empresario es el criterio que debería regir en exclusiva en esta materia, lo cierto es que de otras aseveraciones, aunque menos explícitas, contenidas en la STC 11/1981 puede inferirse que, más ampliamente, si bien con ciertos condicionantes, el cierre desarrolla también una función de salvaguardia de los derechos económicos del empresario vinculados con la producción ante actos abusivos de los trabajadores cuyo objeto es causar un perjuicio exorbitante.

Ante esta indeterminación, las claves para configurar el sistema de cierre patronal en nuestro país han de buscarse en los pronunciamientos judiciales recaídos sobre la materia con posterioridad a la STC 11/1981, por cuanto a través de éstos puede conocerse la manera en que se efectúa tan ardua interpretación. No obstante, como no podía ser de otra manera, la imprecisión de la referenciada Sentencia, que constituye su eje de referencia, tiene reflejo en éstos y determina que, en ocasiones, aparezcan en ellos líneas interpretativas divergentes. Fundamentalmente, estas disparidades se producen en relación a la determinación de la concurrencia de las circunstancias legitimadoras del cierre, por cuanto se trata de una cuestión sobre la que no existe ningún criterio firme y que es susceptible de apreciaciones divergentes. Con todo, estas Sentencias contribuyen indudablemente a perfilar la figura del cierre patronal, precisando importantes aspectos del mismo.

En las siguientes páginas se lleva a cabo un estudio del artículo 12.1 RDLRT a la luz de los pronunciamientos jurisprudenciales efectuados sobre el mismo. La restricción de este examen al concreto aspecto de las causas legitimadoras del cierre patronal se debe a que sólo este aspecto resultó afectado por la STC 11/1981.

2. La interpretación judicial del artículo 12.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo, tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

2.1. Requisitos de la primera concausa: situación previa de huelga u otra irregularidad colectiva en el régimen del trabajo.

2.1.1. Proscripción de los cierres patronales ofensivos.

Aunque del artículo 12.1 RDLRT ya se infiere que el cierre patronal legitimado es el defensivo, al disponer que *«los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen del trabajo (...)»*,

la STC 11/1981 volvió a incidir sobre este punto. Así, coherentemente con su concepción de esta medida como poder de policía del empresario, que determina necesariamente que se produzcan actos previos que hagan imprescindible su ejercicio, así como del papel preponderante de la huelga, afirma en el cuarto párrafo del fundamento jurídico 22.º que «en el cierre no hay reivindicación, sino defensa».

Esta doctrina ha tenido reflejo en numerosos pronunciamientos judiciales, que con toda firmeza han declarado el carácter defensivo del cierre patronal, resaltando particularmente la significación de esta nota en relación con la huelga. En este sentido, se ha señalado que el cierre patronal ha de seguir al ejercicio efectivo de la huelga pues, en caso contrario, quedaría privada de contenido ⁵¹, si bien ésta por sí sola no es suficiente para legitimar aquél, como posteriormente se reiterará.

En consecuencia, quedan proscritos los cierres patronales ofensivos, siendo la modalidad que más típicamente se integra en esta categoría la de los cierres que se producen ante el anuncio de la huelga y previamente al ejercicio efectivo de la misma ⁵². La ilegalidad de tal acción puede explicarse desde varios frentes. Así, por una parte, con ello eleva la empresa su derecho de cierre, que es un derecho cívico, a fundamental, al anteponerlo al de huelga, impidiendo de este modo el efectivo ejercicio de este último, pese a que constituye realmente un derecho fundamental, a diferencia de aquél ⁵³. Por otra parte, tal conducta contradice la función de salvaguardia que la STC 11/1981 atribuye al cierre patronal por cuanto, para que pueda cumplir tal función, no sólo es necesario que se inicie la huelga, sino que es preciso que se desarrolle y puedan así apreciarse sus efectos para que sea posible calibrar la procedencia del mismo ⁵⁴. Asimismo, son ofensivos los cierres que se efectúan en el marco de una huelga pero antes de que se hayan producido actos específicos que puedan justificarlo ⁵⁵.

Frente a la claridad de este planteamiento y a la generalidad con la que se formula la idea central que lo sustenta, algunas Sentencias han acogido criterios que no parecen armonizar totalmente con los mismos. En efecto, algunos pronunciamientos resuelven la licitud del cierre patronal efectuado pese a haberse desconvocado antes de su inicio la huelga que lo motivó y aunque la desconvocatoria se hizo de manera correcta, debido a que la empresa había ido reduciendo la producción en previsión de la adopción de aquélla medida por parte de los trabajadores ⁵⁶. En

⁵¹ En este sentido, STSJ de Canarias (Las Palmas) (Social) de 17 de octubre de 1989 (Ar.1343).

⁵² Así, SSTCT de 5 de agosto de 1981 (Ar. 5092), de 23 de marzo de 1983 (Ar. 2736), de 21 de diciembre de 1984 (Ar. 10036), de 9 de septiembre y de 11 de noviembre de 1986 (Ar. 8712 y 12758, respectivamente) y de 23 de febrero y de 4 de diciembre de 1987 (Ar. 3830 y 29639, respectivamente), así como STSJ de Extremadura (Contencioso-Administrativo) de 17 de septiembre de 2002 (Ar. 1079).

⁵³ En este sentido, STCT 17 de julio de 1986 (Ar. 7156).

⁵⁴ En esta línea, SSTCT de 23 de febrero de 1988 (Ar. 88) y de 29 de marzo de 1989 (Ar. 144), y STSJ de Extremadura, (Contencioso-Administrativo) de 17 de septiembre de 2002, citada.

⁵⁵ En este sentido, STCT de 8 de julio de 1983 (Ar. 7277).

⁵⁶ Así, STCT de 18 de diciembre de 1981 (Ar. 7719).

estos casos, claro está que el cierre no obedeció a las consecuencias de la huelga, pues ésta no se llevó a efecto, al ser desconvocada, comunicándose oportunamente a la empresa días antes de la fecha prevista para su inicio. Por ello, esta decisión no compagina bien con la doctrina del cierre en su dimensión de medida de salvaguardia que exige, como antes se señaló, la apreciación de las concretas consecuencias derivadas de la huelga. Cosa distinta es que se demuestre que la convocatoria de huelgas precisamente para los días de especial volumen de trabajo y la posterior desconvocatoria de las mismas, cuando ya se ha reorganizado el trabajo para hacer frente a la actividad durante esos períodos, es una táctica que utilizan los trabajadores para perjudicar a la empresa sin que hacia ellos derive perjuicio económico alguno, pues tal proceder constituye una actuación abusiva ⁵⁷.

Además, el cierre patronal no puede extender su duración más allá de la persistencia de la causa que lo motivó ⁵⁸, ni iniciarse una vez concluida la huelga o irregularidad colectiva de los trabajadores ⁵⁹, ni tampoco abarcar períodos no alcanzados por la convocatoria de huelga ⁶⁰.

Por otra parte, el cierre patronal también puede ser declarado cuando las alteraciones no se produzcan en el marco de una huelga, sino de otras modalidades de irregularidad colectiva en el régimen del trabajo. El supuesto más general se produce en los casos en los que los trabajadores, sin declarar la huelga, adoptan medidas dirigidas a ocasionar perjuicios a la empresa, como es el caso de frenar el ritmo de trabajo para reducir en un 50 por 100 la producción ⁶¹, paralizar totalmente el programa de trabajo ⁶², o impedir la salida de las piezas fabricadas en la empresa ⁶³ o del producto ⁶⁴. En estos casos, el cierre patronal es defensivo, por cuanto va precedido de alteraciones que, aun no enmarcándose en un contexto de huelga, provocan las irregularidades a las que alude el artículo 12.1 RDLRT. Frente a tales actos, por tanto, puede declararse el cierre patronal en su función de salvaguardia de los intereses de la empresa, puesto que con ellos se pretende causar perjuicio a la empresa sin menoscabo del salario de los trabajadores.

⁵⁷ En este sentido, STCT de 8 de julio de 1988 (Ar. 4882).

⁵⁸ Así lo destaca la STCT de 27 de enero de 1982 (Ar. 381). Es de destacar que los Tribunales han entendido que está plenamente justificado el cierre patronal que se mantiene hasta alcanzar un acuerdo con los trabajadores que pacifica definitivamente la situación en los supuestos en que se han producido graves alteraciones que amenazan con repetirse si se procedía al cierre antes del referido momento, en este sentido, STSJ de Asturias (Social) de 23 de noviembre de 2001 (Ar. 4192).

⁵⁹ Así lo indica la STCT de 3 de noviembre de 1986 (Ar. 10822) y la STSJ de Castilla y León (Valladolid) (Social) de 14 de septiembre de 1993 (Ar. 4096).

⁶⁰ En este sentido, STSJ de Extremadura (Contencioso-Administrativo) de 17 de septiembre de 2002, citada.

⁶¹ Supuesto contemplado en la STCT de 1 de abril de 1986 (Ar. 2965).

⁶² Supuesto contemplado en la STCT de 17 de septiembre de 1986 (Ar. 8724).

⁶³ Supuesto contemplado en la STSJ del País Vasco (Social) de 13 de marzo de 1992 (Ar. 1297).

⁶⁴ Supuesto contemplado en la STCT de 14 de marzo de 1983 (Ar. 2717).

2.1.2. Actos determinantes del cierre patronal procedentes de los trabajadores.

Otro requisito básico de legalidad del cierre patronal resaltado por los Tribunales es que los trabajadores provoquen o intervengan en los actos o irregularidades determinantes del mismo. Tal exigencia ha sido deducida del tenor literal del precepto, que se refiere a la huelga junto con otra modalidad de irregularidad colectiva, de lo que concluyen que implícitamente se está haciendo referencia a irregularidades de carácter voluntario imputables al colectivo de trabajadores de la empresa ⁶⁵.

Este requisito es lógico si se tiene en cuenta que los trabajadores resultan perjudicados por el cierre al verse privados de su derecho al salario, por lo que no sería razonable que actos de terceros, sobre los que aquéllos no tienen ningún control, impidan el cobro de sus salarios. En tales casos, para que no se aprecie la figura del cierre patronal se exige que las personas extrañas a la empresa que provoquen las alteraciones no reciban la más mínima colaboración, ni directa ni indirecta, de los trabajadores ⁶⁶.

Estos supuestos en los que las perturbaciones no proceden de actos de los trabajadores, sino de terceros, constituyen situaciones de fuerza mayor que obstaculizan el desarrollo del trabajo. En consecuencia, su efecto no debe ser la pérdida del salario, sino que la solución adecuada es la suspensión del trabajo y la posterior recuperación del tiempo perdido ⁶⁷. Sin embargo, el supuesto reviste caracteres especiales cuando dicho tercero que crea la situación determinante del cierre es el propio empresario. Tal circunstancia se produce en los casos en los que éste prescinde de los servicios mínimos y esta carencia origina la situación de peligro determinante del cierre. Claro está que estas circunstancias son especiales pues, al ser la causa imputable al propio empresario, configuran supuestos de cierre patronal ilegal ⁶⁸.

No obstante, incluso alguna de las Sentencias que mantienen estas posiciones admite la posibilidad de declarar el cierre patronal ante alteraciones producidas por elementos extraños que revisitan una especial gravedad, siempre que la adopción de tal medida constituya un remedio imprescindible ⁶⁹. Esta situación se da ante la comisión de atentados terroristas por parte de terceros ajenos a la empresa durante una huelga intermitente. Pese a que en alguno de estos pronunciamientos se afirma que el artículo 12.1 presenta una situación objetiva en la que no se tiene en cuenta a quién corresponde la autoría, siendo este aspecto irrelevante, por cuanto lo importante para la adopción del cierre es que se produzcan alteraciones graves ⁷⁰, en otros se matiza esta postura para conectar-

⁶⁵ Así lo afirma la STSJ de Madrid (Social) de 10 de enero de 1990 (Ar. 3).

⁶⁶ En este sentido, STSJ de Madrid (Social) de 23 de enero de 1990 (Ar. 27).

⁶⁷ Así lo indica la STSJ de Cataluña (Social) de 17 de mayo de 1990 (Ar. 4197).

⁶⁸ Supuesto contemplado en la STCT de 11 de mayo de 1988 (Ar. 220).

⁶⁹ Así lo reconoce la STSJ de Madrid (Social) de 23 de enero de 1990, citada.

⁷⁰ En este sentido, STCT de 5 de diciembre de 1985 (Ar. 6781).

la con la línea general que exige una vinculación subjetiva para la aplicación de la medida. De este modo, se señala que, aun desconociendo los autores directos del atentado y pese a que las causas sean ajenas a los trabajadores de la empresa, repercuten en el clima de conflictividad laboral de la empresa que sí tiene reflejo en el artículo 12.1 RDLRT ⁷¹. En suma, tales actos terroristas, aun cometidos por elementos extraños a la empresa, se produjeron en una situación de tensión y conflicto laboral que contribuyeron a acentuar, por lo que el Tribunal los reconduce por esta vía indirecta al supuesto contemplado en la norma de 1977.

2.2. Requisitos de la segunda concausa: concurrencia de las circunstancias determinantes del cierre patronal.

2.2.1. Las circunstancias que legitiman el cierre patronal tras la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril.

Como ya se ha apuntado, tras la STC 11/1981 la cuestión de cuáles sean las circunstancias específicas que determinan el cierre patronal es la que mayor complejidad presenta. Esto es debido a la total falta de claridad de la Sentencia en esta materia, cuyo tratamiento suscita innumerables interrogantes. Esquemáticamente, dicha problemática puede concretarse en los siguientes aspectos:

1. No declaración de inconstitucionalidad del artículo 12.1, con la consiguiente de subsistencia de las causas establecidas en el mismo.
2. Remisión del supuesto b), ocupación ilegal del centro de trabajo, al a), notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, remisión esta que, por lo demás, se efectúa de manera indirecta, por obra de la interpretación de la huelga con ocupación de locales.
3. Mantenimiento de la consideración de abusivas de determinadas modalidades de huelgas que causan especiales perjuicios al empresario a las que, de una manera transversal, parece vincular la posibilidad de aplicar el cierre patronal.
4. Declaración de que el cierre patronal únicamente puede configurarse como poder de policía del empresario para asegurar la integridad de personas y bienes.

⁷¹ En esta línea, STCT de 3 de diciembre de 1985 (Ar. 6745).

Esta última categórica afirmación del Tribunal Constitucional lleva a pensar que el único cierre patronal legal en nuestro ordenamiento jurídico es el que se adopta en ejercicio de los poderes de policía del empresario. En consecuencia, tal criterio general debería proyectarse sobre las tres causas concretas contempladas en el artículo 12.1 RDLRT, lo que, por lo demás, suscita no pocos problemas. No obstante, en su fundamento jurídico 10.º, el Tribunal parece legitimar el cierre patronal ante huelgas abusivas, si bien lo hace mediante apreciaciones indirectas y de manera poco sistemática. Evidentemente, este supuesto no puede entenderse integrado en el estricto poder de policía, sino que su objeto es la preservación de los intereses económicos del empresario ante perjuicios de especial entidad, por lo que constituirá otra causa de cierre. A ello hay que añadir que el cierre patronal como poder de policía se encuadra perfectamente en el notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, contemplado en el apartado a). Por su parte, en la sugerida dimensión de salvaguardia de los intereses empresariales, se incluye sin dificultades en el supuesto de volumen de inasistencia o irregularidades en la producción que impidan gravemente el proceso productivo, contemplado en el apartado c).

El reflejo de todos los razonamientos expuestos en los pronunciamientos de los Tribunales ha sido muy desigual, como es natural dada la falta de criterios firmes. Así, algunas Sentencias, en base a la implícita declaración de constitucionalidad del artículo 12.1, mantienen la pervivencia de las tres causas establecidas en el mismo, indicando, erróneamente, que en todos esos casos el cierre es consecuencia del ejercicio del poder de policía ⁷². Otras, aunque también sostienen la aplicabilidad de estas tres causas, las presentan como medidas autónomas, que por sí mismas justifican el cierre patronal ⁷³. No obstante, otros pronunciamientos consideran que, en base a la STC 11/1981, dos son las causas legítimas de cierre patronal, a saber, notorio peligro de violencia para las personas y cosas e irregularidades que impidan gravemente el proceso productivo, es decir, las contempladas en los apartados a) y c) del artículo 12.1 RDLRT ⁷⁴, señalando algunos de ellos, expresamente, que ambas circunstancias son una proyección del poder de policía del empresario ⁷⁵. En fin, otros, si bien condicionados hasta cierto punto por las circunstancias particulares de los concretos supuestos que resuelven, valoran los efectos que sobre la seguridad para las personas y bienes tienen las irregularidades en la producción, interpretando tales irregularidades en base al criterio general de cierre como poder de policía ⁷⁶.

⁷² Así, SSTCT de 22 de julio de 1981 (Ar. 5036).

⁷³ En este sentido, SSTS (Social) de 14 y 17 de enero, y de 31 de marzo de 2000 (Ar. 977, 1429 y 7403, respectivamente).

⁷⁴ En este sentido, SSTCT de 7 de octubre de 1981 (Ar. 5696), de 22 de noviembre de 1984 (Ar. 9183), de 16 de enero de 1985 (Ar. 626) y de 9 de septiembre de 1986, citada.

⁷⁵ En esta línea, SSTCT de 24 y de 31 de octubre de 1984 (Ar. 8308 y 8321, respectivamente).

⁷⁶ Así, SSTCT de 24 de abril y 2 julio de 1984 (Ar. 3885 y 5991, respectivamente) y 29 de abril de 1988 (Ar. 195) y de 27 de enero de 1988 (Ar. 821).

En fin, como puede apreciarse a la vista de las Sentencias que se refieren expresamente a esta cuestión, las posiciones sobre la misma son muy variadas. En cualquier caso, para determinar el sentido y alcance que cada una de las causas del artículo 12.1 tiene en la práctica, es imprescindible examinar los pronunciamientos de los Tribunales sobre supuestos concretos.

2.2.2. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.

Sobre esta causa, recogida en el artículo 12.1 a), no existe controversia, por cuanto encaja perfectamente en la configuración del cierre patronal como poder de policía del empresario. Tampoco su interpretación en sede judicial ha planteado particulares problemas, centrándose el objeto de este análisis en determinar las circunstancias en que se admite la concurrencia de la misma, por cuanto ésta se activa ante hechos de diversa entidad que pueden poner en peligro tanto a personas como a cosas.

Evidentemente, los Tribunales son más sensibles a los peligros para las personas, aunque en muchos casos a éstos acompaña un riesgo de daños para las cosas. Así, aprecian la existencia de esta causa en supuestos extremos en los que se ha consumado una agresión contra la vida de alguna persona vinculada a la empresa ⁷⁷, o cuando se producen enfrentamientos que se saldan con un balance de treinta y siete personas heridas, cinco de ellas graves ⁷⁸. No obstante, también se admite su concurrencia en casos en que el ataque no es tan virulento o no se ha consumado el daño pero aparece como un peligro cierto. De este modo, es un cierre lícito en atención a esta causa el que se lleva a efecto ante un clima general de conflictividad en el que se producen actos agresivos, como empujar al director de una división de la empresa ⁷⁹, o arrojar barras y otros objetos metálicos contra el personal de seguridad así como contra la Policía Nacional que había acudido a poner orden en la empresa ⁸⁰. Por otra parte, esta causa es acogida válidamente cuando el riesgo cierto de daños para las personas deriva, no ya de una acción personal o voluntaria, sino de las consecuencias ligadas a la huelga en específicos sectores productivos, siendo en este sentido lícito el cierre adoptado ante la toxicidad ambiental producida por el amontonamiento de materiales en una huelga en la minería ⁸¹.

Por lo que respecta a los daños para las cosas, si se dan aisladamente se requiere que alcancen suficiente entidad ⁸², aunque suelen ser apreciados globalmente en el contexto de un clima laboral conflictivo en el que puede desencadenarse un riesgo para las personas. Tal es la situación cuando al incendio de un autobús en fabricación se suman amenazas a un directivo de

⁷⁷ En este sentido, SSTCT de 3 y 5 de diciembre de 1985, citadas.

⁷⁸ Supuesto al que se refiere la STSJ de Asturias (Social) de 23 de noviembre de 2001, citada.

⁷⁹ Este supuesto se contempla en la STCT de 20 de enero de 1986 (Ar. 544).

⁸⁰ Este supuesto se contempla en la STCT de 11 de noviembre de 1983 (Ar. 10349).

⁸¹ En este sentido, SSTCT de 24 de abril de 1988 y de 29 de abril de 1988, citadas.

⁸² No alcanza esta entidad las rayaduras en la pintura de tres vehículos, STCT de 7 de diciembre de 1984 (Ar. 9993).

la empresa ⁸³. Por lo demás, en caso de que ya se haya materializado el peligro para las personas que acompaña a los daños para las cosas, éste queda eclipsado por aquél, dada la menor relevancia de los bienes materiales ⁸⁴.

No concurre el notorio peligro requerido para la válida aplicación de esta causa en supuestos en los que la violencia se produce tras haberse declarado el cierre patronal ⁸⁵, a pesar de que en estas situaciones es complicado determinar si tales actos violentos son una respuesta espontánea al cierre o si son la culminación de una serie de actitudes de tal signo iniciadas con anterioridad, en cuyo caso la ilicitud del cierre sería cuestionable. Tampoco se admite la existencia de esta causa cuando el peligro se infiere de temores o suposiciones de relativo fundamento ⁸⁶, o cuando se basa en el miedo de que se reproduzcan los actos violentos que se produjeron durante huelgas precedentes ⁸⁷, o cuando se pretende justificar por los insultos de los huelguistas a los trabajadores no huelguistas sin que se produzca ningún daño ni denuncia por éstos ni sean avisadas las fuerzas del orden ⁸⁸, ni tampoco, como es lógico, en los casos en que no se acredita suficientemente la concurrencia de esta circunstancia ⁸⁹, ni, en fin, cuando se fundamente exclusivamente en un informe privado encargado por la propia empresa, atribuyéndose, por el contrario, importancia decisiva a las apreciaciones plasmadas en los informes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dada la imparcialidad y especialización de dichos órganos ⁹⁰.

En cualquier caso, como puede observarse, la dificultad de apreciar el notorio peligro se produce en los supuestos en que tal riesgo no se ha materializado, por cuanto, si bien se admite su válida aplicación en los mismos, se exige una certeza acerca de las consecuencias en que puede derivar que no siempre es tan firme.

2.2.3. Ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que se produzca.

Esta causa, recogida en el artículo 12.1,b), ha quedado neutralizada por obra de la STC 11/1981, que la recondujo al notorio peligro para las personas o daños graves para las cosas previsto en el precedente apartado a).

⁸³ Este supuesto se contempla en la STCT de 27 de octubre de 1986 (Ar. 10759).

⁸⁴ Esto es lo que se deduce de la STSJ de Asturias (Social) de 23 de noviembre de 2001, citada.

⁸⁵ Así lo reconoce la STCT de 8 de julio de 1983 (Ar. 7277).

⁸⁶ Supuesto contemplado en la STSJ de Andalucía (Sevilla) (Contencioso-Administrativo) de 3 de julio de 1998 (Ar. 2967).

⁸⁷ Éste es el caso de la STS (Social) de 5 de octubre de 1998 (Ar. 7314).

⁸⁸ Supuesto contemplado en la STSJ de Navarra (Social) de 28 de junio de 2002 (Ar. 2448).

⁸⁹ Así, STS (Social) de 10 de marzo de 1982 (Ar. 1473) y STCT de 13 de febrero de 1984 (Ar. 1262).

⁹⁰ Como ocurre en el supuesto de la STSJ de Extremadura (Contencioso-Administrativo) de 17 de septiembre de 2002, citada.

Así, son muchas las Sentencias examinadas en el punto precedente en las que existe una ocupación que no ha sido examinada por el Tribunal, al haber remitido el supuesto a la circunstancia de notorio peligro ⁹¹. No obstante, en otros pronunciamientos estas situaciones son reconducidas a las irregularidades que impiden gravemente el proceso normal de producción, a las que se refiere el apartado c) ⁹².

En cualquier caso, se parte de que la mera ocupación del centro de trabajo no constituye una conducta que legitime por sí sola la adopción del cierre patronal, por cuanto carece de entidad para ello, debiendo ir acompañada a tal efecto del peligro de violencia o de las irregularidades contempladas en los apartados a) y c), respectivamente. De este modo, no justifica la adopción del cierre patronal la simple ocupación de los pasillos y de la escalera, sin que se produjeran daños ni se alterara la producción, pues constituye una mera actitud pasiva de protesta ⁹³, ni tampoco el encierro pacífico llevado a cabo por parte de los trabajadores frente al cual, por lo demás, la empresa no realizó actuación alguna dirigida al desalajo ⁹⁴.

2.2.4. Volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción.

La causa legitimadora del cierre patronal de gran volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan de manera grave el proceso normal de producción, prevista en el artículo 12.1 c), es con diferencia en la que más frecuentemente se escuda la adopción de esta medida. Ello es normal teniendo en cuenta la ambigüedad que intrínsecamente presenta esta circunstancia y la flexibilidad que parecen tener sus contornos. Así, la primera concausa de todo cierre, que es de carácter general, es la existencia de una huelga u otra modalidad irregularidad colectiva en el régimen de trabajo. Pues bien, cuando las alteraciones que ésta causa en la producción sean especialmente insidiosas concurrirá esta causa específica del cierre patronal. Se trata, por consiguiente, de una cuestión de valoración de la entidad de los perjuicios ocasionados, que deben ser particularmente gravosos por cuanto resulta claro que toda huelga conlleva la inasistencia al trabajo de los trabajadores y la alteración de la producción.

En consecuencia, esta causa integra dos modalidades, que son el volumen de inasistencia y las irregularidades en el trabajo, las cuales presentan una estrecha conexión pero no siempre van unidas, pues cabe que la ausencia de pocos produzca graves alteraciones. En cualquier caso, pese a que en la mayoría de los cierres patronales se alega la concurrencia de esta causa, fundamentalmen-

⁹¹ Así, la STS (Social) de 10 de marzo de 1982, citada, las SSTCT de 8 de julio y de 11 de noviembre de 1983, y de 20 de enero de 1986, así como las SSTSJ de Andalucía (Sevilla) (Contencioso-Administrativo) de 3 de julio de 1998, y de Asturias de 23 de noviembre de 2001, citadas.

⁹² En este sentido, STCT de 17 de julio de 1986 (Ar. 7158) y STSJ de Madrid (Social) de 29 de enero de 1996 (Ar. 777).

⁹³ Este supuesto se contempla en la STCT de 3 de mayo de 1982 (Ar. 3229).

⁹⁴ Este supuesto se contempla en la STSJ de Cantabria (Social) de 27 de octubre de 1993 (Ar. 4412).

te en la segunda modalidad, son pocos los supuestos en los que se admite la licitud de la medida, por entender que las perturbaciones no revisten suficiente importancia. Así, el cierre será ilegal cuando se adopte frente a la huelga en su modalidad típica ⁹⁵, por cuanto no basta con la mera perturbación del proceso productivo, ya que ésta es una consecuencia obligada de toda huelga ⁹⁶. Tampoco es relevante a estos efectos que la huelga sea ilegal, ya que la inobservancia por la misma de las formalidades establecidas normativamente no es causa justificante del cierre ⁹⁷ siendo, en consecuencia, indiferente para la calificación del cierre el carácter de aquélla ⁹⁸.

El cierre patronal será legítimo por irregularidades que impidan de manera grave el proceso normal de producción ante alteraciones en el trabajo provocadas por una huelga u otra medida colectiva que revistan especial gravedad. En cuanto a la entidad de tales alteraciones, algunos pronunciamientos han señalado que éstas deben llegar hasta el punto de impedir el proceso normal de producción de una manera general ⁹⁹. No obstante otros, de modo más matizado, admiten su licitud cuando los efectos de la huelga resultan excesivamente onerosos para el empresario ¹⁰⁰. En consecuencia, la dificultad radica en valorar hasta qué punto la alteración es de suficiente entidad para legitimar el cierre, cuestión esta que es la más difícil de demostrar ¹⁰¹, por cuanto es susceptible de apreciaciones diversas.

En cualquier caso, parece que tales efectos gravosos se producen de manera particular en huelgas abusivas, pues esta modalidad de huelga implica normalmente un mayor perjuicio para la actividad productiva ¹⁰². Por lo que respecta a la delimitación de éstas, pese a que el Alto Tribunal, siguiendo la estricta línea trazada al respecto en la STC 11/1981, ha entendido que únicamente se integran en la categoría de ilícitas o abusivas las huelgas rotatorias, las de trabajadores de sectores estratégicos y las de celo o reglamento, dejando fuera expresamente las huelgas intermitentes ¹⁰³, lo cierto es que los restantes Tribunales entienden que tal lista no es cerrada ¹⁰⁴ y consideran que la intermitente, que es la que más frecuentemente subyace en la adopción del cierre, puede entrar dentro de la categoría de huelgas abusivas ¹⁰⁵.

⁹⁵ En este sentido, STCT de 7 de junio de 1985 (Ar. 4357).

⁹⁶ Así, STCT de 27 de diciembre de 1983 (Ar. 11359) y STSJ del País Vasco (Social) de 14 de noviembre de 1995 (Ar. 4369).

⁹⁷ En este sentido, SSTCT de 22 de noviembre de 1984 (Ar. 9183), y de 17 de julio y de 16 de diciembre de 1986 (Ar. 7158 y 13904, respectivamente), y STSJ de Castilla y León (Valladolid) (Social) de 14 de septiembre de 1993 (Ar. 4096).

⁹⁸ Así lo destacan las SSTCT de 22 de julio de 1981, citada y de 9 de marzo de 1982 (Ar. 2076).

⁹⁹ En esta línea, SSTSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) (Social) de 8 de febrero de 1991 (Ar. 1544) y de 20 de diciembre de 1999 (Ar. 4470).

¹⁰⁰ En este sentido se pronuncia la STCT de 16 de enero de 1985, citada.

¹⁰¹ Así lo señala la STST de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) (Social) de 6 de mayo de 1999 (Ar. 5914).

¹⁰² Así lo señala la STCT de 24 de mayo de 1985 (Ar. 3637).

¹⁰³ En este sentido se pronuncia la STC 72/1982, de 2 de diciembre, recogiendo su doctrina la STCT de 18 de mayo de 1988 (Ar. 235).

¹⁰⁴ Así se expresan las SSTCT de 5 de noviembre de 1984 (Ar. 9123) y de 10 de noviembre de 1986 (Ar. 12755).

¹⁰⁵ En este sentido se pronuncia expresamente la STCT de 6 de octubre de 1983 (Ar. 5207).

En cualquier caso, que una modalidad de huelga se incluya en tal grupo no supone que sea por definición abusiva, puesto que sobre éstas opera una presunción *iuris tantum* de licitud que ha de ser destruida por el empresario, que es a quien corresponde demostrar su carácter abusivo ¹⁰⁶. A tal efecto, deberá probar que la huelga está dotada de un efecto multiplicador que origina la desorganización de los elementos de la empresa y su capacidad productiva, causando con ello unos perjuicios superiores a los derivados de la mera cesación de actividad ¹⁰⁷. En consecuencia, si se demuestra que la huelga es abusiva el cierre patronal será lícito, y no lo será si la huelga no provoca mayores efectos que los que normalmente derivan de la cesación del trabajo ¹⁰⁸, es decir, cuando sus consecuencias no sean desproporcionadas ¹⁰⁹.

Pese a las dificultades de valorar este extremo y su vinculación a las circunstancias concurrentes en cada supuesto concreto, las Sentencias utilizan algunos parámetros que pueden ser útiles ¹¹⁰. Así, el hecho de que la empresa no haya dejado de servir a los clientes pese a la huelga es un indicio que desvirtúa la concurrencia del impedimento grave en el proceso productivo ¹¹¹. Por el contrario, es un indicador de tal impedimento la imposibilidad de poner en marcha las máquinas durante el corto período de actividad existente entre las sucesivas huelgas ¹¹², o cuando la intermitencia de las huelgas determina la imposibilidad de culminar el proceso productivo y ello tiene como efecto que se estropee la materia prima básica ¹¹³. En otras ocasiones, los Tribunales evalúan los daños, apreciando la concurrencia de esta causa cuando la repercusión económica ha sido grave ¹¹⁴. El problema de este baremo es que resulta poco firme, pues los costes son relativos en atención al momento, circunstancias, tamaño de la empresa, volumen de actividad, etc. ¹¹⁵.

Por lo que respecta a la causa de volumen de inasistencia, también se exige que la huelga o irregularidad colectiva suponga la concurrencia de circunstancias excepcionales que incidan sobre el volumen de personal. No obstante la medición de la entidad de la ausencia de los huelguistas no

¹⁰⁶ Así lo subrayan, entre muchas otras, las SSTCT de 31 de octubre de 1984 (Ar.8321) y de 30 de enero, de 11 de octubre de 1985 (Ar. 673 y 5895, respectivamente) y de 18 de mayo de 1988 (Ar. 235).

¹⁰⁷ En este sentido se expresan las SSTCT de 22 de julio de 1982 (Ar. 4617), de 6 de octubre de 1983 (Ar. 8207) y de 27 de enero de 1988 (Ar. 821).

¹⁰⁸ Así, SSTCT de 27 y 28 de abril de 1981 (Ar. 2793 y 2835, respectivamente), de 21 de junio de 1982 (Ar. 4049), de 17 de septiembre de 1984 (Ar. 7259) y de 24 de febrero de 1987 (Ar. 3982).

¹⁰⁹ En este sentido, STCT de 13 de septiembre de 1988 (Ar. 5517).

¹¹⁰ No obstante, algunas aprecian la licitud del cierre patronal en base a esta causa sin realizar un examen circunstanciado del supuesto, como es el caso de las SSTCT de 3 de abril de 1982 (Ar. 2197) y de 10 de enero de 1983 (Ar. 787).

¹¹¹ Así lo indica la STSJ del País Vasco (Social) de 14 de noviembre de 1995, citada.

¹¹² Este supuesto es contemplado en la STCT de 24 de enero de 1985 (Ar. 436) y en la STSJ de Castilla y León (Burgos) (Social) de 6 de febrero de 1992 (Ar. 574).

¹¹³ Este supuesto es contemplado en la STCT de 22 de noviembre de 1982 (Ar. 6861).

¹¹⁴ Así, STCT de 17 de septiembre de 1986 (Ar. 8724).

¹¹⁵ De este modo, mientras que la STCT de 11 de octubre de 1985 (Ar. 5895) estima que se da tal perjuicio cuando las pérdidas hubieran ascendido a 6.400.000 pesetas, la del mismo Tribunal 30 de noviembre de 1981 (Ar. 7052) estima que también se da cuando las pérdidas ascienden a la más modesta cantidad de 348.000 pesetas.

sólo ha de ser numérica. En efecto, el supuesto de volumen de inasistencia no sólo puede ser aplicado por razones cuantitativas, sino también cuando éstas son de índole cualitativas, lo que se produce cuando la ausencia de determinados trabajadores impide la producción.

Esta interpretación, más flexibilizadora, del volumen de inasistencia se ha plasmado en los pronunciamientos judiciales. Así, los Tribunales han señalado que para la determinación de la concurrencia de esta causa hay que remitirse a los estándares «volumen de irregularidades en el trabajo», «impedimento grave» y «proceso normal de producción»¹¹⁶, lo que es indicativo de que en las ausencias no sólo tiene relevancia el aspecto cuantitativo, sino también los efectos de las mismas. Esta idea se aprecia más claramente en otras Sentencias que consideran que tal circunstancia no ha de entenderse en el sentido de una alteración grave en el proceso de producción, sino en otro más limitado, que supone que las ausencias de los trabajadores han de impedir reorganizar el proceso productivo en su más amplia dimensión, de manera que no sea posible dar ocupación a quienes no se suman a la huelga y ejercen su derecho al trabajo. De este modo, a través del cierre se evita que la actuación de los huelguistas obligue a la empresa a abonar salarios sin obtener contraprestación de quienes asisten¹¹⁷.

En definitiva, cabe la aplicación de esta causa cuando la inasistencia sea relevante, no ya por alcanzar a un alto número de trabajadores, sino porque el trabajo que desarrollen los ausentes sea imprescindible para la prosecución del proceso productivo. Esta última situación es la que se produce ante la huelga de la minería que es secundada por la inmensa mayoría¹¹⁸ o la totalidad¹¹⁹ de los picadores. Por el contrario, no se considera legítimo el cierre producido ante la huelga de los soldadores en una empresa del sector siderometalúrgico¹²⁰.

En cuanto a la dimensión cuantitativa de esta circunstancia, es preciso que el volumen de inasistencia sea de magnitud superior a la normal en cualquier huelga¹²¹. No obstante, no ha de alcanzar a toda la plantilla, ya que en tal caso no podría apreciarse la concurrencia de cierre patronal, pues la paralización sería consecuencia inmediata de la huelga¹²². Así, ante el paro de la totalidad de los trabajadores no habría surgido la necesidad de cerrar la empresa, por cuanto previamente no habría existido la obligación de reabrir los centros de trabajo, que en huelgas parciales han de mantenerse abiertos por respeto al derecho al trabajo de los trabajadores no huelguistas¹²³.

¹¹⁶ Así lo afirman la STS (Contencioso-Administrativo) de 13 de febrero de 1986 (Ar. 510) y la STSJ de Canarias (Las Palmas) (Contencioso-Administrativo) de 20 de mayo de 1996 (Ar. 675).

¹¹⁷ En este sentido se pronuncia la STS (Social) de 31 de marzo de 2000, citada, la STCT de 28 de julio de 1986 (Ar. 7191) y las SSTSJ de Cataluña (Social) de 7 de octubre de 1992 (Ar. 5087) y de 25 enero de 1993 (Ar. 443).

¹¹⁸ Supuesto contemplado en la STCT de 29 de junio de 1988 (Ar. 330).

¹¹⁹ Supuesto contemplado en la STSJ de Asturias (Social) de 30 de diciembre de 1994 (Ar. 4709).

¹²⁰ Supuesto contemplado en la STSJ de Cataluña (Social) de 7 de octubre de 1992 (Ar. 5087).

¹²¹ En este sentido, STCT de 10 de diciembre de 1982 (Ar. 7925).

¹²² Este supuesto es contemplado en las SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) (Social) de 9 de marzo de 1993 (Ar. 1209).

¹²³ Así lo reconoce la STS (Social) de 31 de marzo de 2000, citada.

El problema radica, en consecuencia, en determinar en qué casos se sobrepasan los efectos comunes de una huelga, pues es éste un dato que se presta a apreciaciones diversas. No obstante, este problema no se plantea en las actividades en las que normativamente se exige el mantenimiento de un volumen determinado de trabajo, como es el caso de los casinos de juego, puesto que existe un parámetro objetivo que posibilita proceder lícitamente al cierre ante el incumplimiento del mínimo previsto ¹²⁴. Fuera de estos supuestos, se hace preciso valorar las circunstancias concretas a fin de determinar la entidad de las inasistencias. Así, se ha señalado que el cierre patronal es legítimo cuando afecta a la práctica totalidad de la plantilla ¹²⁵, y no lo es cuando el número de huelguistas es insignificante en relación con el número total de trabajadores de la empresa ¹²⁶. En aplicación de este criterio, se estima lícito el cierre de la empresa en la que existen diversas secciones ante una ausencia que alcanza, en sus dos centros de trabajo, a 61 trabajadores de 72, y a 26 de 29, asistiendo al trabajo únicamente trabajadores muy cualificados del departamento de administración ¹²⁷.

¹²⁴ Este supuesto se contempla en la SAN (Contencioso-Administrativo) de 20 de octubre de 1995 (Ar. 1166) y el la STSJ de Madrid (Contencioso-Administrativo) de 9 de enero de 1996 (Ar. 24).

¹²⁵ Así lo indica la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) (Social) de 6 de mayo de 1999 (Ar. 5914).

¹²⁶ En este sentido, STSJ de Cataluña (Social) de 7 de octubre de 1992 (Ar. 5087).

¹²⁷ Este supuesto se contempla en la STS (Social) de 31 de marzo de 2000, citada, y en la STSJ de Canarias (Santa Cruz de Tenerife) (Social) de 6 de mayo de 1999, citada.

PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS



DEF.-

MODALIDADES

El CEF.- convoca cada año, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- Tributación
- Contabilidad y Administración de Empresas
- Derecho del Trabajo y Seguridad Social
- Recursos Humanos
- Derecho Civil y Mercantil
- Derecho Constitucional y Administrativo
- Publicidad y Marketing
- Educación y Nuevas Tecnologías

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.

DEF.-

SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando

www.cef.es

DEF.-

PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.

DEF.-

DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las 8 modalidades. Además, tendrán acceso todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.



DEF.-

CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio. Dichos trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de abril del año en curso, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.

DEF.-

LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo de entrega finaliza el día 30 de abril.

DEF.-

P.º Gral. Martínez Campos, 5
Gran de Gràcia, 171
Alboraya, 23
Ponzano, 15

28010 MADRID
08012 BARCELONA
46010 VALENCIA
28010 MADRID

www.cef.es
info@cef.es
902 88 89 90
914 44 49 20