



Universidad de Valladolid

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos**

Curso académico 2011-2012

Trabajo Fin de Grado

**ESTUDIO DEL CIERRE PATRONAL A TRAVES DE
LAS CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIALES**

Trabajo presentado por: Raquel Álvarez Labajo

Tutor: Juan Antonio Hernández Nieto.

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de Valladolid, julio, 2012

SUMARIO

1. Introducción.
2. Regulación jurídica.
3. Concepto.
4. Supuestos de cierre patronal: análisis jurisprudencial.
 - 4.1. Cierre defensivo o de respuesta.
 - 4.2. Cierre Ofensivo o de agresión.
 - 4.3. Cierre encubierto.
5. Efectos del cierre patronal.
 - 5.1. Efectos del cierre patronal legal.
 - 5.2. Efectos del cierre patronal ilegal.
6. Conclusiones.
7. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN.

La intención que me planteo al hacer un estudio jurisprudencial del cierre patronal como Trabajo de Fin de Grado es realizar un análisis del mismo, acudiendo especialmente a criterios jurisprudenciales y que, en el momento actual, puede tomar especial relevancia debido al ciclo, no sólo económico, sino también laboral y social en que nos encontramos inmersos; como el trabajo versa sobre temas laborales y en especial materia sindical, determinó dichas circunstancias el decantarme por el mismo, aunque su regulación no se ha visto afectada sustancialmente ni desde que se aprobó el RDL de Relaciones de Trabajo de 1977 –sí que tenemos la STC 1981, como veremos más adelante, que adecuó el contenido del cierre patronal a lo estipulado en el art. 37.2 de la CE-, ni actualmente con las sucesivas reformas que ha experimentado el mercado de trabajo.

Su estudio ha generado una gran incertidumbre al no saber diferenciarlo de otras situaciones de cierre del centro de trabajo con las que no tienen absolutamente nada que ver y posicionando al trabajador en una indefensión total frente al empresario.

El cierre patronal es un derecho que ejercen los empresarios pero que, a diferencia del derecho de huelga, no tiene rango de derecho fundamental, ni aparece específicamente recogido en la Constitución.

Como explica Margarita Miñarro en su libro del mismo título¹ el cierre patronal es una medida con profundas raíces que ya fue utilizada en el antiguo régimen por los maestros como medio para presionar a los oficiales. Se trata de una figura con larga tradición y que ha ido adquiriendo diversos matices con el paso del tiempo lo que ha hecho que su significado no haya sido siempre el mismo.

Partiendo de la regulación legal y de lo estipulado por la jurisprudencia, realizaremos el análisis y contenido que plantea el cierre patronal como medio esencial de conflicto colectivo puesto a disposición del empresario o empresarios. Indagaremos en su concepto, veremos los supuestos en los

¹Véase M. Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 1.

cuales se admite el cierre patronal y, por último, los efectos o consecuencias que tienen para los empresarios y trabajadores.

Las competencias adquiridas después de haber elaborado este Trabajo Fin de Grado, que han contribuido a completar mi formación en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, básicamente, han sido las siguientes:

Competencias Genéricas

Instrumentales:

CG 1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG 2. Capacidad de organización y planificación.

CG 5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CG 6. Capacidad de gestión de la información.

Personales:

CG 14. Razonamiento crítico.

Sistemáticas:

CG 16. Aprendizaje autónomo.

Competencias Específicas

Disciplinarias:

CE 1. Adquirir conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, en concreto, sobre el cierre patronal.

Profesionales:

CE 13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.

CE 14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

CE 15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

Académicas:

CE 35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

2. REGIMEN JURIDICO.

Debemos destacar que la regulación que hace el legislador sobre el cierre patronal es escasa²; solamente dedica cuatro artículos. Uno, de manera implícita –no expresa-, en la Constitución Española, apartado 2 del art. 37, donde se reconoce como derecho –no fundamental- de los empresarios el adoptar medidas de conflicto colectivo.

El resto del articulado se encuentra en una norma preconstitucional, el RDL 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, cuya constitucionalidad fue salvada por Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981³. El día 14 de octubre de 1980, Don José Vída Soria, que actuaba como Comisionado de don Nicolás Redondo Urbieta y de cincuenta y un diputado más (PSOE), interpuso ante este tribunal un recurso de inconstitucionalidad contra las normas contenidas en los Títulos I y II (artículos 1 al 26) y contra las Disposiciones adicionales 1. y 4. del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo de dicho año.

² También tenemos el art. 45.1.m del ET que le contempla como causa de suspensión del contrato de trabajo siempre que nos encontremos ante el supuesto de cierre legal de empresa. A su vez tenemos la LISOS, arts. 8 apartados 3 y 9, que considera como supuesto de infracciones muy graves el cierre de la empresa o el cese de actividades sin la autorización de la Autoridad Laboral, o la negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido.

³ BOE 25 de abril 1981.

Esta sentencia mantiene la constitucionalidad del régimen jurídico del cierre patronal previsto en el RD-Ley 17/77 y establece que corresponde al legislador ordinario regular con mayor o menor generosidad las condiciones de ejercicio de un derecho siempre que no pase más allá de los límites impuestos por las normas constitucionales, límites que existen siempre y que, en ocasiones, se establecen sólo de modo mediato o indirecto.

Así, en el artículo 37.2 de la Constitución Española dice *“Se reconoce el derecho de 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 puedan establecerse, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”*.

Cabe destacar de este artículo de la Constitución que no se habla de cierre patronal sino de conflicto colectivo, argumento que desarrollaremos más adelante.

3. CONCEPTO⁴

El cierre patronal⁵, también denominado lock-out, es el cese temporal de las actividades laborales decidido unilateralmente por el empresario para el supuesto de que concurra alguna de las circunstancias legalmente establecidas.

Según la legislación podemos definir el cierre patronal como una medida de conflicto colectivo de los empresarios, aunque debemos matizar este concepto destacando que la Constitución no da el mismo tratamiento al cierre patronal y al derecho de huelga de los trabajadores ya que este último es un derecho fundamental expresamente recogido en la Constitución (art. 28.2 CE).

⁴ *“Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo”*; así comienza el legislador preconstitucional a regular el cierre patronal sin dar una definición del mismo.

⁵ Véase Huelga y Cierre Patronal, Doctrina de los Tribunales: Social, Contencioso-Administrativo y Penal, Ed Francis Lefebvre, 2007, p. 297.

Así podemos decir que el cierre patronal es un medio de presión utilizado por los empresarios para contrarrestar las reivindicaciones sindicales y, muy especialmente, las huelgas. Ello consiste en una decisión unilateral del empresario, que se manifiesta en la clausura de los centros de trabajo, con la consiguiente imposibilidad para los trabajadores de realizar la prestación laboral, al impedirseles el acceso a los locales, maquinaria y utensilios de trabajo. La negativa a aceptar el trabajo que se sigue del cierre conlleva la interrupción del pago del salario.

El cierre patronal se adopta como una medida de conflicto colectivo, es decir, con el fin de presionar y/o responder a una pretensión colectiva de los trabajadores o sus organizaciones. Esta característica es la que lo diferencia de otros supuestos de clausura temporal en los que no concurre esta finalidad colectiva.

De esta forma podemos decir que no es un cierre patronal propiamente dicho la paralización inmediata de trabajos o tareas, ordenada por la autoridad laboral o gubernativa, ante la infracción grave por el empresario de normas u obligaciones laborales⁶ (seguridad o higiene, disciplina de mercados, licencias o permisos, sanidad, etc..) o como un medio de prevención de accidentes o catástrofes; tampoco lo es la interrupción de actividad, con suspensión de los contratos de trabajo, por decisión autorizada de la propia empresa, basada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o en fuerza mayor (art. 45.1.i y j del ET).

A pesar de todo esto, debemos realizar las siguientes precisiones jurisprudenciales:

- a) La potestad de cierre no está concebida como una medida incondicionada que el empresario pueda adoptar en respuesta a la huelga⁷, sino que, como matiza el TCo 11/1981, se le otorga únicamente como manifestación del poder de policía, para asegurar el orden dentro de la empresa, cuando pueda crearse una situación de peligro para la

⁶ Ley Sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS), Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

⁷ TSJ Madrid 29-1-1996, Rec 740/95.

vida, la integridad física, las instalaciones o los bienes por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores conllevan, limitando al tiempo necesario para remover tales causas y asegurar la reanudación de la actividad.

- b) El cierre no puede vaciar de contenido ni impedir el derecho de huelga legítimamente ejercido y dotado de un superior rango constitucional (TCo 11/1981).
- c) A diferencia de la huelga, la decisión de cierre afecta a todo el personal de la empresa y no sólo a los trabajadores en conflicto (TCo 11/1981).

Muchas son las nociones elaboradas por la más reputada doctrina, y en este sentido, entre muchos conceptos, pueden destacarse los que señalan que el cierre patronal es:

- La medida de lucha colectiva de uno o varios empleadores, consistente en la clausura total o parcial del centro de trabajo, por decisión propia, para impedir, sin ánimo extintivo de la relación laboral, el acceso al mismo de todos o parte de los trabajadores⁸.
- Suspensión temporal de actividad patronal acordada por un empleador, por varios empleadores o por una o varias asociaciones de éstos para presionar sobre los trabajadores en huelga⁹.
- Decisión del empresario que interrumpe la ejecución de las respectivas prestaciones de trabajo y remuneración, con el fin de presionar a los trabajadores y/o a sus organizaciones en el marco de un conflicto¹⁰.

⁸ Véase L. Camps Ruiz, J. M. Ramírez Martínez y T. Sala Franco, Fundamentos de Derecho Sindical, Ed La Torre, Madrid, 1977. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

⁹ Véase L. E. de la Villa Gil y M. C. Palomeque López, Introducción a la economía del trabajo, Ed Debate, Madrid, 2ª edic. 1982. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

¹⁰ Véase M. García Fernández, el cierre patronal. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

- Decisión empresarial consistente en la clausura temporal del lugar de trabajo con el fin de ejercer presión sobre los trabajadores, para mantener las condiciones de trabajo existentes o crear otras más favorables a la empresa¹¹.
- La cesación de actividad laboral en una o varias empresas conjuntamente a tal efecto, con el fin de hacer presión sobre los trabajadores a quienes la paralización afecta, en el sentido de que acepten determinadas condiciones establecidas por la empresa, o disuadirles de pretensiones por ellos manifestadas¹².
- Medio de presión laboral ejercitado por uno o varios empresarios a través del cese en la actividad y el cierre de sus establecimientos, y la consiguiente interrupción del pago de los salarios, con el fin de imponer a sus trabajadores determinadas condiciones laborales o con el de responder a una huelga u otro acto de presión de los trabajadores¹³.
- Clausura del centro de trabajo decidida unilateralmente por uno o varios empresarios (o una o varias organizaciones de éstos) como medida de conflicto frente a sus trabajadores, que se ven por ello imposibilitados de llevar a cabo su actividad laboral¹⁴.
- Prohibición de acceso a los lugares de trabajo decidida unilateralmente por el empresario frente a sus trabajadores como medio de apoyo de su propia posición en el marco de una controversia colectiva¹⁵.

¹¹ Véase M. Alonso García, Derecho Procesal del Trabajo. También aparece en M. Alonso García, F. Almendros Morcillo, F. Pérez Amorós y E Rojo Torrecilla, La huelga y el cierre empresarial. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

¹² Véase J. García Abellán, Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

¹³ Véase A. Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, Ed Tecnos, Madrid, 1999. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

¹⁴ Véase M. C. Palomeque López, Derecho Sindical Español. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

¹⁵ Véase F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, El cierre patronal. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

- Negativa temporal de uno o varios empleadores a que un cierto número o la totalidad de los trabajadores colaboren con normalidad en la producción, con la finalidad laboral de presionar sobre los intereses profesionales colectivos de los mismos¹⁶.

4. SUPUESTOS DE CIERRE PATRONAL

A diferencia de los trabajadores, que tienen reconocido el derecho a cesar de las actividades laborales para defender sus intereses mediante el derecho de huelga, el empresario únicamente puede acudir válidamente al cierre de la empresa como respuesta defensiva ante situaciones de riesgo o impedimento grave del proceso normal de producción. No se trata, por lo tanto, de derechos semejantes o paralelos. De hecho, la huelga constituye uno de los derechos fundamentales¹⁷ establecidos por la Constitución en su artículo 28; en tanto que el cierre patronal - además de ser una causa de suspensión del contrato de trabajo¹⁸ - se considera como una circunstancia que cabe darse en caso de conflicto colectivo¹⁹ entre empresario y trabajadores como dice el artículo 37 de la Constitución, siempre que se englobe dentro de las circunstancias legalmente señaladas en el Real Decreto Ley 17/1977 y que dice:

Artículo doce.

Uno. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen:

¹⁶ Véase C. Molero Manglano, Derecho Sindical. Cita obtenida del libro de Margarita Miñarro Yanini, El cierre patronal, Ed tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 5.

¹⁷ Título I, Capítulo Segundo, Sección 1ª, de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

¹⁸ Véase Art. 45.1.m ET.

¹⁹ Título I, Capítulo Segundo, Sección 2ª, de los derechos y deberes de los ciudadanos.

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 ésta se produzca.*

c) *Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.*

Dos. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis del mismo.

Vemos que el legislador admite tres supuestos tasados que justifican el cierre patronal realizado por el empresario o empresarios, ante la huelga o cualquier otra alteración del régimen de trabajo.

A continuación iremos analizando las circunstancias que posibilitan el cierre a tenor de lo que ha ido matizando los diversos jueces y tribunales debido a que, como podemos ver en la **Sentencia de Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2000**, se establece que "los supuestos enunciados respectivamente en los tres apartados a), b), y c) del estudiado artículo 12.1 del RDLRT no han de concurrir conjuntamente, sino que cualquiera de ellos, si tiene la necesaria trascendencia, produce el efecto de legitimar el cierre patronal".

Lo que hace la jurisprudencia es analizar si en cada caso concreto que se plantea judicialmente se da alguna de las tres causas que establecen la legitimidad del cierre patronal por parte del empresario o empresarios, estableciendo de esta manera la legalidad o ilegalidad del cierre patronal con todas las consecuencias que esa determinación conlleva.

Por este motivo vamos a estudiar cada uno de los supuestos de forma independiente, a pesar de que algunas de las sentencias que vamos a analizar se refieren a más de una de las causas tasadas en el artículo 12 del RDL 17/1977:

En relación al primer supuesto, ante la "**existencia de notorio peligro y violencia para las personas o daños graves para las cosas**", la

jurisprudencia ha ido delimitando cuando se produce dicha causa y está justificada su utilización.

En esta Sentencia del **TSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, sección 1ª), sentencia núm. 383/2009 de 23 de Julio** se analizan de forma independiente dos de las circunstancias que llevan al cierre patronal²⁰. Antecedentes de Hecho:

- Observamos en los antecedentes de hecho que al día siguiente de una convocatoria de huelga por parte del Comité de Empresa la empresa decretó el cierre del centro de trabajo alegando como causa la existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, prolongándolo durante cinco días. Al día siguiente del de la convocatoria de paro el Presidente del Comité de Empresa instó ante la Autoridad Laboral que se requiriera a la empresa para la reapertura. La Consejería de Trabajo dictó resolución el 17-06 por la que acordaba requerir a la empresa para que procediera a la apertura del centro de trabajo en el plazo de 12 horas.

Respecto a sus fundamentos jurídicos **TSJ de Extremadura, (Sala de lo Social, sección 1ª), sentencia núm. 383/2009 de 23 de Julio** establece en su Fundamento Jurídico Quinto “el empresario que hubiera acordado el cierre del centro de trabajo al amparo de lo prevenido en el art. 12 y que no lo hubiera reabierto a incitativa propia o a instancia de los trabajadores, deberá hacerlo, dando opción a su personal a reintegrarse a la actividad laboral, cuando fuera requerido a tales fines por la Autoridad laboral, en el plazo que establezca el propio requerimiento, incurriendo en caso contrario en las sanciones previstas en el art. 15 del RDL 17/1977”.

- Diferencia, además, esta misma sentencia, que los supuestos que dan legalidad al cierre patronal no es necesario que se den conjuntamente como se ve en su:

²⁰ Véase Art. 12.1 a) y c) del RDL 17/1977.

Fundamento Jurídico Sexto donde dice: "los supuestos enunciados respectivamente en los tres apartados a), b), y c) del estudiado artículo 12.1 del RDLRT no han de concurrir conjuntamente, sino que cualquiera de ellos, si tiene la necesaria trascendencia, produce el efecto de legitimar el cierre patronal. Está claro que son tres supuestos autónomos entre sí, y que el precepto cuando se refiere a ellos no exige su coexistencia, sino que legitima el cierre patronal "*cuando concurra alguna*" de las circunstancias enunciadas".

De esta manera, la Sentencia del **TSJ de Extremadura (Sala de lo Social, sección 1ª), sentencia núm. 383/2009 de 23 de Julio** dice:

Fundamento Jurídico Sexto: "En definitiva, no cabe aquí sino mantener, también, que no se da ese notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas que el apartado a) del art. 12 del RDL 17/1977 señala como una de las causas que permiten el cierre patronal.... **no ha considerado tampoco probado que existan esos notorio peligro o daños graves** que exige el precepto...".

- Se analiza en este punto si puede darse la tercera de las circunstancias que establece el art. 12 del RDL 17/1977.

Fundamento Jurídico Séptimo: "Queda ahora por analizar si se da la otra circunstancia que justifica el cierre patronal, la del apartado c) del art. 12.1 del RDL 17/1977 , **que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción...** Pero **no consta probado** en la sentencia recurrida ningún dato que permita llegar a la conclusión de que existió tal justificación".

- En definitiva, **estamos ante un cierre de los denominados ofensivo o agresivo**, que lo que pretendía es cercenar el derecho de huelga que para la defensa de sus intereses se otorga a los trabajadores en el art. 28.2 CE. 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.

Y esto obliga a distinguir entre el cierre ofensivo o de agresión y el defensivo o de respuesta.

- Además en el siguiente fundamento jurídico aparece qué consideración tiene el cierre patronal de esta empresa para el tribunal y el efecto que supone tal consideración:

Fundamento Jurídico Séptimo: “Ante la consideración de que el cierre de que tratamos fue ilegal, surge la obligación de la empresa de abonar a los trabajadores el salario que hubieran devengado si tal cierre no se hubiera producido, pues, como señala el art. 15 del RDL 17/1977 , Artículo 15 , que establece en tal caso, la obligación de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el periodo de cierre ilegal...”

La Sentencia del **TSJ de Castilla y León, Valladolid (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1249/2006 de 14 de julio**, respecto de la “existencia de notorio peligro y violencia para las personas o daños graves para las cosas” dice:

Fundamento Jurídico Segundo: “el cierre patronal a diferencia del derecho de huelga no es un derecho fundamental sino un remedio concedido por la Ley al empresario al que sólo puede acudir excepcionalmente cuando concurre alguna de las circunstancias que contempla el artículo 12.1 del citado Real Decreto Ley de 17/1977, circunstancias que deben ser interpretadas estrictamente y cuya concurrencia debe ser cumplidamente acreditada para evitar el vaciamiento del derecho de la huelga que como medio coactivo para defensa de los derechos e intereses de los trabajadores necesariamente tiene que comportar en su ejercicio un cierto perjuicio para el empresario; en el presente caso **no se ha acreditado la alegada causa**, en la que ahora ya no insiste el recurrente, **del notorio o evidente peligro para las personas o bienes de la empresa y tampoco el que la inasistencia al trabajo de los picadores**, salvo respecto de la actividad de extracción de los concretos días en que se produjo la huelga, pusiera al normal proceso de producción en una

situación tan grave que justificara el cierre total de la explotación minera incluso desde el primer día y nada más iniciarse la huelga de los picadores, lo que evidencia que la medida de cierre no se adoptó como defensa ante una situación de grave deterioro de la actividad productiva sino como respuesta ante el ejercicio legítimo y regular del derecho de huelga, por lo que es manifiesto que tal cierre no puede ser calificado de lícito o ajustado a derecho; no existe pues infracción de los preceptos citados por lo que el recurso debe ser desestimado y la Sentencia confirmada”.

➤ Destacamos de lo que dice este fundamento jurídico lo siguiente:

1. El cierre patronal se diferencia del derecho de huelga en que no es un derecho fundamental sino un remedio concedido por la ley al empresario.
2. El cierre debe evitar vaciar el derecho de huelga como medio coactivo para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.
3. No se ha acreditado la alegada causa del notorio o evidente peligro para las personas o bienes de la empresa.
4. La medida de cierre no se adoptó como defensa de una situación de grave deterioro de la actividad productiva sino como respuesta del ejercicio legítimo del derecho de huelga.
5. El cierre patronal es calificado de ilícito u ofensivo.

Con relación al segundo de los supuestos que aparecen en el artículo 12.1 del RDL 17/1977 respecto de la “**ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca**”, encontramos la siguiente:

Sentencia del **TSJ de Asturias, (Sala de lo Social), sentencia núm. 2670/2001 de 23 de noviembre** que establece: Antecedentes de Hecho:

- La empresa Naval Gijón procedió al cierre patronal con fecha 11 de febrero de 2000 tras los graves incidentes ocurridos desde esa fecha, y que se repitieron en días posteriores, hasta el 15 de marzo que concluyó el cierre mediante un acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.
- El sindicato Corriente Sindical de Izquierda solicita de declaración de ilegalidad del cierre patronal llevado a cabo por la empresa.

Fundamento de Derecho Segundo:

- El empresario sólo puede mantener el cierre por el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa o para la remoción de las causas que lo motivaron
- No existía peligro alguno desde el 14 de febrero al haber desaparecido los incidentes en la empresa por lo que estima que se trata de un cierre ofensivo contrario a la Ley y la empresa al continuar cerrada un mes más quería obligar a los trabajadores a mostrar su conformidad con su estrategia y ahogarles económicamente alargando desmesuradamente el cierre.
- Aunque se hubieran producido incidentes con posterioridad al haber ocurrido casi un mes después de aquella fecha no pueden ser tenidos en cuenta, por tanto a su juicio lo correcto hubiera sido levantar el cierre el 14 de febrero y decretarlo nuevamente cuando acontecieron los hechos del 5 y 8 de marzo.
- Conforme determina el art. 12 del Real Decreto 17/1977, de 4 de marzo, el cierre patronal constituye una de las medidas de conflicto colectivo que puede adoptar el empresario siempre que concurren unas concretas causas a saber: la existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, la ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o de peligro cierto de que éste se produzca y que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

- El Tribunal Constitucional en la sentencia 11/1981 declara que la potestad de cierre de los empresarios debe entenderse 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 art. 13 del citado Real Decreto de modo que la apreciación del peligro corresponde al empresario, debiendo ser éste notorio.
- Como se desprende de la sentencia del Tribunal Supremo de 5-10-1998 ha de tenerse en cuenta que el cierre es preventivo y trata de evitar que se produzcan daños o que vuelvan a producirse. El concepto de peligro es indeterminado y no ha de apoyarse en criterios personales del empresario sino en un juicio basado en principios de experiencia.
- En el caso que nos ocupa empresa demandada decretó el cierre debido a los incidentes que tuvieron lugar al inicio de la jornada: piquetes encapuchados habían cortado los servicios de energía eléctrica, teléfono, gas, etc. Y finalizada la asamblea que había sido convocada por el comité de empresa éste hizo saber a la dirección que comenzaban una huelga y seguidamente se produjeron una serie de enfrentamientos con las fuerzas de orden público allí desplegadas como consecuencia del corte de tráfico en las inmediaciones de la empresa.
- De lo expuesto se deduce que la empresa atravesaba una situación de gran conflictividad laboral. El cierre no se basaba en la posibilidad de que se produjeran sucesos violentos sino en la certeza de que se repetirían con inusitada virulencia dando lugar a graves incidentes de orden público, lo que denota la existencia de indicios suficientes que hacían presuponer la continuación de los disturbios en tanto no se resolviera el conflicto subyacente. Por lo tanto se estima razonable la postura empresarial de no proceder a la apertura del astillero en tanto no se alcanzara la pacificación.
- La presencia de los trabajadores en la empresa el 18 de febrero con la intención de reanudar la actividad laboral no responde a la realidad puesto que irrumpieron en el astillero forzando la puerta de entrada lo que supone la **ocupación ilegal del centro de trabajo** que por sí sola

constituye una causa lícita de cierre patronal prevista en el art. 12. 1, b) del Real Decreto-ley 17/1977.

- Finalmente debe tomarse en consideración la conducta seguida por los trabajadores a lo largo del conflicto, sin que en momento alguno depusieran su actitud de cese en el trabajo pues no hay constancia de que hubieran acudido a su trabajo de modo que, si consideraban que la situación de violencia que originó el cierre ya había concluido, deberían haber mostrado su voluntad de volver a trabajar solicitando a la empresa la reapertura de la factoría o instar de la autoridad laboral el requerimiento que a tal fin contempla el art. 13 del citado Real Decreto-ley.
- En esta sentencia queda claro que **la ocupación ilegal el centro de trabajo constituye una causa lícita de cierre patronal**, categorizando que el cierre en este caso concreto como defensivo o de respuesta.

Estas sentencias que vamos a analizar hacen referencia al tercero de los supuestos que dan legalidad al cierre patronal, **“que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción”**, y en ellas vemos:

La Sentencia del **TSJ de Andalucía, Sevilla (Sala de lo Social), sentencia núm. 4833/2000 de 5 de diciembre**: Antecedentes de hecho:

- Recurso de suplicación interpuesto por el Sindicato Comisiones Obreras contra sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Córdoba, donde rechazan la calificación de ilegalidad del cierre patronal.
- Los trabajadores de la empresa VETEJAR anunciaron a la empresa su declaración de huelga a partir del día 17 de abril de 2000. La empresa demandada procedió al cierre patronal a partir del 19 de abril de 2000

comunicándolo a la Delegación Provincial de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía y lo mantuvo hasta el 28 de abril. Mantener la producción entre el jueves y el domingo resultaría para la empresa más perjudicial económicamente que el cierre total.

Fundamento de Derecho Segundo: «tiene establecido la doctrina: “En el cierre patronal cabe distinguir dos tipos de actuación: uno el denominado cierre ofensivo , llevado a cabo con el propósito de impedir el ejercicio del derecho constitucional de la huelga, de tal forma que los trabajadores desistan de la misma; por otro lado, el denominado cierre defensivo que tiene como base legal alguna de las circunstancias a que se refiere el art. 12.1.c) del Real Decreto-ley citado, es decir, la notoria existencia del peligro o violencia en las personas o cosas, la ocupación ilegal del centro de trabajo o que se impida gravemente el proceso normal de la producción”». Este último aspecto es el más difícil de demostrar, pues no cabe duda que toda huelga conlleva, como cesación del trabajo, una irregularidad en el trabajo, pero que sea efectivamente grave; «no bastando a tal efecto con que el proceso productivo resulte impedido simplemente, pues es ésa una consecuencia obligada de la huelga, así como las que naturalmente devienen de la cesación colectiva del trabajo, ya que todo paro laboral, en mayor o menor medida, imposibilita o dificulta la producción, al tiempo que origina perjuicios económicos al empresario y a los trabajadores».

- Es hecho probado que **la huelga supuso un peligro de daños graves y un impedimento grave del proceso normal de producción**, supuesto del art. 12.1.c) citado que permite **rechazar** la calificación de **ilegalidad del cierre**.
- Desestiman el recurso de suplicación y confirman la resolución recurrida.

En la Sentencia del **TSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª)**, **sentencia núm. 3743/2004 de 30 de diciembre**: Antecedentes de Hecho:

- Los sectores del Metal y Empresas Auxiliares del Principado de Asturias llevaron a cabo, durante los días 21 y 22 de mayo de 2003, una huelga

en el marco de negociación de sus respectivos convenios colectivos, que fue preavisada con más de diez días de antelación.

- La empresa demandada viene realizando una parte de su actividad productiva mediante la subcontratación con terceras empresas.
- El pasado día 21 de mayo, dos horas después de haberse iniciado la actividad laboral, la empresa convocó al Comité de Empresa a una reunión en la que le notificó su decisión de acordar el cierre patronal de diversos departamentos, con efectos desde las nueve horas del mismo día. En el momento en que se procedió al cierre, la actividad laboral se estaba realizando con normalidad.
- La Inspección de Trabajo emitió informe en el que considera ilegal el cierre.
- Contra dicha sentencia, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Gijón, de fecha 05-11-2003, se interpuso recurso de suplicación por la empresa demandada.

Fundamento Jurídico Tercero: “De acuerdo con la doctrina científica y la jurisdiccional emanada del extinguido Tribunal Central de Trabajo, que se ocupó con reiteración y extensión del tema, cabe afirmar que es cierre patronal ofensivo o de agresión, todo aquel que se lleva a cabo como medida para impedir la huelga, presionar para que se ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas. Es ofensivo pues el cierre que se lleva a cabo anticipándose a la huelga anunciada para hacer fracasar la decisión de los trabajadores de ejercer ese derecho constitucional; o el que se adopta durante la misma, sin razón o causa legal que lo justifique, bien para privar del salario a los trabajadores que continúan en su puesto y presionar con ello a los huelguistas para que desistan de la misma, bien para, en expresión del Tribunal Constitucional, «hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo»; o, finalmente, el que se mantiene, o se inicia, una vez finalizada la huelga, como retorsión, para impedir a los que participaron en ella su incorporación al trabajo, privándoles, a modo de sanción, de los salarios que pudieran devengar con su trabajo. Evidentemente todas estas modalidades

de cierre patronal deben calificarse de ilegales pues suponen un atentado directo contra el derecho de huelga, de superior rango constitucional”.

Fundamento Jurídico Cuarto: “El artículo. 12.1 c) del RD-ley 17/977, al que se acogió la empresa para justificar su cierre, y cuya infracción denuncia en este motivo de recurso, sólo lo autoriza cuando «el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción». No extiende pues tal autorización, al cierre escudado en una supuesta negativa del Comité a negociar determinados servicios de seguridad y mantenimiento. Sólo en el supuesto de que tal negativa hubiera implicado un «notorio peligro» para personas o cosas plenamente demostrado, podría haberse discutido el posible derecho de la empresa a proceder al cierre por tal razón, pero en tal caso, amparándose no en el apartado c), sino en el a) del citado precepto”.

- La empresa justifica el cierre amparándose en el tercer supuesto²¹ del artículo 12 del RDL 17/1977 pero queda escudado en la negativa del comité a negociar determinados servicios de seguridad. Sólo si esa negativa de negociar hubiera supuesto un peligro notorio, como se recoge en el art. 12.1.a) del RDL 17/1977, podría haberse discutido el derecho de la empresa.
- **La no concurrencia de ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 12 impide calificar el cierre patronal como lícito**, lo que conduce a la confirmación de la sentencia de instancia y el rechazo del recurso.

TSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm. 1442/2008 de 3 de junio: Antecedentes de Hecho:

- En los antecedentes de hecho observamos que el Comité de Huelga de Timken IRB SA, comunica a la Delegación Territorial de Trabajo la convocatoria de huelga indefinida a partir del 22 de abril, esta

²¹ El volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

convocatoria fue seguida por la totalidad de los trabajadores de producción, pero no por el personal de oficinas. El día 23 de abril y debido al comportamiento ilegal de algunos huelguistas (daños en el vehículo de directivos, amenazas, pintadas con insultos, y nombres con dianas, sellado de las entradas...) la empresa procedió al cierre provisional de las instalaciones. Para el personal administrativo que no secundó la huelga el cierre patronal no tuvo ningún efecto.

- El día 27 de abril el Comité de Empresa compareció en la Inspección de Trabajo planteando dos cuestiones:

-La calificación o no como cierre patronal del cierre provisional de las instalaciones efectuado el día anterior.

-La posible situación de "esquirolaje" que podía estar produciéndose durante la huelga.

En cuanto a la primera de ellas se entendió que no se trataba de un cierre patronal y por tal motivo no se remitió comunicación a la autoridad laboral sobre su procedencia o no. Se decidió no iniciar procedimiento sancionador por entender que no se había vulnerado el derecho de huelga.

- Desde el 27 de abril las instalaciones de la empresa demandada permanecieron cerradas con un guarda de seguridad para su custodia.
- Al personal administrativo que no secundó la huelga se le mantuvo en alta en la Seguridad Social y se le abonaron regularmente los salarios.
- El Sindicato Ela formalizó demanda de tutela de derechos fundamentales que tuvo entrada en el Juzgado el 27 de mayo de 2004 en solicitud de que se dictase sentencia declarando que el cierre patronal durante el período de huelga en liza vulneraba el derecho de huelga en relación con el derecho de libertad sindical.
- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice que estimando parcialmente la demanda interpuesta por SINDICATO ELA/STV contra UGT EUSKADI, TIMKEN IRB, SA y CC OO COMISIONES OBRERAS

DE EUSKADI, declara que el cierre patronal llevado a cabo por la empresa demandada desde el 23 de abril de 2004 hasta el 27 de mayo de 2004 vulnera los derechos de huelga y libertad sindical, y la consiguiente nulidad de tal conducta. Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de Suplicación.

Fundamento de Derecho Segundo: “Debe recordarse que la CE en el At. 28.2 reconoce el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses que le son propios con un contenido esencial del derecho que es la cesación del trabajo en cualquiera de sus manifestaciones comprendiendo también las facultades de convocatoria, elección de modalidad objetivos, publicidad, negociación y terminación que son consecuencia ineludible del ejercicio del derecho que tiene una especial estructura puesto que su titularidad es de carácter individual y su ejercicio de naturaleza colectiva (*"uti singuli, uti universi"*). Con todo es bien sabido que el derecho de huelga no es ilimitado y esto hace que los límites se conexionen en función de otros derechos constitucionales y de bienes que también deben ser protegidos pues debe respetarse no sólo la libertad de trabajo de los trabajadores que aceptan la huelga sino de aquéllos que no quieren sumarse a la misma y en general el de los otros muchos cuando se afecta el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

- El art. 7 del RDL 17/1977 permiten presumir que estamos ante modalidades ilícitas de huelga cuando su ejercicio tipifica un abuso del derecho de huelga al romper la exigencia de proporcionalidad y sacrificios mutuos que resultan exigibles.
- Existe una presunción de que las diferentes formas de huelga son lícitas, debiendo el empresario cargar con la prueba y acreditar fehacientemente las circunstancias que demuestren el abuso del derecho. Debemos destacar la exigencia de descubrir que se produce un grave perjuicio en relación a las condiciones y circunstancias, tal daño debe ser desproporcionalmente oneroso en función del objetivo perseguido por la huelga, debiendo finalmente descubrir que la

intencionalidad de los convocantes en la causación del daño a la empresa resulta palpable y evidente según la modalidad.

Continúa el Fundamento Jurídico Segundo diciendo:” Y es que ciertamente la causa justificativa del cierre empresarial que se denomina **inasistencia o irregularidad en el trabajo que impide gravemente el proceso normal de producción** busca la finalidad de guardar la proporcionalidad entre los intereses de los huelguistas y los del empresario legitimando tal cierre cuando la naturaleza o extensión de la huelga impide la producción completa. Además ese impedimento de producción debe ser grave, impidiendo cualquier tipo de organización mínima, llevando a la paralización que impida dar ocupación efectiva a cualquier trabajador no huelguista”.

- No estamos ante un proceso de producción en cadena, a una elaboración o distribución de un determinado producto cuya falta de asistencia de determinados trabajadores afectados impide la continuidad del proceso y la fabricación específica. Puesto que si existen no sólo una actividad productiva sino otras accesorias y no estaríamos ante la total paralización de la actividad.
- Atendiendo a este caso concreto cualquier tipo de cierre estaría injustificado.
- La calificación de licitud o ilicitud del cierre empresarial tan solo se produce cuando se incumplen las causas previstas. Por ello la licitud del cierre no depende de la legalidad o ilegalidad de la huelga sino de la concurrencia de alguna de las causas que hemos analizado.
- Con independencia de la clasificación teórica o doctrinal de **este cierre empresarial**, el TSJ del País Vasco lo califica como **ilícito o ilegal**.

*Análisis especial de la Sentencia del **TS (Sala de lo Social), sentencia de 31 de marzo de 2000**. Antecedentes de Hecho:*

- La representación de Intersindical Canaria presenta un recurso de casación donde pide que: «teniendo por presentado este escrito,

documentos que se acompañan y copias de todo ello, se sirva admitirlo y previos los trámites oportunos, se tenga por interpuesta demanda contra la empresa “E. I. Archipiélago, SA”, en reclamación de Conflicto Colectivo y previos los trámites oportunos, dicte sentencia estimando la demanda y declarando como ilegal, y condene a que abone a los trabajadores los salarios dejados de percibir durante todos los días que operó el Cierre Patronal ilegal, es decir desde el día 2 de junio de 1998, así como a cotizar a la Seguridad Social por los mismos días».

- Que con fecha 25 de mayo de 1998 la representación unitaria de los trabajadores de la empresa Establecimientos Industriales Archipiélago, SA presentó ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias preaviso de huelga ante la actitud mostrada por dicha empresa para la negociación del Convenio Colectivo para los años 1998-1999, anunciando que dicha huelga comenzaría el día 1 de junio de 1998 con carácter indefinido y durante toda la jornada laboral.
- El día 28 de mayo de 1998 la Empresa comunica en un escrito dirigido al Comité de Huelga lo siguiente:
 1. Que esta empresa entiende que la indicada huelga, si no se desarrolla de la forma antes expuesta, sería –a mayor abundamiento– ilegal, por abusiva, por cuanto la paralización de la producción que conllevaría, tendría un efecto multiplicador, de manera que la duración prevista prolongaría sus efectos en el tiempo, ya que, de forma desproporcionada, la inactividad resultante superaría los días previstos para los paros y limitaría la libertad de trabajo de los que no quisieran sumarse a la huelga.
 2. En todo caso, iniciada la huelga, si se detectase que el volumen de la asistencia o las irregularidades en el trabajo impidieran gravemente el proceso normal de producción, siendo imposible el mantener éste con los trabajadores no adheridos a la huelga, se procedería al cierre patronal por el tiempo que se considera necesario.

- Con fecha 3 de junio la Empresa comunica a la Dirección general de Trabajo y Seguridad Social el cierre patronal en los Centros de Gran Canaria y Tenerife al no existir servicios mínimos y no haber volumen de trabajadores para la producción.

Fundamentos de Derecho Segundo: “De acuerdo con la doctrina científica y la jurisdiccional emanada del extinguido Tribunal Central de Trabajo, que se ocupó con reiteración y extensión del tema, cabe afirmar que es cierre patronal ofensivo o de agresión, todo aquel que se lleva a cabo como medida para impedir la huelga, presionar para que se ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas. Es ofensivo pues el cierre que se lleva a cabo anticipándose a la huelga anunciada para hacer fracasar la decisión de los trabajadores de ejercer ese derecho constitucional; o el que se adopta durante la misma, sin razón o causa legal que lo justifique, bien para privar del salario a los trabajadores que continúan en su puesto y presionar con ello a los huelguistas para que desistan de la misma, bien para, en expresión del Tribunal Constitucional, «hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo»; o, finalmente, el que se mantiene, o se inicia, una vez finalizada la huelga, como retorsión, para impedir a los que participaron en ella su incorporación al trabajo, privándoles, a modo de sanción, de los salarios que pudieran devengar con su trabajo. Evidentemente todas estas modalidades de cierre patronal deben calificarse de ilegales pues suponen un atentado directo contra el derecho de huelga, de superior rango constitucional.

Cierre defensivo o de respuesta es, por contraposición al ofensivo, aquel que se realiza sin ánimo de impedir, interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de huelga, y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquel derecho. Es este cierre temporal el único admitido en nuestro ordenamiento, a la luz de lo que disponen los artículos 12 y 13 del RDLRT, interpretados desde una perspectiva constitucional. Como señala el Tribunal Constitucional en su ya citada sentencia, «la potestad de cierre de los empresarios reconocida en el art. 12 RD-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 art. 13»”.

➤ En este fundamento jurídico el Tribunal Supremo nos da dos definiciones:

1. *Cierre patronal ofensivo* o de agresión, todo aquel que se lleva a cabo como medida para impedir la huelga, presionar para que se ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas.
2. *Cierre patronal defensivo* o de respuesta es aquel que se realiza sin ánimo de impedir, interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de huelga, y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquel derecho.

Fundamento de Derecho Quinto: “El art. 12.1 c) del Real Decreto-ley 17/1997, al que se acogió la patronal para justificar su cierre, sólo lo autoriza cuando «el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción». No extiende pues tal autorización, al cierre escudado en una supuesta negativa del Comité a negociar determinados servicios de seguridad y mantenimiento. Sólo en el supuesto de que tal negativa hubiera implicado un «notorio peligro» para personas o cosas plenamente demostrado –lo que en este proceso ni tan siquiera ha sido alegado”.

➤ Este fundamento jurídico 5º ya le hemos analizado anteriormente en la sentencia del TSJ de Asturias (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia núm 3743/2004 de 30 de diciembre en su FJ 4º.

Fundamento de Derecho Séptimo: “En definitiva reiteran la tesis, que ya sostenían en su demanda, de que el cierre sólo está justificado cuando la imposibilidad de la producción, surge como consecuencia de la actitud de los trabajadores huelguistas, no de su simple ausencia al trabajo. Citan como fundamento de la misma, el siguiente párrafo, sin duda obtenido de la

sentencia del Tribunal Central de Trabajo del 29 de marzo de 1989: «ya que toda huelga conlleva la cesación de trabajo (...) no bastando que el proceso productivo resulte impedido simplemente, pues esa es una consecuencia obligada de la huelga, ya que todo paro laboral en mayor o menor medida, imposibilita o dificulta la producción, al tiempo que origina perjuicios económicos al empresario y a los trabajadores». Y concluyen negando que ese dato tenga entidad suficiente para justificar el cierre al amparo del art. 12.1 c) del RD-ley 17/1977”.

Fundamento de Derecho Octavo: “La interpretación que exige el art. 12 c) deberá pues llevarse a cabo partiendo de las siguientes premisas:

a) El propio Tribunal Constitucional ha señalado que «aunque admitiéramos que el RD-ley 17/1977 pudiera considerarse como restrictivo sería ésta una calificación derivada de un enjuiciamiento político. No es posible calificar jurídicamente el art. 28 CE como más liberal o más avanzado o más generoso. La Constitución lo que hace es reconocer el derecho de huelga, consagrarlo como tal derecho, otorgarle rango constitucional y atribuirle las necesarias garantías. Corresponde, por ello, al legislador ordinario, que es el representante en cada momento histórico de la soberanía popular, confeccionar una regulación de las condiciones de ejercicio del derecho, que serán más restrictivas o abiertas, de acuerdo con las directrices políticas que le impulsen siempre que no pase más allá de los límites impuestos por las normas constitucionales concretas y del límite genérico del art. 53. Desde el punto de vista jurídico-constitucional lo único que hay que cuestionar es si sobrepasa o no el contenido esencial del derecho».

b) El Alto Tribunal, pese a que en su sentencia 11/1981 tuvo que resolver un recurso de inconstitucionalidad del total contenido del Real Decreto-ley 17/1977 no extendió tal calificación a los artículos 12 a 14 por considerar que no eran contrarios a la Constitución. Es más, pese a tratarse de una sentencia interpretativa no estableció que su constitucionalidad dependiera de la forma en que fueran interpretados, más allá de la que deriva del propio carácter defensivo del cierre patronal que la sentencia le reconoce.

c) Es cierto que no puede atribuirse al legislador postconstitucional la voluntad de asumir expresamente como propio el texto del Real Decreto-ley que no fue derogado por el Estatuto de los Trabajadores, ni por ende «un mandato legislativo de vigencia del resto» (S. 11/1981). Pero no puede ignorarse que los arts. 12 a 14 tras ser declarados por el Tribunal Constitucional como no contrarios a la Constitución, se han mantenido vigentes desde entonces. Debe entenderse pues que, en su actual redacción y con la interpretación y aplicación que de los mismos realizó la doctrina jurisdiccional, en especial la del Tribunal Central de Trabajo, vienen cumpliendo suficientemente su misión reguladora del cierre patronal, ya que el legislador no ha correspondido a la invitación que le formulara el Alto Tribunal en su tantas veces citada sentencia de «dar cima al desarrollo de la Constitución» en este tema mediante la correspondiente Ley Orgánica.

d) Consecuentemente con todo lo anterior, es claro que los preceptos preconstitucionales en cuestión, deberán ser interpretados restrictivamente, como corresponde a la luz de los mandatos constitucionales. Pero su exégesis no permite sustituirlos por otros que pudieran ser menos limitativos del derecho de huelga”.

➤ Destaca de éste fundamento de derecho octavo:

1. La Constitución lo que hace es reconocer el derecho de huelga, consagrarlo como tal derecho, otorgarle rango constitucional y atribuirle las necesarias garantías.
2. La Sentencia del TCo 11/1981 que tuvo que resolver un recurso de inconstitucionalidad del total contenido del Real Decreto-ley 17/1977 no extendió tal calificación a los artículos 12 a 14 por considerar que no eran contrarios a la Constitución.
3. Los arts. 12 a 14 del RD-ley 17/1977, tras ser declarados por el Tribunal Constitucional como no contrarios a la Constitución, se han mantenido vigentes desde entonces.
4. Estos preceptos preconstitucionales deberán ser interpretados restrictivamente, como corresponde a la luz de los mandatos constitucionales.

Fundamento de Derecho Noveno: “Quiere ello decir que si el art. 12 autoriza el cierre patronal en su apartado c), cuando «el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción», no puede exigirse la concurrencia de otros requisitos distintos a los establecidos por la norma. Y que, por consiguiente, el cierre será lícito en cuanto estos últimos queden acreditados, aunque no exista peligro notorio para las personas y las cosas, ni ocupación ilegal del centro o peligro cierto de que ésta se produzca. Sólo cabe pues proyectar la interpretación restrictiva que impone el respeto al derecho fundamental de huelga, sobre aquellos dos requisitos”.

- Se dicta aquí que serán analizados de forma independiente cada uno de los supuestos tasados, sin necesidad de que tengan que darse otros requisitos distintos.

Fundamento de Derecho Décimo: “Por lo que se refiere al «volumen de inasistencia al trabajo», los propios recurrentes afirman que la huelga fue total en los centros en que se llevó a cabo el cierre patronal. No es enteramente exacto. Pero de haber sido así, es obvio que el cierre no habría sido necesario, porque la empresa no hubiera tenido que hacer frente a ningún tipo de sacrificio distinto ni más gravoso que el que se deriva del propio hecho de la huelga. Ante un paro de la totalidad de sus trabajadores no habría surgido la necesidad de cerrar, porque previamente no habría existido obligación de abrir los centros, que sólo debe mantener abiertos, por respeto al derecho al trabajo que ostentan los trabajadores no huelguistas, cuando parte de su plantilla no secunda el paro. Sin acudir al cierre patronal todos los contratos de trabajo habrían quedado en suspenso, incluida la obligación de abono de salarios y la de cotizar a la Seguridad Social por mandato de los números 2 y 3 del art. 6 del RD-ley. Y lógicamente, no habría tenido entonces que hacer frente a aquellos gastos generales que sólo su apertura produce.

Pero la realidad fue otra. La huelga, aunque secundada por la mayor parte de los trabajadores de los centros de Gran Canaria y Tenerife, no fue total, pues acudieron a sus puestos de trabajo y quedaron a disposición del empresario, algunos de los trabajadores del departamento de administración. No obstante

es evidente que el volumen de inasistencia fue extraordinariamente elevado. Impedimento que para legitimar el cierre, no debe entenderse como una mera alteración de la producción, por muy grave que ésta pueda ser, ya que si así fuera el cierre patronal sería lícito ante cualquier huelga, pues es indudable que todo paro colectivo supone una dificultad o impedimento, más o menos grave en función del número de los que lo secundan, para el proceso normal de producción. El concepto de impedimento grave, debe ser interpretado en el sentido más limitado y estricto de que las ausencias incidan en la actividad empresarial con tal intensidad que no permitan organizar mínimamente el desarrollo del proceso productivo entendido en su más amplia dimensión, o lo que es igual, que quede paralizado hasta el punto de que no sea posible dar ocupación efectiva a quienes ejercen su derecho al trabajo”.

- Queda recogido en el fundamento de derecho décimo que la huelga, aunque secundada por la mayor parte de los trabajadores, no fue total; aunque es evidente que el volumen de inasistencia fue extraordinariamente elevado.
- En este caso concreto el concepto de impedimento grave debe ser interpretado en el sentido más limitado y estricto; o lo que es igual, que quede paralizado hasta el punto de que no sea posible dar ocupación efectiva a quienes ejercen su derecho al trabajo.
- En el supuesto sometido a examen, hasta los propios recurrentes reconocen que el **proceso productivo quedó totalmente paralizado**. Y no son necesarios especiales argumentos para llegar también a la conclusión de que, al no acudir a sus puestos los trabajadores de fabricación, almacén, atención al público, venta y transporte, no era posible encomendar a los administrativos asistentes ningún tipo de actividad productiva.
- Esta situación permitió a la empresa acordar, en los centros de trabajo en que se produjo esa total paralización de la producción, el cierre patronal que, en atención a todo lo expuesto, debe calificarse de **lícito** como hace la sentencia recurrida con todo acierto.

Después de analizar estas sentencias podemos decir que los tribunales distinguen los siguientes tipos de cierre patronal:

- Cierre ofensivo, de iniciativa, o de agresión.
- Cierre encubierto.
- Cierre defensivo, de respuesta, o de retorsión.

4.1. CIERRE DEFENSIVO O DE RESPUESTA.

Cierre patronal defensivo, de respuesta, será aquel que sea decidido por el empresario en respuesta a un comportamiento colectivo anterior de los trabajadores, y que tiene por finalidad paliar los efectos negativos que pudieran tener tales acciones en la empresa.

Es el cierre que se realiza sin ánimo de impedir, interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de huelga y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquél derecho²². Este cierre temporal es el único admitido en nuestro ordenamiento desde una perspectiva constitucional.

Es el único cierre patronal lícito, siempre que esté incurso en alguno de los tres supuestos legalmente contemplados²³ y se limite al tiempo estrictamente indispensable para la reanudación de la actividad²⁴.

Cabe precisar que no todo cierre defensivo en atención a su objeto y tiempo de duración puede considerarse lícito sino sólo aquél en el que concurren realmente las circunstancias previstas legalmente y las mismas tengan entidad suficiente para justificarlo²⁵.

²² TS 31-3-00, EDJ 27653.

²³ RDL 17/77, art 12.1 a), b) y c).

²⁴ TS 10-3-82 y TSJ de Las Palmas 17-10-89, Rec 76/89.

²⁵ TS 31-3-00, EDJ 27653.

Si al cierre patronal lo precede una huelga, el cierre patronal será consecuencia de que los trabajadores han incurrido en alguna de las prácticas abusivas e ilegítimas²⁶, pero sólo si estas prácticas derivan en un notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes habrá de valorarse objetivamente la situación concreta²⁷.

El cierre patronal se admite como contramedida del empresario; como un derecho subjetivo carente de potestad para ser ejercitado de manera autónoma e independiente y que sólo se legitima cuando es respuesta del empresario ante un fenómeno que produce unas consecuencias semejantes a las que derivan de la fuerza mayor²⁸.

4.2. CIERRE OFENSIVO O DE AGRESIÓN.

El cierre patronal será ofensivo, de iniciativa, o de agresión, cuando sea dispuesto por el empresario de manera independiente a cualquier conducta previa de los trabajadores, amparando de este modo una pretensión propia, es decir, no se presenta como respuesta a una acción colectiva de los trabajadores, sino que tiene por objeto reforzar las pretensiones del empleador a fin de imponer a aquellos determinadas exigencias de éste, que suponen la modificación de las condiciones laborales que existían hasta el momento a favor de la parte empresarial²⁹.

Esta modalidad es la forma máxima de voluntad de control de la lucha por parte de los empresarios, constituyendo además el cierre patronal en sentido propio³⁰.

Es el que se lleva a cabo como medida para impedir la huelga, presionar para que ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas³¹. Es un cierre de respuesta frente al ejercicio del derecho de huelga, bien con el deliberado

²⁶ RDL 17/1977, art. 7.

²⁷ TS (Sala de lo Social) de 31 de marzo de 2000, FJ 5º.

²⁸ TS (Sala de lo Social) de 31 de marzo de 2000, FJ 2º.

²⁹ Véase F. Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, El cierre patronal, p. 135.

³⁰ Véase L. M. Camps, J. M. Ramírez y T. Sala, Fundamentos de Derecho Sindical, p. 248.

³¹ TS 31-3-00, EDJ 27653.

propósito de hacer fracasar el intento de los trabajadores de hacer efectivo y real su derecho de huelga, o bien con la finalidad de hacer presión sobre ellos para que desistan de la misma³². En ningún caso el cierre patronal puede ser utilizado cómo sanción al ejercicio de huelga por parte de los trabajadores, ya que un simple derecho cívico³³ no puede impedir el ejercicio de un derecho fundamental.

Según este criterio, la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 2000 se consideran ofensivas las siguientes modalidades de cierre:

- a) Cierre preventivo o anticipado: el que se anticipa al inicio de la huelga anunciada para hacer fracasar la decisión de los trabajadores de ejercer ese derecho constitucional³⁴.
- b) Cierre de intimidación: se adopta durante la huelga, sin razón o causa legal que lo justifique, como medida de presión, bien para privar del salario a los trabajadores que continúan en su puesto y presionar con ellos a los huelguistas para que desistan de la misma, bien para hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo.
- c) Cierre de retorsión: se mantiene o inicia una vez finalizada la huelga para impedir a los que participaron en ella su incorporación al trabajo, privándoles, a modo de sanción, de los salarios que pudieran devengar con su trabajo.

Todas estas modalidades se consideran ilegales al suponer un atentado directo contra el derecho de huelga, de superior rango constitucional³⁵.

Debemos precisar que el cierre se considera ilegal cuando la huelga se convoca y realiza en una fecha y el cierre se acuerda como medida de represalia para los días siguientes.³⁶

³² TSJ Madrid 10-1-90.

³³ TCo 11/1981, FJ 22º.

³⁴ TCo 191/1987.

³⁵ TS 31-3-00, EDJ 27653; TS 10-3-82; TSJ de Navarra 10-3-08, EDJ 146746.

³⁶ TSJ de Valladolid 14-9-93, Rec 1695/93.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha marcado las diferencias entre el cierre ofensivo o de agresión, y el cierre defensivo o de respuesta, en los siguientes términos: es cierre patronal ofensivo o de agresión “todo aquel que se lleva acabo como medida para impedir la huelga, presionar para que se ponga fin a la misma, o sancionar a los huelguistas”; cierre defensivo o de respuesta es “por contraposición al ofensivo, aquel que se realiza sin ánimo de impedir, interferir o sancionar el desarrollo del derecho fundamental de huelga, y con la exclusiva finalidad de preservar a personas y bienes de las consecuencias excesivamente onerosas y desproporcionadas que pueden derivarse del ejercicio de aquel derecho”.³⁷

Estas afirmaciones están claramente inspiradas en la doctrina del Tribunal Constitucional que, con relación al cierre patronal, vino a distinguir entre dos tipos de actuación del empresario: el denominado cierre ofensivo, llevado a cabo con el propósito de impedir el ejercicio del derecho constitucional de la huelga, de tal forma que los trabajadores desistan de la misma; y por otro lado, el denominado cierre defensivo, que tiene como base legal alguna de las circunstancias a que se refiere el artículo 12.1 del Real Decreto Ley 17/77, es decir, la notoria existencia de peligro o violencia en las personas o cosas; la ocupación ilegal del centro de trabajo o que se impida gravemente el proceso normal de la producción.³⁸

Se ha considerado ilegal, tanto el cierre que excede de los días de huelga que impide el funcionamiento normal de la empresa, como el adoptado como represalia a una huelga de un día, secundada por la totalidad de la plantilla, aunque la convocatoria fuera irregular³⁹, o el que se mantiene pese al requerimiento de la autoridad laboral para la apertura inmediata del centro de trabajo⁴⁰.

³⁷ TS 31-3-2000 [RJ 2000, 7403], TSJ de Andalucía 5-12-2000 [AS 2001,2767], TSJ de Navarra 28-6-2002 [AS 2002,2448], TSJ del País Vasco 27-3-2001 [AS 2001, 1109].

³⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 29-3-1989

³⁹ TSJ de Castilla y León (Valladolid) 14-9-1993 [AS 1993, 4096]

⁴⁰ TSJ de Extremadura 10-12-1998 [AS1998, 4883]

4.3. CIERRE ENCUBIERTO.

El empresario no puede proceder por la vía de hecho al cierre de la empresa al margen de los supuestos y de los procedimientos previstos en el Real Decreto Ley 17/1977.

Si, a consecuencia de la inactividad laboral habida por efecto de la huelga, la normalización de la producción no pudiera realizarse de modo inmediato, el empresario debe efectuar los oportunos trámites ante la Autoridad Laboral para obtener la autorización que justifique los retrasos que deban producirse en la reincorporación de los trabajadores a la actividad laboral.

Respecto a este tipo de cierre encontramos la **Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de marzo de 1986.**

Fundamento Jurídico Primero: “De las actuaciones practicadas en relación con lo recogido en el relato fáctico de la sentencia de instancia se desprende: a) los trabajadores de la empresa demandada -encuadrada en el sector de industrias químicas con proceso continuo de producción- participaron en una huelga legal de 48 horas de duración que se inició el 14 de febrero de 1984 a las seis horas y finalizó el 16 a la misma hora; b) existió acuerdo entre el comité de huelga y la empresa respecto de los servicios necesarios que se prestarían durante la misma para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas en todas las plantas... -de acuerdo con un informe emitido por los Servicios de Industria de la Generalidad de Cataluña de 7 de febrero de 1979, ratificado el 6 de mayo de 1983- a fin de mantener las referidas actividades en situación de «stand by», o sea, en marcha lenta o régimen reducido, mientras que el comité de huelga estimó que eran suficientes para garantizar aquellos servicios necesarios cuatro trabajadores ya que en otro caso se desvirtuaría la huelga declarada con la parada de todas las instalaciones; c) la empresa, con anterioridad al inicio de la huelga, apercibió al Comité que, de no acceder a su solicitud, sería necesario, una vez concluida, realizar una inspección previa de las instalaciones con entrada escalonada de personal; d) terminada la huelga en el día y hora prevista, la empresa aplicó un plan de reincorporación escalonada

que afectó a 180 trabajadores de los 700 que participaron en ella durante los días 16 -a partir de las 6 horas- y 17 de febrero; y a tal efecto, además de dar publicidad a una nota informativa sobre el particular, lo notificó personalmente a cada uno de los trabajadores afectados, indicándoles el día y hora en que debían presentarse, manifestándoles que «hasta que se produzca su reincorporación, su contrato de trabajo quedará suspendido en las mismas condiciones que durante la huelga», no habiendo prestado servicios ni percibido salarios durante tal periodo”.

- La empresa aplicó un plan de reincorporación escalonada que afectó a 180 trabajadores de los 700 que participaron en la huelga, manifestándoles que hasta que se produzca su reincorporación, su contrato de trabajo quedará suspendido en las mismas condiciones que durante la huelga.

Fundamento Jurídico Tercero: “Hay que entender que la medida decretada por la empresa de reincorporación escalonada al trabajo durante dos días, una vez concluida la huelga, que afectó a 180 trabajadores, constituye en puridad un **cierre patronal parcial encubierto**, para cuya adopción no invocó ninguna de las causas contempladas en el art. 12 del RD-ley 17/1977, ni cumplió los trámites prevenidos en el art. 13 y por tanto dicho cierre hay que calificarlo como ilegal a tenor de lo previsto en el art. 15”.

- Se tipifica cómo cierre patronal parcial encubierto, para cuya adopción no invocó ninguna de las causas contempladas en el art. 12 del RD-ley 17/1977.

Fundamento Jurídico Cuarto: “También hay que estimar que aun cuando la referida decisión empresarial se fundó en razones técnicas que según afirma impedían una reapertura inmediata de todas las instalaciones de acuerdo con el mentado informe de 1979 -para cuya emisión no fueron oídos los representantes de los trabajadores y que sorprendentemente termina diciendo que «deberá solicitar la empresa de la autoridad competente la requisa del personal para cubrir los puestos reseñados»- realmente con tal invocación se está aludiendo a la causa de suspensión por razones tecnológicas que impide la prestación del trabajo, prevista en el art. 45.1.j) del E.T. y para cuya

efectividad se exige la tramitación del oportuno expediente y autorización de la autoridad laboral conforme preceptúa el art. 47 del mismo texto legal en relación con el art. 51 y con el art. 5 del Decreto Complementario de 12 de abril de 1980; lo que no ha realizado la demandada. Por todo lo cual debe estimarse el recurso y revocarse la sentencia”.

- De esta sentencia cabe realizar la siguiente precisión: se considera cierre patronal encubierto la reincorporación escalonada de los trabajadores después de una huelga, sin invocación de ninguna de las causas que lo justifican, y sin cumplir ninguno de los trámites recogidos en el RDL 17/1977 en sus artículos 12 y 13, y sin tramitar el oportuno expediente y autorización laboral.
- También se ha considerado cierre empresarial encubierto el impago de los salarios a los trabajadores no huelguistas, sin acreditar su connivencia con los partícipes de la huelga⁴¹.

5. EFECTOS DEL CIERRE PATRONAL.

El régimen jurídico referente a los efectos del cierre patronal, dependiendo si el mismo es declarado legal o ilegal, se encuentran en los siguientes artículos del RDL 17/1977:

- **cierre legal: 12. 2 . RD-ley 17/1977.**
- **cierre ilegal: 15 párrafo 2º.**

5.1. EFECTOS DEL CIERRE PATRONAL LEGAL. (RDL 17/1977 art. 12.2)

Los efectos del cierre patronal lícito están regulados en el **Artículo 12.2 del RD-Ley 17/1977**

⁴¹ TSJ de Cataluña de 14 de febrero de 1992, FJ 7º.

Dos. El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo seis⁴² del mismo.

En primer lugar debemos diferenciar los efectos que produce el cierre patronal en función de que éste sea legal o ilegal.

En relación a los efectos del cierre patronal lícito serán los mismos que los producidos por una huelga legal: la relación de trabajo no se extingue, se suspende, con la interrupción de la obligación respectiva de trabajar, sin que los trabajadores tengan derecho al salario, produciéndose un descuento en las remuneraciones proporcional a la duración del cierre y siempre en los mismos términos que en los supuestos de huelga legal.

Se producen, además, unos efectos en materia de Seguridad Social donde podemos distinguir los efectos del cierre en relación con dos cuestiones: por un lado alta y cotización y la acción protectora por otro.

Respecto del primero: alta y cotización, los trabajadores permanecen en situación de alta especial en la Seguridad Social, con la suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador⁴³. Sin

⁴² **Artículo 6 del RD-Ley 17/1977**

Uno. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

Dos. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

Tres. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

⁴³ Art. 6.3 del RD-Ley 17/1977.

perjuicio de ello, el trabajador puede suscribir un Convenio especial con la TGSS y cotizar, en los mismos términos que en el supuesto de huelga legal.

En cuanto a la segunda cuestión: la acción protectora; la situación de alta especial de los trabajadores durante el cierre se considera como asimilada a la de alta a efectos del conjunto de la acción protectora, con determinadas particularidades para las prestaciones por incapacidad temporal y desempleo. En el caso de prestaciones por incapacidad temporal el trabajador no tiene derecho a la prestación económica por la IT que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista, pero si a la iniciada con anterioridad al cierre. En el caso de desempleo el trabajador no tiene derecho a la prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo provocado por el cierre patronal.

La concurrencia de alguna de las causas que justifican el cierre patronal determina, como consecuencia típica, el cierre completo del centro de trabajo por lo que se van a ver afectados todos los trabajadores, sean partícipes o no de la huelga.

5.2. EFECTOS DEL CIERRE PATRONAL ILEGAL. (RDL 17/1977 art. 15)

Su regulación viene establecida en el **Artículo 15 del RD-Ley 17/1977**

El empresario que procediera al cierre del centro de trabajo, salvo en los supuestos previstos en el artículo 12, será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales⁴⁴.

Las sanciones⁴⁵ que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de

⁴⁴ Véase RD Legislativo 1/1995.

⁴⁵ LISOS: Artículo 8. Infracciones muy graves.

abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre.

Al no precisarse autorización administrativa para proceder al cierre patronal, la valoración de las circunstancias que lo justifican corresponde, en primer término, al empresario. Si los trabajadores afectados lo consideran injustificado la competencia pertenece a los órganos del orden jurisdiccional social y serán éstos los que califiquen el cierre como legal o ilegal. La carga de la prueba corresponde al empresario que es quién adopta la medida, sin que tenga relevancia que la huelga que la ocasiona pueda reputarse cómo legal o ilegal.

En el cierre patronal ilegal se diferencian efectos laborales y efectos en materia de Seguridad Social.

Respecto de los primeros no se producen los efectos suspensivos que conlleva el cierre legal, estando el empresario obligado a abonar los salarios devengados durante el cierre ilegal a los trabajadores que hayan dejado de prestar servicios como consecuencia del mismo.

En materia de Seguridad Social, si los tribunales declaran el cierre ilegal, tampoco se produce la situación de alta especial en la Seguridad Social y debe el empresario cursar el alta de los trabajadores afectados, con obligación de cotizar; sin perjuicio del mantenimiento de las consecuencias derivadas para los trabajadores que pudieran estar adheridos voluntariamente a la huelga en función de las circunstancias.

Son infracciones muy graves:

3. El cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, efectuados sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva. (Pon en algún sitio que debe comunicarse el cierre a la Autoridad Laboral en el plazo de 12 horas desde el cierre)

9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

En el anterior análisis de las diferentes sentencias vimos las diferentes consecuencias o efectos que tiene el cierre patronal en función de su consideración como lícito o no por los tribunales.

6. CONCLUSIONES.

- ✓ La regulación que hay sobre el cierre patronal es escasa, de hecho solamente tenemos el art. 37.2. de la Constitución Española en el cual se hace referencia al conflicto colectivo y, el resto del articulado se encuentra en una norma preconstitucional, RD-ley 17/1977 de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo (arts. 12 a 15).
- ✓ La Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 mantiene la constitucionalidad del régimen jurídico del cierre patronal previsto en el RD-ley 17/1977.
- ✓ La Constitución no da el mismo tratamiento al cierre patronal que al derecho de huelga de los trabajadores, ya que este último es un derecho fundamental expresamente recogido (Art 28.2. CE) mientras que la facultad patronal de decretar el cierre no tiene rango de fundamental ni aparece específicamente recogido en la Constitución.
- ✓ El cierre patronal es un medio de presión utilizado por los empresarios para contrarrestar las reivindicaciones sindicales, muy especialmente las huelgas. Supone el cese temporal de las actividades laborales decidido unilateralmente por el empresario que se manifiesta en la clausura de los centros de trabajo para el supuesto que concurra alguna de las circunstancias legalmente establecidas.
- ✓ En todas las sentencias que hemos estudiado anteriormente la jurisprudencia hace especial hincapié en que los supuestos del art. 12.1 del RD-ley 17/1977 son autónomos entre sí, de modo y manera que no han de concurrir conjuntamente, sino que cualquiera de ellos, si tiene la necesaria trascendencia, produce el efecto de legitimar el cierre patronal.

- ✓ Cabe destacar que un empresario podrá llevar a cabo el cierre patronal siempre que se produzca uno o varios de los supuestos tasados sin necesidad de preaviso a la contraparte, pese a que se perjudican los intereses de los trabajadores; es decir, el empresario no está obligado a dar la noticia de cierre patronal antes del momento de su adopción.
- ✓ No se exige al empresario autorización administrativa para proceder al cierre patronal; no obstante, a la Autoridad Laboral no es a quien compete la calificación del cierre sino que corresponde a la Jurisdicción Laboral el enjuiciamiento de la legalidad o ilegalidad del mismo y sus efectos.
- ✓ La Jurisdicción Laboral sólo admite el cierre patronal defensivo o de respuesta, que tiene como finalidad contrarrestar una situación de huelga o de conflicto colectivo. Así, se considera contrario a la legalidad cualquier tipo de cierre que vacíe de contenido o impida el derecho constitucional de hacer huelga.
- ✓ En los casos en que el poder de cierre se le otorga al empresario como “poder de policía” éste debe asegurar el orden dentro de su empresa, no siendo contrario a la Constitución siempre que exista voluntad de reapertura del centro de trabajo una vez desaparecido el riesgo.
- ✓ El cierre debe limitarse al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad por el cese de las causas que lo motivaron. Siempre que el empresario no abriera voluntariamente o a iniciativa de los trabajadores deberá hacerlo cuando sea requerido por la Autoridad Laboral – en caso contrario, incurrirá en responsabilidad sancionable.
- ✓ En el caso de cierre patronal defensivo, único considerado lícito, se producen los mismos efectos que tiene una huelga legal: suspensión del contrato de trabajo y suspensión del derecho de percibir salario. En cuanto la Seguridad Social los trabajadores pasan a una situación de alta especial, con suspensión de la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador.

- ✓ El empresario que proceda al cierre del centro de trabajo sin concurrir justa causa puede incurrir en responsabilidades administrativas, penales y civiles o laborales.

7. BIBLIOGRAFIA.

- “El Cierre Patronal”, Margarita Miñarro Yanini, Ed. tirant lo Blanch, Valencia, 2009.
- Huelga y Cierre Patronal, Doctrina de los Tribunales: social, Contencioso-Administrativo y Penal, Dossier Práctico, Ed. Francis Lefebvre, 2007.
- Bases de datos Uva: ciencias jurídicas: Aranzadi westlaw: jurisprudencia: jurisprudencia social.