

## LA CONSTRUCCIÓN JUDICIAL DEL CIERRE PATRONAL

**Raquel Poquet Catalá**

*Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Profesora asociada. Universidad Autónoma de La Rioja (UNIR)*

---

### EXTRACTO

En este trabajo se estudia toda la doctrina judicial y constitucional construida en torno al cierre patronal así como las causas que justifican el mismo, en especial, la tercera causa referente a la inasistencia o irregularidades en el proceso de producción, ya que debido a su nula regulación posconstitucional existen muchas lagunas y cuestiones interpretativas de difícil solución.

**Palabras claves:** cierre patronal, ocupación ilegal, violencia, inasistencia y trabajadores.

---

*Fecha de entrada: 09-02-2015 / Fecha de aceptación: 20-04-2015*

## THE JUDICIAL CONSTRUCTION OF LOCKOUT

Raquel Poquet Catalá

---

### ABSTRACT

In this work it is studied all the judicial and constitutional doctrine built around the lock out and the causes that justify it, especially, the third cause referred to the no presence or irregularities in the production process, since due to that there is not any post constitutional regulation there are lots of gaps and questions that have difficult solutions.

**Keywords:** lockout, illegal occupation, violence, no presence and workers.

---

---

## Sumario

1. Introducción
2. Concepto
3. Marco normativo
4. Las causas justificativas del cierre patronal en su interpretación judicial
  - 4.1. Notorio peligro de violencia o daños
  - 4.2. Ocupación ilegal del centro o peligro de que se produzca
  - 4.3. Inasistencia o irregularidades en el trabajo que impidan gravemente el proceso normal de producción
5. Conclusión

Bibliografía

## 1. INTRODUCCIÓN

El cierre patronal ha tomado recientemente cierta relevancia como instrumento jurídico de reacción del empresario frente a las huelgas cada días más frecuentes en la situación de crisis en que estamos inmersos.

De hecho durante el periodo de 2000 a 2007 el número de huelgas era relativamente bajo y había disminuido (un mínimo de 669 y un máximo de 779)<sup>1</sup>. Pero con la crisis económica, se produjo un aumento llegando a las 1.001 huelgas en 2009 y a 811 en 2013, especialmente en el sector de la industria (320), pues se trata de huelgas de reacción frente a los expedientes de regulación de empleo, despidos colectivos e impagos de salarios. Ello ha supuesto una pérdida de 10.082.838 de jornadas en el año 2009 y de 6.936.270 en 2013<sup>2</sup>.

Esta es una institución jurídica a la que se ha prestado escasa atención por parte de la doctrina, tanto científica como judicial, en comparación con el derecho de huelga. Ello podría encontrar su justificación en el hecho de que, si bien se trata de la medida de conflicto de mayor gravedad a la que pueden recurrir los empresarios, tanto por la importancia de los bienes jurídicos y derechos a los que puede afectar como por sus efectos más inmediatos de debilitamiento de la posición de fuerza de los trabajadores, es en realidad una instrumento de una limitada virtualidad práctica, al ser escasos los supuestos en los que el sector empresarial recurre a él.

En realidad, «resulta impensable que un sujeto como es el empresario, que en la esfera de las relaciones económicas y de producción posee la iniciativa, sin embargo en el campo de las relaciones laborales –y más aún en el contexto de un conflicto– vaya a adoptar una postura meramente pasiva», renunciando a presionar a los trabajadores en defensa de sus intereses y limitándose a esperar que estos acepten volver libremente al trabajo<sup>3</sup>. Es cierto que por lo general este tipo de presión suele discurrir por vías distintas y menos explícitas que la clausura del establecimiento, como puede ser el empleo en clave conflictiva de poderes, no ya solo de dirección o disciplinario, sino incluso de gestión de la empresa. No obstante, existen razones fundadas para compartir la opinión de quienes estiman que «tampoco los empresarios recurren al cierre patronal en supues-

<sup>1</sup> Datos extraídos el 3 de enero de 2015 en <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>.

<sup>2</sup> *Vid.* nota anterior.

<sup>3</sup> SANGUINETTI RAYMOND, W.: «El cierre patronal, ¿paro técnico o medida de conflicto?», *RDS*, núm. 16, 2001, pág. 43.

tos tan marginales y extraños como se suele pensar en nuestro país»<sup>4</sup>. Lo que ocurre es que, ante las restricciones impuestas para su empleo como medida abierta de presión y la negativa imagen que ello suele causar en la opinión pública, es frecuente su encubrimiento mediante el recurso a otras facultades empresariales jurídicamente más aceptables (cierres por motivos técnicos o por fuerza mayor) o incluso a la necesidad de tutela de intereses superiores (cierres por razones de seguridad), con el fin de disimular su auténtica funcionalidad como mecanismo de confrontación dirigido a defender los intereses empresariales<sup>5</sup>.

## 2. CONCEPTO

Nuestro ordenamiento jurídico no recoge expresamente una definición del cierre patronal o también denominado *lockout*, por lo que ha sido la doctrina tanto científica como judicial las que han ido elaborándolo.

Un sector doctrinal<sup>6</sup> lo identifica como cierre, pura y simplemente, con cesación de trabajo, prohibición de acceso o negativa a suministrar útiles. Otro sector<sup>7</sup> toma en cuenta, además de lo anterior, la consecuencia inmediata del mismo, la negativa a aceptar prestaciones y, en consecuencia, a abonar retribuciones. La doctrina mayoritaria<sup>8</sup> resalta que el objetivo central del cierre es el ejercicio de presión sobre la masa trabajadora, en especial en materia retributiva y normativa. En definitiva, podría ser entendido como la decisión del empresario de interrumpir temporalmente y sin intención extintiva la ejecución de las respectivas prestaciones a las que las partes están obligadas por mor del contrato de trabajo con el objetivo bien de evitar la producción de daños personales o materiales a consecuencia de la actitud de los huelguistas, bien de no soportar las onerosas consecuencias del conflicto más allá de lo razonable cuando la inasistencia de los trabajadores impide continuar el proceso productivo de forma mínimamente provechosa<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «El ejercicio del derecho al cierre patronal», *RL*, núm. 8., 1986, pág. 86.

<sup>5</sup> SANGUINETTI RAYMOND, W.: «El cierre patronal, ¿paro...», *op. cit.*, 2001, pág. 44.

<sup>6</sup> CAMERLINCK: *La cour de cassation et le lockout*, Rep. Dalloz, V. D., 1960, pág. 212.

<sup>7</sup> GIUGNI: *Diritto Sindacale*, Bari, 1969, pág. 216.

<sup>8</sup> ALONSO GARCÍA, M.: *Derecho Procesal de Trabajo*, Barcelona: Bosch, 2004, pág. 161; GARCÍA ABELLÁN, J.: *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1969, pág. 155.

<sup>9</sup> GARCÍA NINET, J. I.: «El cierre patronal», *Revisa de Trabajo*, núm. 67-68, 1982, pág. 82; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Suspensión empresarial de actividades por razones económicas o técnicas y cierre patronal», *RPS*, núm. 124, 1979, pág. 271; IGLESIAS CABERO, M.: «El cierre patronal como medida de conflicto colectivo», *AL*, núm. 17, 1986, pág. 843.

De ahí, que se diferencie entre el cierre patronal ofensivo y el defensivo, e incluso algunos autores aluden al cierre preventivo y al político<sup>10</sup>. El cierre ofensivo o de agresión es 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<sup>11</sup>, mientras que el defensivo sería el dirigido a proteger a las personas o bienes que se ven amenazados ante las consecuencias de una huelga, por lo que no se configura como una medida contra los huelguistas, sino que trata de minorar las consecuencias del comportamiento de estos<sup>12</sup>. Esta última modalidad es la única admitida por nuestro ordenamiento, ya que la legalización del ofensivo supondría un ataque desmedido al derecho de huelga tal y como viene configurado por la [Constitución Española](#) (CE).

---

**El cierre patronal puede ser entendido como la decisión del empresario de interrumpir temporalmente, y sin intención extintiva, la ejecución de las respectivas prestaciones con el fin, bien de evitar la producción de daños personales o materiales a consecuencia de la actitud de los huelguistas, bien de no soportar las onerosas consecuencias del conflicto más allá de lo razonable cuando la inasistencia de los trabajadores impide continuar el proceso productivo de forma mínimamente provechosa**

---

Por ello, el cierre patronal nunca puede ser entendido como una huelga de los empresarios, ya 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», mientras que «la decisión de cierre afecta no solo al personal conflictivo, sino también al personal pacífico, cuyos derechos y cuya libertad resultan gravemente lesionados»<sup>13</sup>. De esta forma, la práctica del cierre patronal «solo reviste significación colectiva por la pluralidad de trabajadores afectados. En el cierre no hay reivindicación, sino defensa»<sup>14</sup>. En definitiva, el cierre no puede ser nunca un instrumento de presión, y ello a pesar de que formalmente se incluye entre las medidas de conflicto.

---

<sup>10</sup> GARCÍA NINET, J. I.: «El cierre patronal...», *op. cit.*, 1982, pág. 82.

<sup>11</sup> [STS de 31 de marzo de 2000](#), rec. núm. 2705/1999.

<sup>12</sup> [STS de 31 de marzo de 2000](#), rec. núm. 2705/1999, que literalmente indica que «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».

<sup>13</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *El cierre patronal*, Barcelona: Ariel, 1990, pág. 80.

<sup>14</sup> [STC 11/1981, de 8 de abril](#); STSJ de Cataluña, de 25 de enero de 1993, st. núm. 269/1993.

**El cierre patronal nunca puede ser entendido como una huelga de los empresarios. La decisión de cierre afecta no solo al personal conflictivo, sino también al pacífico, cuyos derechos y libertad resultan gravemente lesionados**

De cualquier forma, lo que sí debe tenerse presente es que el cierre patronal debe ser objeto de una interpretación restrictiva, pues el desequilibrio de poder entre el trabajador y el empresario así lo exige. La privilegiada posición de la huelga respecto del cierre contribuye a paliar esa desigualdad, y por ello es inadecuado modificar este *statu quo*. A la postre, la aplicación de las facultades del empresario

para proceder al cierre patronal obligaría a adoptar mayores medidas de protección a los trabajadores para restituir el equilibrio<sup>15</sup>.

### 3. MARCO NORMATIVO

Así como el artículo 28.2 de la CE reconoce el derecho de huelga de los trabajadores, el artículo 37.2 del mismo texto reconoce el derecho de los trabajadores y de los empresarios a «adoptar medidas de conflicto colectivo», siendo este precepto el que según el Tribunal Constitucional admite la existencia del cierre patronal, pues no hay duda de que la medida típica por parte del empresario de conflicto colectivo es el cierre patronal<sup>16</sup>. Se trata, además, de un concepto jurídico indeterminado que ha dado lugar a discusiones doctrinales. Si

**La imposibilidad de un tratamiento paralelo entre huelga y cierre patronal viene justificado en que la primera tiene por objeto restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual, mientras que el cierre es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía ya poder desde antes**

nos centramos en el banco patronal, la adopción de medidas de conflicto colectivo desemboca en el debate sobre la licitud del cierre patronal o clausura temporal del centro de trabajo decidida por el empresario como medida de presión contra los trabajadores en conflicto. El tema viene íntimamente conectado con las relaciones de esta figura jurídica con la huelga. Según el Tribu-

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.: «El cierre patronal», en AA. VV., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia: Colegio de Abogados de Murcia, 1978, pág. 146.

<sup>16</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: «Huelga y cierre patronal en la Constitución Española», en AA. VV., *Estudios de Derecho del Trabajo en Memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid: Tecnos, 1980, pág. 465; GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *El cierre patronal...*, op. cit., 1990, pág. 57.

nal Constitucional<sup>17</sup> las diferencias entre el derecho de huelga y el cierre patronal son tan acusadas que el tratamiento jurídico de ambas figuras debe ser distinto, más aún al establecer que la huelga se reconoce en el artículo 28.2 de la CE y el cierre en el artículo 37.2 de la CE, aunque no de forma expresa. La imposibilidad de un tratamiento paralelo viene justificado en que la huelga tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una

**El cierre patronal se configura como un derecho subjetivo carente de la potestad de ser ejercitado de manera autónoma e independiente, y que solo se legitima cuando es una respuesta a un conflicto instado por los trabajadores, ...**

nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas, tiende a restablecer el equilibrio entre las partes de fuerza económica desigual, mientras que el cierre es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía ya poder desde antes. De esta significación profunda de la funcionalidad de ambos instrumentos, en el contexto además del compromiso de los poderes públicos de remover gradualmente la desigualdad económica y social

a que obliga el artículo 9.2 de la CE, es evidente que el cierre patronal solo puede ser admitido de manera muy restrictiva. Evidentemente, nunca como respuesta a una huelga, pues no puede vaciar a la huelga de contenido<sup>18</sup>.

Además, la huelga es un derecho fundamental y goza, por ende, de la protección que a esos derechos dispensa la CE, mientras que el cierre patronal, por su ubicación constitucional, es un derecho cívico, uno de los derechos y deberes de los ciudadanos con un nivel de tutela inferior. De este modo, la CE reconoce expresamente el derecho de huelga, e indirectamente el cierre patronal, y atribuye a aquel una superioridad formal y material en función de su emplazamiento, de manera que el cierre deberá interpretarse de forma restringida para no perjudicar el derecho fundamental de huelga. De hecho, el Tribunal Constitucional<sup>19</sup> así lo reconoció al señalar que «el ordenamiento jurídico de nuestro país no se funda en el principio que con expresión alemana se conoce como la de Waffengleichheit, también de la Kampfpärität, esto es, de la igualdad de armas, de la paridad en la lucha, de la igualdad

**... y concretamente como la reacción del empresario ante un fenómeno que produce una consecuencia semejante a la fuerza mayor, y de vida tan precaria que solo dura mientras persiste alguna de las circunstancias que lo legitiman**

<sup>17</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>18</sup> STC 11/1981, de 8 de abril. Literalmente indica que «en todos aquellos casos en que el *lockout* o cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide, el *lockout* no puede considerarse lícito».

<sup>19</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

de trato o del paralelo entre las medidas de conflicto nacidas en el campo obrero y las que tienen su origen en el sector empresarial». Por tanto, el régimen jurídico del derecho de huelga y el del cierre patronal no pueden ser el mismo, puesto que para que se produzca el cierre patronal es necesario que existan unas razones de tal gravedad que el beneficio causado por la huelga como derecho cause un daño desorbitado en la empresa que sea irreparable y que, incluso, perjudique en el futuro a los trabajadores<sup>20</sup>. Se configura así el cierre como un derecho subjetivo carente de la potestad de ser ejercitado de manera autónoma e independiente, y que solo se legitima cuando el mismo es una respuesta a un conflicto instado por los trabajadores, y concretamente como la reacción del empresario ante un fenómeno que produce una consecuencia semejante a la fuerza mayor, y de vida tan precaria que solo dura mientras persiste alguna de las circunstancias que lo legitiman<sup>21</sup>.

Solo es lícito el cierre patronal como poder de policía del empresario, como reacción frente a situaciones que ponen en peligro a las personas o las cosas<sup>22</sup>. De ahí que el artículo 12 del [Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo](#), sobre relaciones de trabajo (RDLRT) debe interpretarse como la legalización de aquellos cierres que son ejercicio de un poder de policía del empresario dirigido 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. Es decir, solo es admisible el cierre cuando sea una reacción a una medida de conflicto ejercitada por los trabajadores, y como instrumento para preservar el orden público y los bienes inherentes a la actividad productiva, que quedaría limitado el tiempo necesario para remover tales causas y asegurar la reanudación de dicha actividad<sup>23</sup>.

En el momento actual, el cierre patronal, al igual que el derecho de huelga, aún vienen regulados en el [RDLRT](#), no habiendo sido desarrollados por una ley posconstitucional, situación que ha planteado numerosos problemas interpretativos que han intentado resolver los tribunales de justicia finalizando en la jurisprudencia constitucional de amparo. De ahí que la judicialización dificulta la enunciación de reglas generales y omnimodas, por lo que se trata de una figura muy casuística, con soluciones muchas veces contradictorias y de difícil configuración.

<sup>20</sup> CRUZ VILLALÓN, J.: «El ejercicio del derecho...», *op. cit.*, 1986, pág. 86; BARREIRO GONZÁLEZ, G.: «El cierre patronal y el conflicto colectivo», en AA. VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid: CEC, 1980, pág. 59.

<sup>21</sup> STSJ de Cataluña de 7 de octubre de 1992.

<sup>22</sup> [STC 11/1981, de 8 de abril](#), que indica que «no es contrario a nuestra Constitución el poder de cierre patronal como poder de policía para asegurar la integridad de las personas y bienes, siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido el riesgo». En el mismo sentido, [STSJ de Asturias, de 23 de noviembre de 2001](#), rec. núm. 2860/2000.

<sup>23</sup> STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 1994, rec. núm. 342/2004.

#### 4. LAS CAUSAS JUSTIFICATIVAS DEL CIERRE PATRONAL EN SU INTERPRETACIÓN JUDICIAL

Las causas justificativas del cierre patronal se hallan reguladas en el artículo 12 del [RDLRT](#), al disponer que «los empresarios solo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen: 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 esta se produzca, y c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción».

Cabe señalar que en un primer momento parte de la doctrina<sup>24</sup> defendió que las causas debían concurrir acumulativamente para legitimar el cierre o, en todo caso, era necesario un comportamiento de los huelguistas que pusiera en notorio peligro de daños, o los causara efectivamente a las personas o a las cosas. En definitiva, se trataba de subsumir los tres apartados del artículo 12 en la causa del apartado a). No obstante, posteriormente, se abogó por la autonomía de las causas, solución acogida por la jurisprudencia<sup>25</sup> y la doctrina judicial<sup>26</sup> al señalar que la regulación legal del cierre patronal, en tanto que respetuosa del texto constitucional, no puede ser desvirtuada por una interpretación desproporcionadamente amplia del derecho de huelga, de tal forma que los diversos apartados del artículo 12 del [RDLRT](#) recogen circunstancias justificativas del cierre patronal totalmente independientes.

No obstante, a pesar de la autonomía de los citados apartados, estos constituyen un *numerus clausus*, pues el propio artículo 12 afirma que «los empresarios solo podrán proceder al cierre del centro de trabajo» de tal forma que cualquier otra motivación ha de considerarse ilícita.

<sup>24</sup> GARCÍA NINET, J. I.: «El cierre patronal...», *op. cit.*, 1982, pág. 124; RUIZ CASTILLO, M. M.: *El cierre patronal*, Madrid: MTSS, 1990, pág. 296.

<sup>25</sup> SSTs de [14 de enero de 2000](#), rec. núm. 2478/1999; de 17 de enero de 2000, rec. núm. 2597/1999; de [31 de marzo de 2000](#), rec. núm. 2705/1999.

<sup>26</sup> SSTSJ de Extremadura de 19 de julio de 2010, rec. núm. 231/2010; de 8 de julio de 2010, rec. núms. 232/2010, 233/2010, 234/2010 y 235/2010; de 24 de junio de 2010, rec. núm. 209/2010; de [8 de junio de 2010](#), rec. núm. 180/2010; de 23 de julio de 2009, rec. núm. 283/2009; de 17 de enero de 2000, que señala 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. La redacción literal del precepto y los respectivos bienes cuya protección procura con cada una de las tres previsiones legales conducen a esta conclusión (...) 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 concorra alguna» de las circunstancias enunciadas».

## La ilegalidad de una huelga no es causa suficiente para que el empresario proceda al cierre patronal

De todo ello cabe concluir que la ilegalidad de una huelga no es causa suficiente para que el empresario proceda al cierre patronal<sup>27</sup>, pues de no acreditarse alguna de las circunstancias del artículo 12, «el cierre se configuraría como una auténtica medida de retorsión o represiva del derecho de huelga, incompatible con la configuración constitucional del mismo», en el sentido de que «un cierre de esta naturaleza impediría el ejercicio en sí del derecho y no una sanción por el abuso de su ejercicio, que debe, en cualquier caso, individualizarse»<sup>28</sup>. Sin embargo, la legalidad de la huelga tampoco supone *per se* la ilicitud del cierre patronal, porque aun así es posible que se produzcan daños personales o materiales o un impedimento grave para la producción. En consecuencia, el cierre patronal solo será válido cuando pueda incardinarse en el citado artículo 12, y será ilegal en caso contrario, con independencia de la calificación que merezca el conflicto del que trae causa.

En realidad, la única sentencia que ha analizado con profundidad la institución del cierre patronal ha sido la **STC 11/1981**, pues en el resto de ocasiones, el conflicto ha accedido por la vía del recurso de amparo. El Tribunal Constitucional se ha limitado a recordar que el cierre patronal es una cuestión de legalidad ordinaria careciendo pues de relevancia constitucional en sí mismo considerado, de tal forma que solo cuando la decisión judicial que se impugna vulnere algún derecho fundamental, cabrá un pronunciamiento del Tribunal Constitucional, pero sin abordar las cuestiones de fondo<sup>29</sup>.

**De no acreditarse alguna de las circunstancias del artículo 12 del RDLRT, el cierre se configuraría como una auténtica medida de retorsión o represiva del derecho de huelga, incompatible con la configuración constitucional del mismo, en el sentido de que un cierre de esta naturaleza impediría el ejercicio en sí del derecho y no una sanción por el abuso de su ejercicio, que debe, en cualquier caso, individualizarse**

Por su parte, el Tribunal Central de Trabajo (TCT) sí que perfiló con bastante detalle esta figura limitándose básicamente el Tribunal Supremo a acoger y recordar la configuración del cierre patronal previamente establecida por el TCT. Cabe destacar que ya el TCT declaró la autonomía de las diferentes causas justificativas del cierre recogidas en el artículo 12 del **RDLRT**, así como admitió que la ausencia de los necesarios servicios de seguridad durante la huelga jus-

<sup>27</sup> STCT de 16 de enero de 1985.

<sup>28</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *El cierre patronal...*, *op. cit.*, 1990, pág. 127.

<sup>29</sup> SSTC 72/1982, de 2 de diciembre; 79/1985, de 3 de julio; 191/1987, de 1 de diciembre.

tificaba el cierre patronal, y que la paralización del proceso productivo originada por una huelga, aun no mediando ningún tipo de amenaza de daño personal o material, también era causa lícita para el cierre<sup>30</sup>.

La doctrina judicial ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre las causas justificativas del cierre patronal, declarando la legalidad o ilegalidad del mismo.

#### 4.1. NOTORIO PELIGRO DE VIOLENCIA O DAÑOS

Esta primera causa justificativa del cierre patronal es la que más concuerda con el carácter defensivo del cierre. La producción de violencia para las personas o daños graves para las cosas o notorio peligro de que acontezcan justifica el cierre, porque el perjuicio causado en estos casos supera el beneficio que se pueda obtener con la medida de presión utilizada por los trabajadores, pues «la huelga es un derecho de hacer presión sobre el empresario, colocándose los trabajadores fuera del contrato de trabajo, pero no es, ni debe ser en momento alguno, una vía para producir daños o deterioros en los bienes de capital»<sup>31</sup>. De este modo, se trata de la manifestación más clara del cierre como poder de policía del empresario, por lo que la apreciación del notorio peligro compete al propio empleador, si bien para evitar abusos está sujeta a una rigurosa fiscalización jurisdiccional y administrativa.

A pesar de su aparente claridad, la necesidad de una interpretación restrictiva de esta circunstancia ha obligado a matizar algunos puntos. Así, cabe señalar que la licitud del cierre está supeditada a que la medida se adopte no solo con ocasión de una huelga, sino una vez que esta ha comenzado efectivamente, pues con anterioridad la empresa desconoce «la duración de la huelga y qué número de trabajadores disientan de la huelga y estaban dispuestos a trabajar»<sup>32</sup>, o si se iban a producir daños, y por ello no se encuentra justificación razonable para que el empresario decida el cierre. Así pues, con carácter general los cierres patronales han de ser coetáneos o concomitantes con un movimiento de huelga, pues el cierre preventivo, aunque teóricamente posible, parece una medida de justificación difícil, únicamente admisible cuando la amenaza de daño sea de tal intensidad que resulte temeraria su ignorancia<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> SSTCT de 21 de enero de 1981; de 28 de abril de 1981; de 22 de julio de 1981; de 30 de noviembre de 1981; de 18 de diciembre de 1981; de 3 de mayo de 1982; de 21 de junio de 1982; de 24 de abril de 1984; de 31 de octubre de 1984; de 21 de diciembre de 1984; de 16 de enero de 1985; de 11 de octubre de 1985; de 20 de enero de 1986; de 27 de octubre de 1986; y de 12 de marzo de 1987.

<sup>31</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *El cierre patronal...*, *op. cit.*, 1990, pág. 129.

<sup>32</sup> STCT de 29 de marzo de 1987.

<sup>33</sup> GARCÍA NINET, J. I.: «El cierre patronal...», *op. cit.*, 1982, pág. 83.

La evitación de los daños es, en definitiva, la motivación que debe perseguir el cierre de este primer apartado. De ahí que la jurisprudencia<sup>34</sup> haya clarificado la relación existente entre los artículos 12 a) y 6.7 del RDLRT que obliga al comité de huelga a «garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la reanudación de las tareas de la empresa». No obstante, la jurisprudencia<sup>35</sup> ha precisado que un cierre fundado en estas circunstancias solo es posible cuando los servicios reclamados por la empresa para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas y el mantenimiento de los locales, la maquinaria, instalaciones y materia primas sean realmente necesarios desde una valoración efectuada con total objetividad y no solo fruto de su subjetiva visión, cuando los trabajadores no huelguistas que continúen asistiendo al centro de trabajo no estén capacitados para realizar los servicios necesarios de seguridad y mantenimiento, y cuando a la empresa le resulte imposible cubrir esos servicios con trabajadores externos, único supuesto de contratación sustitutiva admitido por razón de huelga en nuestro ordenamiento, ya que el artículo 6.5 del RDLRT faculta al empresario para sustituir a los huelguistas en «caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado siete de este artículo».

De cualquier forma, el carácter restrictivo del cierre patronal obliga a que su utilización se convierta en el último recurso, de modo que si existen otros mecanismos legales para prevenir los daños provocados por el comportamiento de los huelguistas, a ellos ha de acudir el empleador con anterioridad a decidir el cierre, esto es, si los daños pueden soslayarse mediante la actuación del empresario o los poderes públicos, el cierre no gozará de respaldo legal. Además, el peligro ha de ser cierto, notorio y probado, no presunto, para evitar la introducción de elementos de arbitrariedad en la decisión del empleador. En definitiva, como señala la doctrina judicial<sup>36</sup>, se deben dar tres requisitos, como son, en primer lugar, tiene que existir peligro notorio, real y darse en el presente y no relacionado con perspectivas de futuro o conjeturas de futuro. En segundo lugar, no procede el cierre cuando se prevea que los daños pueden evitarse mediante la aplicación de los mecanismos legales para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas. Por último, el peligro sobre las personas ha de manifestarse en el mismo centro de trabajo, sin que las alteraciones que se produzcan en otros ámbitos justifiquen el cierre patronal. De esta forma, si no se dan estas circunstancias se estaría ante un cierre ofensivo que persigue destruir la estrategia de los trabajadores en el ejercicio de la huelga.

<sup>34</sup> SSTs de 14 de enero de 2000, rec. núm. 2478/1999; de 17 de enero de 2000, rec. núm. 2597/1999; de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>35</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>36</sup> STSJ de Navarra de 28 de junio de 2002, rec. núm. 167/2002, cuyos hechos enjuiciados son que los trabajadores no huelguistas intentaron acceder a su puesto de trabajo y como quiera que los trabajadores en huelga que formaban un cordón humano detrás de unas pancartas colocadas en los tres accesos de la empresa no se lo permitieron, no acudieron a sus puestos de trabajo. De hecho, los trabajadores huelguistas no se limitaron a colocar unas pancartas delante de las entradas de la empresa, sino que insultaron a los trabajadores no huelguistas provocando peligro y violencia verbal para los trabajadores.

**En el cierre patronal defensivo deben darse tres requisitos: 1) existencia de peligro notorio, real y actual; 2) no previsión de evitación de daños mediante la aplicación de los mecanismos legales para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas; y 3) manifestación del peligro sobre las personas en el mismo centro de trabajo**

tiene en cuenta el cumplimiento de los servicios mínimos, de tal forma que el impacto sobre el horno era menor y no hubo daños por no bajar la temperatura por debajo del mínimo pactado<sup>38</sup>. Tampoco se ha admitido esta causa a pesar de que se estaba ante una huelga con paradas intermitentes de dos o cuatro horas ocasionando así que el funcionamiento de la acería resulte peligroso para los mismos trabajadores, pero no para terceros ni para las instalaciones, pues existe otra alternativa y no se comporta ningún riesgo grave para las cosas<sup>39</sup>.

Así, se ha estimado lícito el cierre acordado a consecuencia de los incidentes producidos de manera real en las instalaciones como corte de la energía eléctrica, teléfono o gas<sup>37</sup>. Por el contrario, no se ha considerado legal el cierre del centro de trabajo de carácter preventivo respecto de un resultado que se dice esperar, cuando «tal resultado ya se había materializado antes de la acción de la huelga», pues no se pueden estimar probados unos daños en base a un informe pericial que solo es un estudio teórico realizado por quien ostenta el cargo de director de operaciones y no

<sup>37</sup> STSJ de Asturias de 23 de noviembre de 2001, rec. núm. 2860/2000, que señala que «la empresa atravesaba una situación de gran conflictividad laboral y que como señala la sentencia de instancia el cierre no se basaba en la posibilidad de que se produjeran sucesos violentos sino en la certeza de que se repetían con la inusitada virulencia que se deja descrita dando lugar a graves incidentes de orden público lo que denota en definitiva la existencia de indicios suficientes que hacían presuponer la continuación de los disturbios en tanto no se resolviera el conflicto subyacente de ahí que se estime razonable y ajustada a las circunstancias del caso la postura empresarial de no proceder a la apertura del astillero en tanto no se alcanzara la pacificación».

<sup>38</sup> STSJ de Asturias de 11 de febrero de 2011, rec. núm. 2702/2010, que señala que el informe pericial es solo un estudio teórico que contiene meras valoraciones subjetivas sin sustento y sin existir prueba objetiva alguna que evidencie o patentice el peligro para las instalaciones del centro de trabajo o para la seguridad de las personas. En dicho informe se indica que «es precisamente que las altas temperaturas reblandecen el material y presentan el riesgo de provocar atascos importantes en el horno, y para evitarlos se baja la temperatura de forma tal que estas bajadas afectan a la durabilidad del refractario, acortando su vida, siendo en todo caso una decisión comprometida que no produce ningún beneficio a la instalación, pues programado o no, nunca es conveniente someter los refractarios a ciclos térmicos, de modo que el calendario de huelgas previsto que, en un brevísimo espacio de tiempo incluía del orden de 36 paros de tres horas, añadidos al momento final de la campaña del horno y las condiciones del refractario hacen que el mismo pierda absolutamente en durabilidad y acorte notablemente su vida impidiendo con ello el proceso productivo».

<sup>39</sup> SSTSJ de Extremadura de 19 de julio de 2010, rec. núm. 231/2010; de 8 de julio de 2010, recs. núms. 232/2010, 233/2010, 234/2010 y 235/2010; de 6 de julio de 2010, rec. núm. 211/2010; de 24 de junio de 2010, rec. núm. 209/2010; de 29 de junio de 2010, rec. núm. 212/2010; de 8 de junio de 2010, rec. núm. 180/2010; de 23 de julio de 2009, rec. núm. 283/2009. La primera de ellas añade que «el funcionamiento permanente de la planta obligaría a que durante esos paros el acero en estado líquido y a altas temperaturas debería mantenerse en la denominada "cuchara" con riesgo de que los efectos del acero en esa situación ocasionaría deterioro de esta y riesgo grave de accidente», además de que no existe otra alternativa a esa «permanencia del material en la cuchara».

## 4.2. OCUPACIÓN ILEGAL DEL CENTRO O PELIGRO DE QUE SE PRODUZCA

Con carácter general, la jurisprudencia ha sido muy restrictiva a la hora de declarar antijurídica una ocupación de las dependencias empresariales al exponer que la ocupación «ha de ser significativa de un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones derivadas de la relación laboral con proyección a la situación de huelga, porque otra solución, como la apreciación indiscriminada de toda permanencia del trabajador en la empresa durante la huelga como causa de despido, supondría una clara limitación del derecho de huelga que el artículo 28.2 reconoce, con lo que se significa que la permanencia de los trabajadores en la empresa, para incidir en la calificación de la huelga, ha de adoptar características que den a la ocupación una especial relevancia, que permitan valorarla, cuando se la considera causa única de la ilicitud de la huelga y justificativa al mismo tiempo de un despido, como un acto manifiestamente antijurídico, lo que hace necesario indagar si esa específica antijuridicidad concurre o no en el supuesto debatido»<sup>40</sup>. Por tanto, solo habrá ocupación ilegal cuando la ocupación suponga notorio peligro de violación de otros derechos o de producción de desórdenes<sup>41</sup>. De esta forma, «la simple ocupación de pasillos y escaleras en la zona administrativa sin que se haya ejercido violencia en las personas o producido daños en las cosas ni acreditado que se alterase la marcha normal de los servicios allí instalados, reduce la conducta de los huelguistas a una mera actitud pasiva de protesta que no implica acto alguno de oposición a su normal uso inherente a todo acto de ocupación ilegal, ni tampoco los paros de una hora, la disminución de rendimiento o suposición sin violencia a la carga de un camión suponen por sí mismas, salvo que se den otras circunstancias, que no constan, impedimentos en el proceso normal de producción cuya alteración es consecuencia lógica inherente a toda conducta de huelga y perturbación laboral, que de no causar tales efectos dejaría vacío el derecho de huelga»<sup>42</sup>.

Si se tiene en cuenta esta posición, se pone en duda la tesis de que las causas justificativas del cierre patronal sean totalmente independientes. Por ello, la doctrina<sup>43</sup> ha señalado que carece de sentido que se mantenga como causa autónoma la del apartado b), pues generalmente la ilegalidad de la ocupación requiere notorio peligro de violencia o daños, o una alteración grave del proceso normal de producción.

En definitiva, al margen de que en la mayor parte de las situaciones que se planteen, sea posible supeditar la ilegalidad de la ocupación a la producción de un daño que exceda de la simple permanencia en las dependencias empresariales, el mantenimiento del apartado b) como causa autónoma sigue permitiendo justificar el cierre sobre la base de una ocupación ilegal del centro

<sup>40</sup> STS de 10 de marzo de 1982.

<sup>41</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *El cierre patronal...*, op. cit., 1990, pág. 120.

<sup>42</sup> STCT de 3 de mayo de 1982.

<sup>43</sup> RUIZ CASTILLO, M. M.: *El cierre patronal...*, op. cit., 1990, pág. 300.

de trabajo con matices diferentes a los que hasta ahora han sido previstos por la jurisprudencia. Pero es posible que si la «ilegalidad» se estudia desde el prisma del cierre patronal, la solución no coincida, máxime si se toma en consideración que el artículo 12 admite el cierre patronal no solo a resultas de una huelga, sino también de «cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo. Si una de estas modalidades de irregularidad colectiva se plasmase en una ocupación del centro de trabajo no consentida por el empleador, podría reabrirse el debate acerca de la licitud del cierre por ocupación ilegal de dependencias empresariales en sí misma considerada.

### 4.3. INASISTENCIA O IRREGULARIDADES EN EL TRABAJO QUE IMPIDAN GRAVEMENTE EL PROCESO NORMAL DE PRODUCCIÓN

Posiblemente sea esta la causa de más compleja interpretación, pues se debe tener presente que el cierre patronal como medida de conflicto colectivo por parte de los empresarios tiene como objetivo originar una alteración del proceso productivo. En este sentido es muy similar a la huelga, la cual, como es sabido, también consiste en una cesación de la prestación de trabajo con los mismos objetivos de alterar el proceso productivo y así presionar al empresario. De hecho, si en la huelga participan todos los trabajadores, ningún tipo de actividad podrá ser desarrollada en el centro de trabajo.

De ahí que se haya señalado<sup>44</sup> que si se reconociese la licitud del cierre patronal, con la consiguiente pérdida de salarios y de cotizaciones sociales para los trabajadores no huelguistas, podría ser atentatorio del derecho de huelga, o más bien dicho, del derecho a no hacer huelga. No obstante, el Tribunal Supremo<sup>45</sup> ha declarado al respecto que la nula productividad, por inasistencia de un grupo numeroso de trabajadores, provoca el cierre patronal lícito, ya que «no se trató de un cierre anticipado, ni de intimidación o retorsión, pues fue posterior al comienzo de la huelga y concluyó al mismo tiempo que esta. Y no suponía tampoco una presión al comité de huelga a mantenerla o desconvocarla, ni impedía a los trabajadores abandonar la huelga y reincorporarse a sus puestos de trabajo». A mayor abundamiento, el envío de la preceptiva comunicación a la autoridad laboral y el compromiso de reapertura tan pronto como fuera posible la reanudación de las actividades avalaban el carácter defensivo del cierre patronal. Los trabajadores, por su parte, alegaban la inclusión del apartado c) del artículo 12 en las de los párrafos a) y b), pues la admisión del cierre patronal a resultas únicamente de un impedimento grave del proceso normal de producción vulneraría el derecho a no hacer huelga de quienes decidieron acudir al trabajo. Es decir, en el fondo lo que propugnaban los trabajadores era negar la independencia

<sup>44</sup> RODRÍGUEZ CARDO, I. A.: «Las causas justificativas del cierre patronal: A propósito de la última doctrina jurisprudencial», *RL*, 2001, núm. 17 (versión *on-line*).

<sup>45</sup> **STS de 31 de marzo de 2000**, rec. núm. 2705/1999, que enjuicia el caso de una empresa con dos centros de trabajo y se convoca una huelga. Uno tenía 72 trabajadores, de los cuales únicamente acudieron 6 al trabajo. El otro centro tenía 29 y solamente 3 no secundaron el paro.

de esta tercera causa supeditando a un comportamiento nocivo de los huelguistas, que conllevara un notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, o que se manifestase en una ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro de que se produzca.

De hecho, una de las mayores discusiones planteadas entre la doctrina ha sido en relación con determinar si esta causa ha de estar o no vinculada al resto de las causas estudiadas anteriormente, esto es, a la existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, y a la ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

El Tribunal Constitucional ha señalado que, si bien un derecho cívico como es el cierre patronal no puede impedir un derecho fundamental como es el derecho de huelga, ello no sucede así cuando el poder del cierre se le otorga al empresario en el ejercicio de un llamado poder de policía para asegurar la integridad de las personas y bienes, y que legitimaría la medida empresarial, siempre que existiera la decidida voluntad de abrir el establecimiento una vez desaparecido el riesgo<sup>46</sup>. Cabe señalar que la apreciación del peligro corresponde al empresario, debiendo ser este notorio y darse en el presente y no relacionado con conjeturas o con perspectivas de futuro<sup>47</sup>. Debe concretarse además sobre personas y cosas en el mismo centro de trabajo, aunque también comprenda las violencias que se produzcan en otros ámbitos si están relacionadas con el desarrollo de las actividades y son graves, y aunque el concepto de peligro es indeterminado esta posibilidad no ha de apoyarse en criterios personales del empresario, sino en un juicio basado en principios de experiencia<sup>48</sup>.

La ocupación del centro durante una huelga se convierte en ilícita cuando con ella se vulnera el derecho de libertad de otras personas, esto es, el derecho a trabajar de los trabajadores no huelguistas<sup>49</sup>. Ahora bien, la ocupación del centro de trabajo durante la huelga, como causa justificativa del cierre patronal, no impide el derecho de reunión en asamblea durante la huelga, y, en este sentido, el cierre patronal no puede producirse por el simple hecho de la celebración de la asamblea, la cual no cabe entenderla como ocupación, sino como ejercicio del derecho de reunión que legítimamente tienen los trabajadores.

Por tanto, la facultad de cierre reconocida en las letras a) y b) tiene como fin asegurar el orden dentro de la empresa, cuando pueda crearse una situación de peligro para la vida, la integridad física, las instalaciones o los bienes, por la desorganización que conllevan las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores. Pero esta finalidad no se observa tan claramente en el apartado c), lo que conduce a la cuestión de si cabe aplicar analógicamente la argumentación

<sup>46</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: «El cierre patronal para la protección de la seguridad de los trabajadores: Una potestad (deber-poder) del empresario (Comentario a la STS, Sala 4.ª, de 17 de enero de 2000)», *RL*, núm. 2, 2000, pág. 547.

<sup>47</sup> *STSJ de Asturias de 11 de febrero de 2011*, rec. núm. 2702/2010.

<sup>48</sup> *STC 11/1981, de 8 de abril*; *STSJ de Asturias de 23 de noviembre de 2001*, rec. núm. 2860/2000.

<sup>49</sup> RUIZ CASTILLO M. M.: *El cierre patronal...*, op. cit., 1990, pág. 300.

aplicada para los apartados anteriores y configurar también esta tercera causa como una manifestación más del poder de policía del empresario.

En cierta forma, la inasistencia o irregularidad en el trabajo comporta obstáculos para el proceso normal de producción y también puede poner en peligro a las personas y provocar daños en las cosas. Desde esta perspectiva, no habría problema en admitir la interconexión entre las diversas causas del artículo 12 y concluir que el cierre patronal, ante un volumen de inasistencia en el trabajo, sería también una manifestación del poder de policía empresarial dirigido a preservar las personas, bienes e instalaciones, tal y como lo entendió el Tribunal Constitucional<sup>50</sup> y parte de la doctrina judicial<sup>51</sup>. Según esta interpretación, este apartado solo tendría sentido cuando la actividad productiva se interrumpe o paraliza a consecuencia de alguna de las causas de los apartados a) o b) del artículo 12, de modo que el cierre solo estaría justificado cuando la imposibilidad de la producción surge como consecuencia de la actitud de los trabajadores huelguistas y no de su simple ausencia al trabajo.

Sin embargo, nuestro Alto tribunal<sup>52</sup> y la mayoría de la doctrina científica<sup>53</sup> abogan por el carácter autónomo de las tres causas que legitiman el cierre patronal. De ahí que el cierre sea legal cuando el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impida gravemente el proceso normal de producción, sin que sea necesaria la concurrencia de notorio peligro para las personas o las cosas, ni una ocupación ilegal del centro de trabajo, pues «es cierto que la huelga constituye un instrumento de presión que pretende modificar la correlación de fuerzas existentes entre las partes y es consustancial a ella la producción de daños a la empresa que han de ser superiores a los soportados por los trabajadores. Pero también lo es que, como todos los derechos fundamentales, la huelga no es un derecho absoluto, sino que está sometido a los límites y condiciones de ejercicio que el legislador decide establecer para preservar los intereses de la comunidad y los de la propia empresa»<sup>54</sup>. En definitiva, cabe entender que los tres supuestos del artículo 12 son totalmente independientes entre sí, y, de hecho, así lo apoya el que estén formulados en párrafos separados entre sí sin que se advierta ninguna intercorrelación entre ellos. Por tanto, basta con que concurra alguna de las tres causas del citado precepto, sin que la tercera de ellas deba leerse en el sentido de entender que el obstáculo a la producción haya de provenir de la ocupación ilegal del

<sup>50</sup> STC 11/1981, de 8 de abril.

<sup>51</sup> STSJ del País Vasco de 14 de noviembre de 1995, rec. núm. 2221/1995, que señala que el que el absentismo durante la huelga impida el proceso normal de producción, como causa justificativa del cierre patronal, evidencia una gravedad en la toma de decisión empresarial «con ciertas semejanzas con los dos apartados anteriores del precepto, es decir, peligro en cosas o personas y ocupación de los locales de trabajo».

<sup>52</sup> SSTs de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999; de 17 de enero de 2000, rec. núm. 2597/1999; de 14 de enero de 2000, rec. núm. 2478/1999; de 20 de junio de 1995, rec. núm. 2440/1994.

<sup>53</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: «El cierre patronal para...», *op. cit.*, 2000, pág. 547; MIÑARRO YANINI, M.: «El cierre patronal como poder de policía del empresario», *TS*, núm. 172, 2005, pág. 22.

<sup>54</sup> STS de 14 de enero de 2000, rec. núm. 2478/1999.

centro, de daños en las cosas, o de violencia sobre las personas, bastando con que derive de la mera inasistencia al trabajo o de su irregularidad<sup>55</sup>. En consecuencia, la causa del apartado c) tiene una justificación autónoma respecto de las restantes, como es la de guardar la proporcionalidad entre los sacrificios de los huelguistas y los del empresario que impediría la interconexión con las restantes y, por extensión, su configuración como una manifestación del poder de policía empresarial<sup>56</sup>.

Por ello, parte de la doctrina<sup>57</sup> considera que la concepción del cierre patronal como poder de policía del empresario puede defenderse respecto de los supuestos contemplados en los apartados a) y b), pero no puede decirse lo mismo respecto de la causa prevista en el apartado c), pues en las situaciones en las que el volumen de inasistencia en el trabajo impida de manera grave el proceso normal de producción, no existe 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, sino una huelga con exitoso seguimiento. De ahí que se señala que lo lógico hubiera sido que el Tribunal Constitucional hubiera mantenido únicamente la constitucionalidad de las dos primeras causas, pero no de la tercera al no encajar dentro del poder de policía empresarial.

**El fundamento último por el que se permite al empresario proceder al cierre ante el absentismo que impida el proceso normal de producción es la necesidad de guardar una proporcionalidad entre los intereses de los huelguistas y los del empresario, aplicando así el denominado principio de proporcionalidad de los sacrificios**

**Los tres supuestos del artículo 12 del RDLRT son totalmente independientes entre sí. El volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo que impida gravemente el proceso normal de producción tiene una justificación autónoma respecto de las restantes**

De hecho, el fundamento último por el que se permite al empresario proceder al cierre ante el absentismo que impida el proceso normal de producción es la necesidad de guardar una proporcionalidad entre los intereses de los huelguistas y los del empresario, aplicando así el denominado principio de proporcionalidad de los sacrificios, el cual significa que cuando existan simples dificultades de producción se impone al empresario la obligación de soportar los gastos de mantenimiento de los centros de trabajo. Para acceder al cierre

<sup>55</sup> STSJ del País Vasco de 27 de marzo de 2001, rec. núm. 112/2001.

<sup>56</sup> VALLE MUÑOZ, F. A.: «El cierre patronal por inasistencia al trabajo que impiden gravemente el proceso normal de producción», *TL*, núm. 116, 2012, pág. 132.

<sup>57</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «El cierre patronal como...», *op. cit.*, 2005, pág. 22.

patronal «las ausencias han de incidir 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 ejercitan su derecho al trabajo»<sup>58</sup>. Así, el cierre está justificado porque, de lo contrario, el empresario debería abonar los salarios y cotizaciones sin contraprestación alguna. En el fondo, la base se halla en una función de defensa económica del empresario, que claramente podría ser criticable<sup>59</sup>. Además, se ha señalado que el cierre en este caso puede, en cierta forma, estar violando la Constitución, porque restringe de forma injustificada el derecho al trabajo de los trabajadores no huelguistas, que toma fundamento en el artículo 35.2 de la CE, y puede llegar a desincentivar el ejercicio del derecho de huelga y vaciarlo de significado dada la facilidad con que el empresario puede librarse de los perjuicios que le causa el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho de huelga<sup>60</sup>.

---

**El Tribunal Supremo ha señalado que esta causa descansa sobre tres *standards*: el volumen de las irregularidades en el trabajo, el impedimento grave del proceso de producción y el proceso normal de producción**

---

De ahí que un sector doctrinal<sup>61</sup> entienda que debería replantearse la forma en cómo se resuelve esta causa de cierre patronal, siendo quizá mejor acudir a las reglas ordinarias de reparto de riesgos por imposibilidad sobrevenida, de tal manera que el empresario debería acudir a la suspensión por fuerza mayor del artículo 47.3 del ET y no al cierre patronal. Así, los intereses en conflicto se equilibrarían de forma bastante más satisfactoria, dado

que, de una parte, el empresario debería comunicar su intención a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral y, de otra, los trabajadores podrían suplir la pérdida salarial mediante la prestación por desempleo.

Para poder analizar con profundidad esta causa, cabe tener presente que nuestro Alto Tribunal<sup>62</sup> ha señalado que la misma descansa sobre tres *standards*, cuales son, el volumen de las

---

<sup>58</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>59</sup> El voto particular de la STS de 12 de mayo de 2010, rec. núm. 2191/2009, señala que la doctrina de la STS de 31 de marzo de 2000 debe ser rectificada señalando que la defensa económica de la empresa no puede justificar el cierre por la vía del artículo 12.1 c) del RDLRT, pues se necesita algo más, esto es, que la huelga que produce el grave impedimento de la producción sea ilícita o abusiva a la que se vinculan las irregularidades del trabajo.

<sup>60</sup> SANGUINETTI RAYMOND, W.: «El cierre patronal, ¿paro...», *op. cit.*, 2001, pág. 43.

<sup>61</sup> SOLA MONELLS, X.: «El cierre patronal por impedimento grave en el proceso normal de producción: Comentario a la SJS n.º 2 de Pamplona de 9 de noviembre de 2004», *Iuslabor*, núm. 2, 2005.

<sup>62</sup> STS de 13 de febrero de 1986. La STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999, señala que «la licitud del cierre depende de que el número de ausencias al trabajo sea de tal magnitud que, bien por razones cualitativas cuando

irregularidades en el trabajo, el impedimento grave y el proceso normal de producción. Así para que concurra esta causa es necesario que se den estas tres circunstancias. En primer lugar, que el número de ausencias al trabajo sea de tal magnitud que, bien por razones cualitativas cuando los huelguistas ocupan puestos neurálgicos en la cadena de producción, bien por razones cuantitativas, se impida el proceso productivo. En segundo lugar, que el impedimento del proceso de producción sea grave, en el sentido de que no pueda organizarse mínimamente, esto es, que su desarrollo quede paralizado hasta el punto de que no sea posible dar ocupación efectiva a quienes ejercen su derecho al trabajo. Y, por último, que la gravedad exigible no sea la derivada simplemente del ejercicio del derecho de huelga<sup>63</sup>.

En primer lugar, en cuanto al volumen de inasistencia, se exige que la huelga suponga la existencia de circunstancias excepcionales que incidan especialmente sobre el absentismo del personal, de tal forma que se impida reorganizar el proceso productivo y no haya posibilidad de dar ocupación a quienes no se suman a la huelga y ejercen su derecho al trabajo. En este sentido, cabe señalar que, lógicamente, la inasistencia al trabajo como causa justificativa del cierre presupone que la huelga no la secunda la totalidad de los trabajadores, pues si así fuera no sería necesario abrir el centro de trabajo y no tendría sentido proceder al cierre patronal. Es decir, ante un paro de la totalidad de los trabajadores no surge la necesidad de cerrar, porque previamente no ha existido obligación de abrir los centros, que solo deben mantenerse abiertos por respeto al derecho al trabajo que ostentan los trabajadores no huelguistas, cuando parte de la plantilla no secunde el paro<sup>64</sup>. Ahora bien, cuando la paralización de la actividad empresarial tiene su origen en la cesación de la prestación de servicios por huelga de todo el personal, si el cierre se prolonga más días de los convocados como huelga, no concurre el supuesto del apartado c) del artículo

---

los huelguistas ocupan puestos neurálgicos en la cadena de producción, bien por puras razones cuantitativas, impidan el proceso productivo. Impedimento que para legitimar el cierre, no debe entenderse como una mera alteración de la producción, por muy grave que esta 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. Es entonces cuando el cierre se presenta pleno de justificación, pues de lo contrario estaría obligada la empresa a abonar salarios y cuotas de Seguridad Social sin contraprestación alguna y a soportar gastos generales desmesurados sin ningún fruto. Quebraría en tal caso el principio de proporcionalidad de los sacrificios, de obligada observancia en toda limitación de un derecho fundamental (SSTC 26/1981, 37/1989 y 113/1989) y que ante simples dificultades de producción impone al empresario la obligación de soportar, sin reacción, los gastos de mantenimiento de los locales de trabajo aunque su costo no se acompase con la escasa productividad que pueden desarrollar los trabajadores que deciden prestar servicios, la pérdida de los beneficios derivados del trabajo no ejecutado, e incluso la de potenciales clientes que pueden acudir durante los días de huelga a la competencia no afectada por esta».

<sup>63</sup> SSTCT de 14 de mayo de 1987; de 12 de marzo de 1987; de 18 de julio de 1986; de 16 de diciembre de 1986; SSTS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>64</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

12, sino que se trata de una reacción inadecuada del empresario tendente a sancionar y reprimir, por la vía indirecta, la decisión de no acudir al trabajo<sup>65</sup>.

Por otro lado, cuantitativamente, se requiere que el volumen de inasistencia sea mayor que el de una huelga, así como que las inasistencias se hayan consumado, lo cual exige la iniciación de la huelga y su desarrollo normal, porque tan solo de esta forma podrá calibrarse que ello provoca un impedimento grave en la producción<sup>66</sup>. Por tanto, el cierre solo será válido cuando la prestación de servicios de los trabajadores que desean proseguir su actividad devenga objetivamente imposible por la actitud seguida de los trabajadores que no han acudido al trabajo.

Por tanto, la clave se halla en determinar cuándo se sobrepasan los efectos normales de una huelga, para lo cual habrá de estarse a las circunstancias concretas del caso, teniendo en cuenta las características del sector y del sistema productivo. En este sentido, la doctrina judicial ha considerado lícito el cierre cuando participa la práctica totalidad de la plantilla<sup>67</sup>, cuando la ausencia alcanza a 61 trabajadores de 72, y a 26 de 29 en los dos centros de trabajo de la empresa<sup>68</sup> o cuando es secundada por 30 de los 54 trabajadores<sup>69</sup>. Por el contrario, no se ha considerado lícito el cierre cuando el número de huelguistas es insignificante, concentrándose tan solo en una sección concreta y con un escaso tiempo de duración del paro laboral<sup>70</sup>, ni cuando el cierre no afecta a todos los trabajadores, sino que los trabajadores de oficinas continúan trabajando abonándoseles el salario y manteniéndolos de alta en la Seguridad Social a pesar de que continúen trabajando en un centro de trabajo diferente demostrándose con ello una continuidad en las labores administrativas, pues el centro queda totalmente clausurado impidiéndose la entrada a cualquier trabajador<sup>71</sup>. En este último caso queda demostrado cómo la huelga no impide el mantenimiento de la actividad, por lo que se concluye que no se dio la imposibilidad de cualquier tipo de organización mínima que exige la aplicación del artículo 12 c), considerando así ilícito el cierre patronal. Asimismo, tampoco se ha considerado lícito el cierre basado en esta causa por considerarse un cierre ofensivo o agresivo al no contar con datos que permitan considerar que esa alteración de la producción que iba a determinar la huelga fueran de tal magnitud que justificaran el cierre, ya que ni siquiera se dio oportunidad de iniciar la huelga, dado que al día siguiente de la convocatoria se procedió al cierre<sup>72</sup>. No obstante, este problema no se plantea en aquellas actividades

<sup>65</sup> STSJ de Castilla y León de 14 de septiembre de 1993.

<sup>66</sup> STSJ de Castilla y León de 14 de septiembre de 1993.

<sup>67</sup> STSJ de Canarias de 6 de mayo de 1999, rec. núm. 1/1999.

<sup>68</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>69</sup> STSJ del País Vasco de 21 de abril de 2009, rec. núm. 451/2009.

<sup>70</sup> STSJ de Cataluña de 7 de octubre de 1992.

<sup>71</sup> STSJ del País Vasco de 3 de junio de 2008, rec. núm. 1119/2008.

<sup>72</sup> STSJ de Extremadura de 23 de julio de 2009, rec. núm. 283/2000. En términos similares, SSTSJ de Extremadura de 19 de julio de 2010, rec. núm. 231/2010; de 8 de julio de 2010, rees. núms. 232/2010, 233/2010, 234/2010 y

en las que normativamente se exige el mantenimiento de un volumen determinado de trabajo, puesto que existe un parámetro objetivo que permite declarar lícitamente el cierre ante el incumplimiento mínimo establecido. Es el caso de los casinos de juego donde solo se accede proceder al cierre cuando el volumen de inasistencia no permite completar la plantilla mínima exigida por la normativa para poner en funcionamiento los diferentes juegos<sup>73</sup>.

En el aspecto cualitativo del volumen de inasistencia al trabajo, cabe recalcar que existe un grupo de huelgas reguladas en el artículo 7.2 del RDLRT<sup>74</sup> calificadas como ilícitas o abusivas, pero que, según el Tribunal Constitucional<sup>75</sup>, se trata de una presunción *ius tantum* de la ilicitud de tales actos que lógicamente admite prueba en contrario a cargo de los trabajadores. Así señala que el fundamento de la presunción de ilicitud se halla en que tales conductas son susceptibles de quebrantar el deber mutuo de lealtad y de honradez que las huelgas no hacen desaparecer causando graves daños al empresario con un pequeño sacrificio de unos pocos trabajadores. En realidad, se trata de huelgas que por su modalidad de ejercicio suelen implicar un efecto más gravoso y un mayor perjuicio para la actividad productiva. Son huelgas con un efecto multiplicador respecto de las perturbaciones causadas, dado que los sacrificios mutuos no son proporcionales y el daño que sufre el empresario excede con mucho del esfuerzo requerido por los trabajadores<sup>76</sup>.

Así es el caso de las huelgas estratégicas donde el ejercicio del derecho de huelga por unos pocos trabajadores extiende la huelga a todos, interrumpiendo el proceso productivo e imponiendo la cesación a todos los trabajadores, con lo que se causan unos daños superiores al empresario. El que esta huelga esté calificada como abusiva se debe a que unos pocos trabajadores, por su posición estratégica, pueden desencadenar desproporcionadamente la paralización del proceso productivo. De hecho, esta huelga posee un efecto multiplicador enorme causando unas consecuencias dañosas de gran amplitud. La doctrina<sup>77</sup> ha entendido que el cierre sería lícito en el caso

---

235/2010; de 29 de junio de 2010, rec. núm. 212/2010; de 24 de junio de 2010, rec. núm. 209/2010; de 8 de junio de 2010, rec. núm. 180/2010. Todas ellas señalan que se trata de un cierre ofensivo o agresivo que pretende cercenar el derecho de huelga que «para la defensa de sus intereses se otorga a los trabajadores en el artículo 28.2 de la CE y, como señala el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981 "el hecho de situar en planos distintos las medidas de conflicto colectivo y el derecho a la huelga, destacando este y haciéndolo autónomo respecto de aquellos permite concluir (...) que en todos aquellos casos en que el *lockout* o cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide, el *lockout* no puede considerarse como lícito, porque un simple derecho cívico impide un derecho fundamental"».

<sup>73</sup> SAN de 20 de octubre de 1994; STSJ de Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 9 de enero de 1996, rec. núm. 2213/1993.

<sup>74</sup> Concretamente se trata de «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 reglamentos».

<sup>75</sup> SSTC 14/1984, de 21 de marzo; 72/1982, de 2 de diciembre.

<sup>76</sup> SANGUINETTI RAYMOND, W.: «El cierre patronal, ¿paro...», *op. cit.*, 2001, pág. 43.

<sup>77</sup> GARCÍA FERNÁNDEZ, M.: *El cierre patronal...*, *op. cit.*, 1990, pág. 123.

de las huelgas parciales, pues son huelgas que afectan a parte del personal impidiendo el trabajo de los restantes, o bien que, aún sin afectar a todo el personal, se programa de tal manera que hace inútil el uso del trabajo cuando este se halla disponible. En estos casos, el cierre es lícito si la paralización de los servicios estratégicos provoca tal desorganización que hace imposible la prosecución de la actividad productiva. Así, concurre esta causa cuando en una empresa dedicada a la elaboración y distribución de un determinado producto, el proceso productivo queda totalmente paralizado al secundar la huelga los trabajadores de fabricación, almacén, atención al público, venta y transporte, acudiendo únicamente a trabajar el personal administrativo al que no se le puede encomendar ningún tipo de actividad<sup>78</sup>. Ahora bien, si en la empresa no existe una sola actividad productiva, sino que existen otras accesorias que puedan desarrollarse autónomamente y a las que la huelga no afecte, el cierre no queda justificado<sup>79</sup>. Así, en el sector de la minería, si la huelga es secundada por un elevado número de picadores que impiden la actividad productiva de los demás, el cierre será legal<sup>80</sup>. También será legal cuando la huelga afecte a los ingenieros de minas<sup>81</sup>, siempre que quede demostrado que el resto de actividades complementarias se ven afectadas imposibilitando el proceso productivo<sup>82</sup>.

En el caso de las huelgas rotatorias donde pequeños grupos de trabajadores van alternando la situación de inactividad de tal modo que consiguen paralizar la empresa<sup>83</sup>, su carácter abusivo radica precisamente en que suponen una desproporción entre los sacrificios jurídicos de ambas partes. Así, en estos casos, el cierre será lícito si las interrupciones impiden el desenvolvimiento normal de la actividad industrial de manera grave, como en el sector del transporte por ferrocarril cuando la huelga afecta a franjas horarias en las que se produce un mayor movimiento de pasajeros<sup>84</sup>. De modo similar sucede en empresas con procesos productivos en cadena donde la falta de asistencia impide la continuidad del proceso de producción, como cuando en una empresa dedicada a la fabricación de compresores, la huelga de los trabajadores de una sección durante cuatro horas por turno imposibilita el trabajo de los restantes<sup>85</sup>, o cuando el trabajo en cadena se realiza sobre un pedido concreto que hace muy inflexible cualquier modificación en el mismo<sup>86</sup>. Por

<sup>78</sup> STSJ de Canarias de 6 de mayo de 1999, rec. núm. 1/1999.

<sup>79</sup> STSJ del País Vasco de 3 de junio de 2008, rec. núm. 1119/2008.

<sup>80</sup> STCT de 24 de abril de 1984. En términos similares, STSJ de Asturias de 30 de diciembre de 1994, rec. núm. 342/2004.

<sup>81</sup> STS de 14 de enero de 2000, rec. núm. 2478/1999.

<sup>82</sup> STSJ de Castilla y León de 14 de julio de 2006, rec. núm. 1249/2006.

<sup>83</sup> STCT de 27 de abril de 1981; SSTSJ de Aragón de 15 de julio de 2004, rec. núm. 662/2004, y de Cataluña de 17 de diciembre de 1997, st. núm. 8335/1997.

<sup>84</sup> STSJ de Andalucía de 19 de marzo de 2003, rec. núm. 2092/2002.

<sup>85</sup> STSJ de Cataluña de 25 de enero de 1993, st. núm. 269/1993.

<sup>86</sup> SJS núm. 2 de Pamplona de 9 de noviembre de 2004.

el contrario, sería injustificado cuando la huelga afecte a los trabajadores de una sección, media hora por turno, al traer únicamente como consecuencia un exceso de *stocks*<sup>87</sup>.

Del mismo modo sucede con las huelgas intermitentes, donde pese a su poca duración, consiguen prolongar sus efectos en el tiempo, causando un coste adicional al empresario para conseguir la reorganización del proceso productivo. Estas huelgas no vienen recogidas en el artículo 7.2 del RDLRT, por lo que se presume su licitud y es el empresario quien debe probar su carácter abusivo y la desproporción en el daño infringido al mismo por la huelga, así como la intención de causarlo<sup>88</sup>. Esta huelga será considerada abusiva cuando pretenda conseguir un efecto multiplicador de perjuicios, superando con amplitud los inherentes a la inasistencia al trabajo durante los días de huelga, como sucedería en aquella huelga que deja libres los días intermedios, en los que la naturaleza del proceso productivo hace inútil la asistencia de los trabajadores<sup>89</sup>. Al respecto, se ha considerado legal el cierre acordado por una empresa dedicada a la fusión y reducción de materiales de plomo en hornos rotativos y de cuba durante los seis días que mediaban entre la terminación del primer periodo de huelga y el inicio del siguiente, al requerirse más de tres días para el encendido y el apagado de los hornos, lo que implicaba que en el periodo intermedio solo iba a dar tiempo a encender y apagar los hornos<sup>90</sup>. Así también el de una empresa dedicada a la fabricación de energía eléctrica en la que se convocó una huelga de lunes a miércoles<sup>91</sup>, dado que las perturbaciones del proceso productivo añadidas a la huelga a causa de su intermitencia producían un efecto multiplicador manifiestamente desproporcionado con los perjuicios sufridos con los trabajadores. Lo mismo en relación con las contratas de alquiler de películas con las empresas distribuidoras, ya que al conseguir que las películas se proyecten los días laborales y festivos para obtener el máximo rendimiento, se justifica el cierre durante aquellos días en que, por motivo de una huelga, no se puedan exhibir las películas<sup>92</sup>. Por el contrario, no se ha considerado justificado cuando los perjuicios derivados del apagado y encendido de determinadas máquinas en una huelga convocada los miércoles y jueves de varias semanas pudieron mitigarse aceptando la oferta de los trabajadores consistente en la permanencia de un retén durante los días de huelga que las mantuviese encendidas<sup>93</sup>, cuando la medida se adopta el día anterior al inicio de la huelga con base en meras estimaciones sin esperar a comprobar la incidencia real de

<sup>87</sup> STSJ de Cataluña de 7 de octubre de 1992.

<sup>88</sup> STSJ de Andalucía de 19 de marzo de 2003, rec. núm. 2092/2002; STS de 17 de diciembre de 1999.

<sup>89</sup> STCT de 6 de octubre de 1983.

<sup>90</sup> STSJ de Castilla y León de 6 de febrero de 1992, rec. núm. 20/1992.

<sup>91</sup> STSJ de Andalucía de 5 de diciembre de 2001.

<sup>92</sup> STCT de 21 de enero de 1981.

<sup>93</sup> STS de 31 de octubre de 1996, rec. núm. 699/1996.

la huelga en el proceso productivo<sup>94</sup>, o cuando es posible seguir teniendo ocupados a los trabajadores no huelguistas<sup>95</sup>.

En segundo lugar, la doctrina judicial exige que exista un impedimento grave en el proceso normal de producción, esto es, que las alteraciones en el proceso productivo revistan especial gravedad o entidad, llegando al punto de impedir el proceso normal de producción de manera general, o bien cuando resultan excesivamente onerosas para el empresario. El problema radica en valorar cuándo la alteración en el proceso productivo es de suficiente entidad como para legitimar el cierre, cuestión que es difícil de demostrar, al ser susceptible de apreciación subjetiva empresarial y de diversidad de consideraciones. No basta con que el proceso se vea impedido simplemente, pues esta es una consecuencia obligada de toda huelga, habida cuenta de que todo paro laboral imposibilita en cierta manera la producción originando perjuicios económicos al empresario. Por tanto, el impedimento que legitima el cierre no debe entenderse como una mera alteración de la producción, por muy grave que esta pueda ser, ya que si así fuera, el cierre sería lícito ante cualquier huelga, pues es indudable que todo paro colectivo supone una dificultad o impedimento para el proceso normal de producción<sup>96</sup>.

La gravedad del impedimento significa que se vea imposibilitada cualquier tipo de organización productiva, por mínima que esta sea, llevando a su paralización, e impidiendo dar ocupación efectiva a cualquier trabajador no huelguista. Por ello, no se trata de una gravedad exigible que derive simplemente del ejercicio del derecho de huelga, sino que no es posible encomendar ningún tipo de actividad a cualquiera de los trabajadores que accedan al cumplimiento de su deber de trabajar. Así, cuando no exista una sola actividad productiva, sino también otras accesorias o complementarias a las que la huelga no afecte ni haga imposible su continuidad, no se estaría ante una total paralización, y cualquier tipo de cierre estaría justificado<sup>97</sup>.

Por ello, se exige que se produzcan unos perjuicios suplementarios o adicionales a los resultantes de toda huelga, perjuicios que el empresario deberá demostrar<sup>98</sup>, debiendo fundamentarse en hechos, no en previsiones, por más razonables que estas sean. Es por ello que para legitimar el cierre, se ha de probar por la empresa la especial gravedad e incidencia que el absentismo ha tenido en el proceso productivo<sup>99</sup>.

<sup>94</sup> STSJ de Extremadura de 17 de septiembre de 2002, rec. núm. 1727/1998.

<sup>95</sup> STSJ del País Vasco de 27 de marzo de 2001, rec. núm. 112/2001.

<sup>96</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>97</sup> STSJ del País Vasco de 3 de junio de 2008, rec. núm. 1119/2008.

<sup>98</sup> STCT de 9 de marzo de 1982.

<sup>99</sup> STCT de 14 de febrero de 1980.

El Tribunal Supremo recalca al respecto que la mera «alteración o dificultad no puede justificar el cierre patronal, porque toda huelga conlleva en esencia un perjuicio de esa índole, puesto que se propone deliberadamente hacerlo, como medida que es de conflicto (...) a la par que derecho fundamental de los trabajadores»<sup>100</sup>. De esta forma, ante una huelga que afecte a todos los trabajadores no tiene sentido el cierre patronal, ya que el empresario no tiene que abonar ni salarios ni cotizaciones durante los días de huelga. Por tanto, «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»<sup>101</sup>. A la postre, «impedimento grave» viene a ser sinónimo de «paralización total», ya que «es entonces cuando el cierre se presenta pleno de justificación, pues de lo contrario estaría obligada la empresa a abonar salarios y cuotas de Seguridad Social sin contraprestación alguna y a soportar gastos generales desmesurados sin ningún fruto. Quebraría en tal caso el principio de proporcionalidad de los sacrificios, de obligada observancia en toda limitación de un derecho fundamental (...) y que ante simples dificultades de producción impone al empresario la obligación de soportar, sin reacción, los gastos de mantenimiento de los locales de trabajo aunque su costo no se acompañe con la escasa productividad que pueden desarrollar los trabajadores que deciden prestar servicios, la pérdida de los beneficios derivados del trabajo no ejecutado, e incluso la de potenciales clientes que pueden acudir durante los días de huelga a la competencia afectada por esta»<sup>102</sup>. Por tanto, de las dos posibles interpretaciones de este apartado, esto es, una más flexible en la que se considera que el «impedimento grave» para la producción requiere «gravedad», pero no «imposibilidad»<sup>103</sup>, y otra más restrictiva, la jurisprudencia opta por esta segunda<sup>104</sup>, con lo que, en cierta forma, está concediendo mayor seguridad jurídica eliminando cualquier tipo de arbitrariedad y de apreciación por parte del empresario a la hora de valorar la «gravedad» del impedimento. Desde esta perspectiva, se ha diferenciado entre cierre patronal defensivo y cierre patronal por fuerza mayor, que supone la imposibilidad de realizar actividad productiva alguna.

<sup>100</sup> STS de 13 de febrero de 1986, que añade que el perjuicio que causa la huelga «constituye un elemento o prenotado esencial de la situación y solo justifica el cierre patronal cuando la incidencia sea grave y, además, impeditiva del proceso normal. No se trata, por lo tanto, de buscar fórmulas armonizadoras más tolerables para la empleadora, sino de conseguir un objetivo de conflicto colectivo suficientemente eficaz que solo se descalifica –y califica positivamente el cierre– cuando las medidas adoptadas por los trabajadores se revelan desproporcionadas a ese fin y producen los efectos previstos en el citado artículo 12.1 c)».

<sup>101</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>102</sup> STS de 31 de marzo de 2000, rec. núm. 2705/1999.

<sup>103</sup> A favor de esta opción se ha manifestado la STCT de 1 de abril de 1986 que admitió la licitud del cierre patronal a raíz de una actividad concertada de los trabajadores consistente en reducir al 50% la producción.

<sup>104</sup> En el mismo sentido, RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «El cierre patronal y su nueva disciplina jurídica», *RPS*, núm. 88, 1997, pág. 24; AA. VV.: *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid: Civitas, 1982, pág. 174.

En definitiva, la imposibilidad debe ser de suficiente entidad como para que su superación por parte del empresario adoptando las medidas organizativas necesarias sea extremadamente difícil, casi absoluta. Se ha llegado a afirmar<sup>105</sup> que el empresario estaría autorizado a acordar el cierre y, por tanto, a clausurar su centro o sus centros de trabajo cuando se impida por completo toda la actividad laboral, tanto a los huelguistas como al resto del personal que quiere trabajar, de modo que si la producción real y la capacidad de almacenamiento de la empresa pudo haberse desarrollado con normalidad si la empresa hubiera adoptado una mínima acción previsoras, el cierre no estará legitimado. Los daños causados por la huelga han de ser graves y reales y han de superar incluso aquellos que habitualmente pueda causar el ejercicio del derecho de huelga<sup>106</sup>, es decir, que se traduzca en perjuicios reales adicionales o suplementarios a los resultantes de la huelga, puesto que si es esta la que interrumpe el proceso productivo normal, no es admisible un cierre patronal, es necesario un daño adicional buscado de propósito por los huelguistas, sin que pueda pedírsele al empresario que realice transformaciones organizativas profundas a tal fin, por la sencilla razón de que en la mayoría de los casos será imposible por la propia integración de los procesos productivos. Por tanto, no se admite el cierre cuando la empresa adopta dicha decisión sin esperar a comprobar la incidencia que la huelga tiene en el proceso productivo, basándose en una hipótesis aportada por una empresa privada por encargo de la empresa, sin que exista prueba que demuestre que el proceso productivo es imposible<sup>107</sup>.

Así, se ha señalado que no existe impedimento grave en el proceso productivo cuando la empresa no ha dejado de servir a los clientes pese a la huelga<sup>108</sup>, mientras que sí sería un indicador de impedimento la inviabilidad de poner en marcha las máquinas durante el corto periodo de actividad existente entre las sucesivas huelgas<sup>109</sup>, o la imposibilidad de culminar el proceso productivo por la intermitencia de las huelgas que tiene como efecto que se estropee la materia prima básica<sup>110</sup>. Tampoco se alcanza la gravedad por el mero hecho de que la empresa haya perdido una contrata importante, si a dicha pérdida contribuyó más el cierre patronal ilegal que la propia huelga<sup>111</sup>. Ni se alcanza la gravedad en la afectación del normal proceso productivo cuando la huelga dura solamente dos horas<sup>112</sup>, o cuando la empresa tenía previsto un plan por excedencia de mano de obra indirecta<sup>113</sup>.

<sup>105</sup> STCT de 22 de febrero de 1988.

<sup>106</sup> STSJ del País Vasco de 14 de noviembre de 1995, rec. núm. 2221/1995.

<sup>107</sup> STSJ de Extremadura de 17 de septiembre de 2002, rec. núm. 1727/1999.

<sup>108</sup> STSJ del País Vasco de 14 de noviembre de 1995, rec. núm. 2221/1995.

<sup>109</sup> STSJ de Castilla y León de 6 de febrero de 1992, rec. núm. 20/1992.

<sup>110</sup> STCT de 17 de septiembre de 1986.

<sup>111</sup> STCT de 9 de marzo de 1982.

<sup>112</sup> STCT de 23 de marzo de 1983.

<sup>113</sup> STCT de 12 de marzo de 1987.

En resumen, la medición de la inasistencia o absentismo no solo se hace desde el punto de vista cuantitativo, sino también cualitativo, pues con la inasistencia de unos determinados trabajadores se puede dañar gravemente la producción empresarial. Por tanto, el hecho de que la modalidad de huelga ejercitada sea una de las incluidas en el listado como ilícitas o abusivas no significa que el cierre patronal sea lícito sin más, sino que este solo puede producirse cuando existe un impedimento grave para el proceso normal de producción, y ello puede derivarse de una de estas modalidades de huelga, o de otra no incluida en el listado citado. Es decir, la validez del cierre no depende de la legalidad o ilegalidad de la huelga que lo pueda haber provocado, sino de que concurra alguna de las causas del citado artículo 12 del [RDLRT](#).

## 5. CONCLUSIÓN

La tarea de determinar qué supuestos de hecho legitiman la decisión empresarial de clausurar temporalmente el centro de trabajo no es nada fácil. Según se deduce de la interpretación constitucional<sup>114</sup> al respecto, cabe indicar que está constitucionalmente vedada la paralización transitoria de un centro de trabajo como medida de apoyo a los intereses empresariales o de recuperación de la iniciativa empresarial en el marco de una huelga u otro conflicto colectivo lícito. La irregularidad del cierre abarca tanto la del concomitante a una huelga como la del anterior o posterior a la misma. Asimismo, no está constitucionalmente amparado el cierre patronal como instrumento para recuperar la autoridad empresarial sobre la organización productiva en el marco de una huelga ilegal o ilícita, cuando esta no pone en peligro la integridad física de las personas o de los bienes. No obstante, se encuentra constitucionalmente protegido el recurso al cierre patronal como poder de policía para preservar la seguridad de las personas y bienes.

Es decir, el verdadero problema se presenta a la hora de determinar si el poder de cierre se extiende en ciertos supuestos, además de al aseguramiento de la integridad de las personas o del patrimonio empresarial, a la defensa de la propia organización de bienes que sustenta la empresa, manteniendo la explotación disponible para la actividad productiva. Una primera respuesta afirmativa podría venir avalada por la interpretación constitucional en la formulación general del cierre como poder de policía donde el poder se legitima al crearse una situación de peligro para las

---

**El cierre patronal no tiene como fin la restauración de la desorganización de la empresa y la recuperación de la autoridad empresarial, pues la organización empresarial no es un interés tutelado con el poder de policía, sino que los intereses protegidos son la integridad de las personas y del patrimonio empresarial a resultas de una acción conflictiva que ha causado un efecto de desorganización de la empresa**

---

<sup>114</sup> Especialmente con la [STC 11/1981](#), de 8 de abril.

instalaciones o bienes por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores produce. No obstante, esta interpretación no puede legitimar el cierre patronal como medio de amortiguación de la desorganización productiva derivada de movimientos conflictivos adoptados por los trabajadores.

De ahí que quepa entender que el cierre patronal no tiene como fin la restauración de la desorganización de la empresa y recuperar la autoridad empresarial, pues la organización empresarial no es un interés tutelado con el poder de policía, sino que los intereses protegidos son la integridad de las personas y del patrimonio empresarial a resultas de una acción conflictiva que ha causado un efecto de desorganización de la empresa. El criterio de legitimación del cierre no es el hecho de la desorganización, pues esta ha de ir acompañada de acontecimientos de tal gravedad

---

**No va a ser la legalidad o ilegalidad de la huelga la que califique el cierre patronal como lícito o no, sino que va a depender de que concurran las causas previstas en el artículo 12 del RDLRT con las matizaciones e interpretación realizada por la doctrina judicial y constitucional**

---

que determinen una imposibilidad objetiva de gestionar la empresa o de conservar la propia organización empresarial como entidad ordenada a la producción de bienes o a la prestación de servicios.

Por tanto, el cierre patronal lícito es aquel que 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 remo-

ver tales causas y asegurar la reanudación de la actividad<sup>115</sup>, debiendo quedar acreditado que el peligro es notorio y que se dé en el momento presente y no relacionado con conjeturas o con perspectivas de futuro, concretándose, además, en relación directa con el desarrollo de las actividades<sup>116</sup>.

En definitiva, no va a ser la legalidad o ilegalidad de la huelga la que califique el cierre patronal como lícito o no, sino que va a depender de que concurran las causas previstas en el artículo 12 del RDLRT con las matizaciones e interpretación realizada por la doctrina judicial<sup>117</sup> y constitucional. No obstante, la huelga aunque no opera como un requisito determinante en la calificación del cierre, sin embargo sí actúa como un dato a tener en cuenta en la ponderación judicial del cierre. De hecho, aun cuando la doctrina judicial haya señalado la escasa interrelación que existe entre estas dos figuras, sin embargo, la licitud de la huelga puede constituir uno de los indicios para concluir la ilegalidad del cierre, y a la inversa.

---

<sup>115</sup> STSJ de Extremadura de 17 de septiembre de 2002, rec. núm. 1727/1999.

<sup>116</sup> STSJ de Asturias de 23 de noviembre de 2001, rec. núm. 2860/2000.

<sup>117</sup> STSJ de Navarra de 10 de marzo de 2008, rec. núm. 366/2007, que señala que «la licitud del cierre patronal no depende de la legalidad o ilegalidad de la huelga, sino de que se haya adoptado con carácter puramente defensivo o de nueva reacción y concurriendo alguna de las circunstancias que enumera tasadamente el artículo 12.1 del Real Decreto-Ley 17/1977».

---

## Bibliografía

- AA. VV. [1982]: *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid: Civitas.
- ALONSO GARCÍA, M. [2004]: *Derecho Procesal de Trabajo*, Barcelona: Bosch.
- BARREIRO GONZÁLEZ, G. [1980]: «El cierre patronal y el conflicto colectivo», en AA. VV., *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución*, Madrid: CEC.
- CRUZ VILLALÓN, J. [1986]: «El ejercicio del derecho al cierre patronal», *RL*, núm. 8.
- GARCÍA ABELLÁN, J. [1969]: *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- GARCÍA FERNÁNDEZ, M. [1990]: *El cierre patronal*, Barcelona: Ariel.
- GARCÍA NINET, J. I. [1982]: «El cierre patronal», *Revista de Trabajo*, núm. 67-68.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. [1979]: «Suspensión empresarial de actividades por razones económicas o técnicas y cierre patronal», *RPS*, núm. 124.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B. [2000]: «El cierre patronal para la protección de la seguridad de los trabajadores: Una potestad (deber-poder) del empresario (Comentario a la STS, Sala 4.ª, de 17 de enero de 2000)», *RL*, núm. 2.
- IGLESIAS CABERO, M. [1986]: «El cierre patronal como medida de conflicto colectivo», *AL*, núm. 17.
- MIÑARRO YANINI, M. [2005]: «El cierre patronal como poder de policía del empresario», *TS*, núm. 172.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M. [1980]: «Huelga y cierre patronal en la Constitución Española», en AA. VV., *Estudios de Derecho del Trabajo en Memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid: Tecnos.
- RODRÍGUEZ CARDO, I. A. [2001]: «Las causas justificativas del cierre patronal: A propósito de la última doctrina jurisprudencial», *RL*, núm. 17 (versión *on-line*)
- RODRÍGUEZ PIÑERO, M. [1997]: «El cierre patronal y su nueva disciplina jurídica», *RPS*, núm. 88.
- RODRÍGUEZ SAÑUDO, F. [1978]: «El cierre patronal», en AA. VV., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia: Colegio de Abogados de Murcia.
- RUIZ CASTILLO, M. M. [1990]: *El cierre patronal*, Madrid: MTSS.
- SANGUINETTI RAYMOND, W. [2001]: «El cierre patronal, ¿paro técnico o medida de conflicto?», *RDS*, núm. 16.
- SOLA MONELLS, X. [2005]: «El cierre patronal por impedimento grave en el proceso normal de producción: Comentario a la SJS n.º 2 de Pamplona de 9 de noviembre de 2004», *Iuslabor*, núm. 2.
- VALLE MUÑOZ, F. A. [2012]: «El cierre patronal por inasistencia al trabajo que impide gravemente el proceso normal de producción», *TL*, núm. 116.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0