

El cierre patronal: Concepto, régimen legal y efectos

No sería aventurado afirmar que todo el mundo tiene una cierta idea acerca de qué es una huelga y, en el peor de los casos, una mayoría habrá sufrido en alguna ocasión sus efectos. Empero, el cierre patronal, *a priori* su paralelo en el lado empresarial, es casi desconocido. Quizá haya que remediar dicha carencia.

El cierre patronal o *lock-out* es una medida de conflicto colectivo, estudiada por el Derecho del Trabajo, que consiste en la paralización temporal de la actividad de la empresa a decisión del empresario con el fin de responder a una situación de conflictividad laboral. Es preciso citar la definición ofrecida por la mejor doctrina. El cierre patronal “puede ser definido como la suspensión (el ‘cierre despido’ o cierre por suspensión o extinción de los contratos de trabajo o cese de actividad no es cierre a estos efectos conflictivos, sino reestructuración de la actividad empresarial) colectiva (el ‘cierre’ referido a un solo trabajador no es tal cierre) del trabajo por iniciativa de un empresario (o la concertada de varios; sólo en este supuesto el concierto es necesario)” (Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 2008, p. 1275).

Esta medida supone “la paralización de la actividad empresarial, con el consiguiente cese en el pago de los salarios, para presionar a los trabajadores a favor de las posiciones empresariales” (Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2009, p. 386), estando “condicionada por la inclusión de la huelga en la tabla de derechos fundamentales, que obliga a descartar una hipotética ‘igualdad de armas’ (*Waffengleichheit*) o ‘paridad en la lucha’ (*Kampfsparität*) entre trabajadores y empresarios, e impide que el cierre pueda utilizarse para vaciar de contenido o menoscabar el ejercicio de ese derecho” (*ibidem*, p. 410).

Una primera aproximación al cierre podría llevar a concluir, erróneamente, que se trata de una suerte de huelga de los empresarios o patronos frente a sus trabajadores, siendo entonces similar a aquélla en lo concerniente a su contenido y alcance. Ya se ha podido deducir, tras lo visto, que no hay tal equiparación. La huelga, como derecho fundamental, se reconoce tan sólo a los trabajadores para la defensa de sus intereses, de conformidad con el artículo 28.2 de la Constitución, así que no cabe identificar ambos instrumentos.

El cierre patronal, de este modo, encontraría su fundamento constitucional en el artículo 37.2: “Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La Ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”. Sería, ni más ni menos, una de esas medidas de conflicto colectivo a que hace referencia el artículo citado.

Medida de los empresarios que no ha tenido un desarrollo legal posterior a la Constitución. Toda la regulación al respecto hay que buscarla en el socorrido y manoseado Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, que también cumple la meritoria función de proporcionar un marco legal –muy escueto– del derecho de huelga.

El DLRT dedica su Capítulo II (arts. 12 a 14) al cierre patronal, el cual únicamente se permite como medida de defensa del empresario o de policía –sin que pueda emplearse en su modalidad ofensiva— en una serie de supuestos tasados. Así, según el artículo 12.1, los empresarios “sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo”, cuando concurren determinadas circunstancias, a saber: en primer lugar, “notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas” [art. 12.1.a)]; en segundo término, la ocupación ilegal del centro de trabajo o de parte del mismo, “o peligro cierto de que ésta se produzca” [art.12.1.b)]; por último, cuando “el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción” [art. 21.1.c)].

Si acude a esta reacción, el empresario “deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas” y, además, tendrá que limitarla “al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron” (art. 13).

Fuera de los casos previstos, el cierre sería ilegal y, por ende, jurídicamente ineficaz, amén de ser susceptible de incurrir en una infracción administrativa grave (art. 7.10 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Su efecto, en relación con el personal afectado, es parcialmente idéntico al de la huelga (art. 12.2 DLRT): “Si el cierre es lícito, sus efectos son suspensivos del contrato de trabajo y sobre la relación de Seguridad Social son los mismos básicos de la huelga legal. Señaladamente, se suspenden los contratos de trabajo, no debiéndose los servicios del trabajador, ni salarios a ningún trabajador afectado por el cierre, pero sin que necesariamente éste repercuta, como en el caso de la huelga legal, en el mantenimiento de los conceptos retributivos no proporcionales al tiempo trabajado [...]” (Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, *op. cit.*, pp. 1280-1281). Aquí no hay, por tanto, muchas particularidades, y basta con aplicar lo establecido en los párrafos uno, dos y tres del artículo 6 del DLRT.

El Tribunal Constitucional tuvo ocasión de revisar el DLRT en 1981, en una compleja sentencia cuyo fallo anuló parte del mismo y realizó una interpretación conforme con la Constitución de aquel texto legal. También se abordó la regulación del *lock-out*, por lo que éste ha de analizarse teniendo en cuenta lo que sentó el TC en el Fundamento Jurídico 22 de la STC 11/1981, de 8 de abril, del que se hace un somero repaso a continuación.

El TC señaló que el cierre patronal no puede ser considerado como una huelga de patronos, ya que “las diferencias entre una y otra figura son importantes y, de ellas se deduce que el régimen jurídico de una y otra figura debe ser distinto. Esta ha sido sin duda la idea básica del constituyente español, que ha reconocido la huelga como un derecho fundamental autónomo en el art. 28, mientras que ha incluido el ‘lock-out’ entre las medidas generales de conflicto en el art. 37”. A lo que el Alto Tribunal añadió lo siguiente: “Contra la equiparación entre huelga y cierre patronal se puede decir que el paralelo corresponde a la época en que uno y otro se encontraban prohibidos. Es cierto que ambas son formas de coacción, pero no hay identificación funcional de ambos

términos. El cierre no es una ‘huelga de patronos’. Su práctica sólo reviste significación colectiva por la pluralidad de trabajadores afectados. En el cierre no hay reivindicación, sino defensa”.

Dicho esto, semejante defensa no siempre podrá ser válidamente ejercida, en especial si se usa para sancionar una huelga o entorpecerla, esto es, “en todos aquellos casos en que el ‘lock-out’ o cierre patronal vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide, [...] no puede considerarse como lícito, porque un simple derecho cívico impide un derecho fundamental”. El TC, aun así, sí vio ajustado a la Constitución el poder de policía del empresario, vinculado al deber de mantener el orden en su empresa, el cual podrá ser utilizado en situaciones “de peligro para la vida, la integridad física, las instalaciones o los bienes por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores conllevan”, a condición de que el cierre deje de ser efectivo y se reanude la actividad una vez pasado el peligro y, además, no impida el derecho de huelga.

En resumen, es necesario conocer lo que declaró el TC para interpretar correctamente las previsiones del DLRT sobre el cierre patronal, expresión del poder de policía del empresario en su empresa.