

TEMA 14: EL CIERRE PATRONAL

I. El cierre patronal: concepto y clases

Definición: medida de presión laboral ejercida por el empresario frente a los trabajadores que consiste en el cierre temporal de centro de trabajo y establecimientos.

Puede hablarse de cierre patronal como el cierre de los establecimientos de la empresa como medida de conflictos ante los trabajadores.

Existen cuatro tipos de cierre patronal:

- Cierre defensivo: para defenderse ante una huelga u otro tipo de conflicto.
- Cierre ofensivo: aquel usado por el empresario para imponer sus condiciones de trabajo a los trabajadores sin que estos plantearan medida de conflicto colectivo alguno.
- Cierre por solidaridad: es igual que la huelga por solidaridad
- Cierre político: es igual que la huelga política

No se considera como cierre patronal los dos siguientes supuestos:

- ◆ Suspensión o aún extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, productivas, organizativas o derivadas de fuerza mayor (Art.47 ET)

El contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán.

Y Art. 51 ET

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Aunque afecten a todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Este no se considera cierre patronal porque falta el elemento reivindicativo.

- ◆ Suspensión de las actividades por un tiempo o cierre del centro de trabajo decretados por el Gobierno cuando existe grave riesgo inminente para los trabajadores (Art.53 LPRL)

El Gobierno o, en su caso, los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o, en caso extremo, el cierre del centro de trabajo correspondiente, sin perjuicio, en todo caso, del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

II. El cierre patronal y su fundamento constitucional

Art. 37.2 CE *Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto*

colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Se entiende incorporado el cierre patronal en el concepto de conflicto colectivo aunque no se reconoce explícitamente.

Llama la atención el diferente tratamiento, por su ubicación sistemática, de la huelga y el cierre patronal de lo que se deriva un tratamiento jurídico distinto. El derecho de huelga tiene la protección del amparo constitucional a parte de la preferencia y sumariedad que o tiene el cierre patronal.

Es necesario resaltar que esta regulación no exige desarrollo por ley orgánica ya que esto solo recae sobre los derechos fundamentales y las libertades públicas y no sobre los derechos simplemente constitucionales y se desarrollaría por ley ordinaria que debería respetar el contenido esencial (Art. 51.1 CE)

Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).

El TC, STC 11/81 (fundamento jurídico 22) subrayó que de la discusión de ambos preceptos se extrae la consecuencia de que el constituyente quiso separar el derecho de huelga del resto de medidas de conflicto colectivo, pero además estas diferencias derivan de su diferente tratamiento constitucional. El TC señala hasta cuatro diferencias entre la huelga y el cierre patronal:

- Libertad de trabajo; la decisión del cierre patronal afecta a todo el personal de la plantilla, también al no conflictivo cuyos derechos quedan suprimidos por el cierre patronal (derecho al trabajo) esto no pasa con la huelga ya que el Art. 6.4 RDLRT *Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga* La violación de derecho de trabajo se produce en todo caso.
- Falta de reivindicación; ya que en el cierre patronal no hay reivindicación si no defensa.
- Fundamento de una y otra figura; la huelga es un contrapeso que tiende a equilibrar las fuerzas, en cambio el cierre es una mayor posible, poder que se otorga al empresario ya que tiene más poder sin olvidar que el cierre se usa también como una sanción de la huelga en ocasiones, es decir, después de que ha acabado la huelga.
- Los titulares del derecho, en este caso es el empresario mientras que en la huelga son los trabajadores o sus representantes.

III. Supuestos legales de cierre

El cierre patronal se regula en el RDLRT Art. 12, 14 y 15, respecto a la constitucionalidad de esta legislación le STC 11/81 (fundamento jurídico 22) ha dicho que no es contrario a la CE el poder de cierre como poder de policía para el empresario.

El TC dice que se puede llegar a la conclusión de que la potestad de cierre de los empresarios con es inconstitucional si se entiende como un poder de policía del empresario dirigido exclusivamente a preservar la integridad de personas, bienes e instalaciones y limitado al tiempo necesario para reanudar las actuaciones productivas en la empresa.

A la vista de esta doctrina constitucional y a regulación en el RDLRT (Art. 12) puede afirmarse que el cierre patronal solo es legítimo cuando es causal, es decir, solo se puede cuando esté justificado legalmente y siempre que esta justificación sea legal.

Causas que legitiman el cierre patronal:

- ♦ Solo puede proceder en caso de huelga u otro tipo de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo Art. 12 RDLRT, esta en la condición mínima necesaria, solo es por tanto legal un cierre defensivo.

Es cierto que ambas formas de coacción, huelga y cierre patronal, producen consecuencias parecidas pero a pesar de ello no hay identificación funcional porque el cierre no es un huelga de patronos si no defensiva frente a una huelga pero además con el límite de que el cierre no puede usarse como medida de retorsión (castigo) contra la huelga porque un simple derecho cívico como es el cierre ni puede impedir no limitar el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Aclarado esto, es necesario también que concurra una de estas tres situaciones:

- Que con esta huelga se provoque un notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, deberá ser probado por el empresario lo anterior pues no valen las simples sospechas, la amenaza debe ser legal y para garantizar que así sea se exige que el empresario no pueda conjurar ese peligro por otras vías legales que provoquen menos perjuicios para los trabajadores de modo que el cierre patronal debe ser la última solución para evitar los daños y el peligro
- Ocupación ilegal del centro de trabajo o de sus dependencias o peligro cierto de que esta se produzca, esto está en relación con el Art.7 RDLRT.

La STC 11/81 (fundamento jurídico 17) en relación con esto ha señalado que la prohibición de la ocupación de los locales no debe entenderse como medida impeditiva del derecho de reunión de los trabajadores necesario para el desarrollo del derecho de huelga inclusive para su solución por eso el Art.7 debe ser objeto de una interpretación restrictiva ya que por ocupación hay que entender un ilegal ingreso en los locales o ilegal negación a desalojarlos frente a una orden del empresario pero no la ocupación por los trabajadores del centro de trabajo, fuera de los casos en que sea una decisión aconsejada por la prestación del orden la prohibición de la ocupación de locales no encuentra justificación

c) Que el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso productivo.

Este supuesto resulta difícil entenderse ya que da a entender que cuanto más exitosa sea la huelga más justificado estará el cierre por tanto, esto no puede ser entendido así, habrá que buscar otra explicación. El TC, STC 11/81 (fundamento jurídico 22) señala que en todos aquellos casos en que el cierre vacíe de contenido el derecho de huelga no puede considerarse lícito, por tanto habrá que buscar otra interpretación, ha de entenderse que se refiere al incumplimiento de los servicios mínimos de seguridad y mantenimiento. Serán los jueces y tribunales los que valoren la gravedad porque no basta que el proceso productivo normal se vea afectado de manera grave.

El Art. 37 CE, igual que el Art.28.2 CE, para la huelga, obliga a que se garantice el funcionamiento de los servicios esenciales para la comunidad pero en relación con esto el Art. 10 RDLRT solo lo prevé en la huelga pero nada dice del cierre patronal. A pesar de ello se puede aplicar lo mismo que para la huelga para cubrir el vacío legal.

IV. Ejercicio

El Art.13 RDLRT no exige autorización administrativa previa para que el empresario pueda proceder al cierre, basta con que lo ponga en conocimiento de la autoridad laboral en el plazo de 12 horas.

Tampoco establece una duración determinada del cierre ya que se limita a decir que será por el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad en la empresa o para la superación de las causas que lo motivaron.

A pesar de la indeterminación jurídica puede determinar que un cierre que dure más de lo indispensable provocará que el cierre sea ilegítimo y será la autoridad judicial quien valore si se ha traspasado el tiempo indispensable.

La reapertura del centro de trabajo se hará pro iniciativa del empresario, o de los trabajos o a requerimiento de la autoridad laboral pero ha de tenerse en cuenta que constituye falta muy grave Art.8.9 LISOS

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

Infracción que puede llevar aparejada sanción de hasta 90000€

Será cierre ilícito cuan no este justificado por no concurrir las circunstancias del Art.12 RDLRT, también será ilegal el que no se informara a la autoridad laboral o el que se haya puesto en conocimiento después de más de 12 horas desde el cierre. También será ilegal el que se extienda más de lo indispensable. También será ilegal y dará lugar a sanción cuando se incumpla la orden administrativa de reapertura.

V. Efectos jurídicos

Si es lícito, el Art. 12 RDLRT dice que tendrá igual consecuencias que la huelga lícita (suspensión del contrato de trabajo sin derecho a salario, suspensión de cotización sin derecho a desempleo, no tener derecho a incapacidad temporal durante el tiempo que dure la huelga) y no hay lugar a sanción para el empresario si no incurre en ilegalidad.

Si es ilícito el empresario puede incurrir en sanción administrativa Art. 8.9 LISOS o sanción laboral Art.15 RDLRT

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

Las sanciones que establece dicho artículo se entienden sin perjuicio de la obligación empresarial de reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y de abono a los trabajadores que hayan dejado de prestar sus servicios como consecuencia del cierre del centro de trabajo los salarios devengados durante el período de cierre ilegal.

Puede haber también responsabilidad penal del empresario, delito de coacción, cuando tenga por objeto impedir el derecho de huelga o delito contra los derechos de los trabajadores si bien los dos delitos pueden solaparse y se aplicará el segundo por ser más especial y tener una pena superior.