«HUELGAS INTERMITENTES Y CIERRE PATRONAL»

Por Luis Miguel CAMPS RUIZ

Profesor Adjunto Numerario de Derecho del Trabajo

1. El art. 12.1 del Real Decreto-Ley 17/1.977, de 4 de Marzo (B.O.E. de 9 de Marzo), sobre relaciones de trabajo (en lo sucesivo, RDLRT), estableció que el recurso empresarial al cierre del centro de trabajo sólo sería procedente cuando, con ocasión de una huelga o de «cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo», concurriera alguna de las tres circunstancias que expresamente se relacionaban⁽¹⁾.

2. No cabe decir que la concreción jurisprudencial de los diferentes supuestos de hecho legitimadores de la decisión de cierre del centro de trabajo por parte del empresario haya sido rica en matices. Si hace algunos años se pudo señalar, con fundamento, que «nuestros tribunales de trabajo no han elaborado (podría decirse, incluso, que ni siquiera lo han intentado) un mínimo armazón teórico sobre este recurso empresarial en el marco de la conflictividad laboral»⁽²⁾, la situación no había variado sustancialmente en el momento en que el Tribunal Constitucional dictó su sentencia de 8 de abril de 1.981 (en lo sucesivo, STC).

La anterior afirmación es particularmente adecuada respecto del tercero de los supuestos contemplados en el art. 12.1 del RDLRT⁽³⁾. En efecto, en alguna oportunidad el TCT se limitó a aceptar la concurrencia de tal circunstancia sin un previo análisis pormenorizado de los hechos que permitiera concluir que los mismos merecían la calificación jurídica de impedimento grave del proceso normal de producción. En este sentido, por

ejemplo, la STCT de 16 de Enero de 1.979 (Ar/120), recoge simplemente el dato de que hubo «alteraciones laborales en forma de paros registrados en toda la empresa», e «inasistencia al trabajo que impidió el proceso normal de producción»⁽⁴⁾. Y la STCT de 12 de Mayo de 1.979 (Ar/3083) alude sin más a la «base fáctica de que, ante la huelga... la empresa... dispone el cierre patronal...() si, por el volumen de inasistencia o irregularidades en el trabajo, se impide gravemente el proceso normal de producción en la empresa o en determinado y específico sector de la compleja actividad de la misma»⁽⁵⁾.

Probablemente sea en relación a las huelgas intermitentes donde el TCT ha elaborado una doctrina más perfilada en orden a la consideración de las mismas como factores que legitiman el cierre al impedir gravemente el proceso normal de producción. En este sentido, la STCT de 14 de Septiembre de 1.979 (Ar/5266), entendió que «la huelga llevada a cabo por los trabajadores, y cuya prosecución habían anunciado, en la modalidad de parar en días intermitentes, impide el proceso normal de producción *con grave perjuicio para la empresa, al dañarse los géneros dadas las específicas características del proceso de curtido*»⁽⁶⁾. En la misma línea, la STCT de 21 de Enero de 1.981⁽⁷⁾, sostiene que una huelga intermitente en salas de exhibición cinematográfica—paro durante el fin de semana y actividad en los días laborales—constituye un grave impedimento del proceso normal de producción, porque «las contratas de alquiler de películas con las empresas distribuidoras exigen, al emplear la fórmula del porcentaje, que éstas se proyecten los días laborables y festivos para obtener el máximo rendimiento... (y) al acontecer los aludidos paros (*las salas*) *no podían exhibir dichas películas ningún día de la semana*». Del mismo modo, la STCT de 9 de febrero de 1.981⁽⁸⁾, mantiene que las huelgas intermitentes en el sector de la construcción no sólo suspenden la actividad laboral en las fechas de las mismas sino también, de hecho, en las intermedias, pues el paro intermitente *crea dificultades a veces insalvables para trabajar en los días intermedios*, al no poder coordinarse debidamente la producción de la empresa, lo que, de modo indudable, constituye una grave anomalía en el proceso productivo (todos los subrayados son míos).

3. Una valoración crítica de esta jurisprudencia, así como, obviamente, la más reciente⁽⁹⁾, presupone la toma en consideración de la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en relación a la huelga intermitente y, sobre todo, al cierre patronal.

4. La huelga intermitente no se contempla explícitamente en el articulado del RDLRT, pese a la minuciosidad con que regula el ejercicio del derecho de huelga. Desde luego, no cabe entender a aquélla incluida ni en la mención a las huelgas rotatorias⁽¹⁰⁾; ni tampoco en la referencia a «cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga»⁽¹¹⁾, toda vez que ésta viene a consistir, según proclama la STC, en

«una cesación del trabajo, en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir».

Tampoco la STC se refiere directamente a esta modalidad de huelga, porque la misma no es identificable, de modo automático o necesario, a las huelgas dotadas de «efecto multiplicador» o a las huelgas de «duración formal escasa» pero de «duración sustancial muy superior».

Parece forzoso admitir, por consiguiente, que la huelga intermitente es, en principio, legítima⁽¹²⁾, y que sólo dejará de serlo cuando en su ejecución o desarrollo concurre un factor adicional que suponga una vulneración de los límites generales del derecho de huelga, ésto es, de sus límites subjetivos, objetivos, procedimentales o funcionales⁽¹³⁾.

5. La doctrina de la STC respecto al cierre patronal es, ciertamente, más extensa, aunque no escapa, según se verá, a una cierta dosis de ambigüedad, derivada básicamente del hecho de que las diferentes reflexiones que sobre el tema se contienen en su fundamentación jurídica no se trasladan, aparentemente, al fallo⁽¹⁴⁾. Las tesis del Tribunal Constitucional podrían resumirse, a mi juicio, de la forma siguiente:

1.^a Rechazo explícito de la idea de que el art. 37.2 CE sea una reiteración parcial del art. 28.2 CE⁽¹⁵⁾. Una cosa es el derecho de huelga, con regulación unitaria en el art. 28.2, y otra distinta el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo. Ambos derechos están separados nítidamente por la CE, de donde se deduce la importante consecuencia de que la huelga «no es un derecho derivado del conflicto colectivo, sino que es un derecho de carácter autónomo».

2.^a La diferente ubicación de los arts. 28.2 y 37.2 en el texto constitucional pone de manifiesto que la «Constitución y por consiguiente el ordenamiento jurídico de este país no se funda en el principio... de la igualdad de las armas», ya que el derecho de huelga es un derecho fundamental (por estar incluido en la sección 1.^a del Capítulo 2.^o del Título II de la CE), y el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo es simplemente un derecho cívico (en cuanto incluido en la sección 2.^a del mismo Capítulo). Ello tiene además, para la STC, una justificación de fondo, consistente en la distinta naturaleza de la huelga y el cierre patronal (medida de conflicto colectivo), con evidentes diferencias en punto a:

- a) La libertad de trabajo, puesto que los huelguistas son quienes han decidido libremente participar en el movimiento reivindicativo, mientras que la decisión de cierre afecta no sólo al personal conflictivo, sino también al personal pacífico, cuyos derechos y cuya libertad resultan gravemente lesionados;
- b) La huelga es un «contrapeso» que tiene por objeto permitir a los asalariados restablecer el equilibrio con el empresario, respecto del cual la fuerza de aquéllos es desigual, mientras que el cierre supone otorgar una mayor dosis de poder a quien ya lo tenía⁽¹⁶⁾.

3.^a Por consiguiente, y en la medida en que un simple derecho cívico no puede impedir un derecho fundamental, el cierre no puede considerarse lícito en todos aquellos casos en que vacía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impide. Por ejemplo, si se utiliza como sanción de la huelga después de que ésta ha finalizado—porque la utilización de un derecho constitucional no puede ser nunca objeto de sanción—, o si se utiliza como medida empresarial para hacer inefectiva la decisión de los huelguistas de poner fin a la huelga y volver al trabajo.

4.^a Sin embargo, no es contrario a la CE la utilización del cierre patronal como «poder de policía para asegurar la integridad de personas y bienes, siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido el riesgo».

5.^a La gran cuestión es decidir si ésta es la única modalidad de cierre admitida por la STC como no contraria a la CE. Una respuesta afirmativa parecería tener apoyo en la afirmación de la STC de que, «apurando todavía más la argumentación, se puede llegar a la conclusión de que la potestad de cierre de los empresarios reconocida en el art. 12 del Real Decreto-Ley 17/1.977, no es Inconstitucional si se entiende como ejercicio de un poder de policía del empresario dirigido *exclusivamente* (subrayado mío) 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 las actividades».

La limitación del ámbito de legitimidad del cierre patronal a esta sola modalidad del mismo plantea sin embargo el problema de la reconducción de las causas legitimadoras del cierre recogidas en los párrafos b) y c) del art. 12.1 DLRT—a las que no se alude en el fallo de la STC—a un mero ejercicio de un poder de policía así delimitado. Si estas causas sólo pueden jugar si concurren conjuntamente con la recogida en el párrafo a) del mismo precepto, ello debería haber llevado en buena lógica a la declaración de inconstitucionalidad de aquellos párrafos, en la medida en que, en rigor, carecería de sentido incluso una interpretación que afirmara explícitamente el carácter no autónomo de su contenido, lo que sería tanto como reconocer su carácter reiterativo y, por lo tanto, superfluo⁽¹⁷⁾; el hecho de que una huelga u otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo que desembocara en alguna de las situaciones previstas en los mencionados párrafos pudieran eventualmente merecer la sanción de ilegalidad, no sería en absoluto relevante, puesto que lo que define la potestad de cierre como ejercicio de un poder de policía es que su actuación no se justifica, sin más, por una actuación ilegal de los trabajadores, sino que exige, además, la presencia de una amenaza a la integridad de las personas, bienes o instalaciones.

Si, por el contrario, tales causas pudieran jugar incluso aunque las

mismas no representarían una amenaza de tal naturaleza, es claro entonces que el ámbito de legitimidad constitucional del cierre patronal desbordaría el marco estricto del poder de policía, con lo que la tajante afirmación del TC transcrita más arriba quedará vaciada de sentido.

El caso es que la TC no sólo no formula declaración expresa de inconstitucionalidad, sino que ni siquiera enuncia en el fallo una interpretación del tenor indicado. ¿Habrá, pues, que reconsiderar el valor de la afirmación de que el cierre sólo es constitucional entendido exclusivamente como ejercicio de un poder de policía?

En esta línea, se podría tal vez pensar que la afirmación de la STC de que entre las medidas de conflicto colectivo reconocidas al empresario por el art. 37.2 CE figura el cierre patronal⁽¹⁸⁾, significa que éste se configura para el TC no ya sólo como un estricto poder de policía—toda vez que la reconducción de una medida de conflicto colectivo a una simple potestad de policía sería conceptualmente problemática⁽¹⁹⁾—, sino también como una medida de lucha colectiva, limitada desde luego por la ilegalidad de su utilización como mecanismo impeditivo por la ilegitimidad de su utilización como mecanismo impeditivo del ejercicio del *derecho de huelga*—frente al que en todo caso no está obviamente en plano de igualdad—y también, eventualmente, por otras limitaciones que pudiera establecer la ley ordinaria—como autoriza el art. 37.2 CE—. Ello sería, por otro lado, coherente con el modelo de huelga diseñado por la STC, que ciertamente cabría caracterizar como de compromiso no equidistante, en cuanto que aquélla se concibe, por una parte, como instrumento que «debe permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en sentido más favorable para ellas», en la perspectiva de la «promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas»—como pide el art. 9.2 CE—; pero se concibe también, por otra parte, como un derecho cuyo adecuado ejercicio exige «una proporcionalidad y unos sacrificios mutuos»⁽²⁰⁾, de donde se desprende que aunque es claro que esta proporcionalidad no podrá entenderse nunca como equivalencia o paridad⁽²¹⁾, de ella deriva un principio de interdicción de la onerosidad excesiva o abusiva causada al empresario mediante la huelga⁽²²⁾. Como mecanismo de reacción empresarial frente a tal extralimitación se justificaría la facultad de cerrar el centro de trabajo, como medida de lucha, a emplear además de otras desprovistas de esta significación conflictiva, como pudiera ser—aparte de la censura de ilegalidad de las huelgas que ocasionaran aquella onerosidad—la suspensión de los contratos de trabajo, que no lo estuvieran ya por la huelga, al amparo del régimen jurídico general de la suspensión de la relación laboral.

En mi opinión, no obstante, y aun admitiendo que el tema podría haber quedado resuelto por el TC de un modo más explícito, la premisa obje-

to de análisis viene formulada con una rotundidad que no sería legítimo corregir. ¿Cuál es, pues, la razón de que el fallo de la STC guarde silencio respecto de los párrafos b) y c) del art. 12.1 DLRT?. Con toda probabilidad pueden sustentarse dos explicaciones igualmente verosímiles para esta circunstancia:

a) O bien el TC no ha estimado necesario explicitar que tales párrafos no tienen contenido autónomo respecto del que les precede.

b) O bien el TC entiende que tales párrafos constituyen una concreción del precedente, en el sentido de que la ocupación ilegal del centro de trabajo y el impedimento grave del proceso productivo representan, *per se*, una situación de notorio peligro de violencia para las personas o de daños para las cosas—lo que, indirectamente, proporcionaría una significativa clave para la calificación como ilegal a la ocupación y como grave al impedimento del proceso de producción—.

6. De los desarrollos anteriores cabría extraer, a mi juicio, algunas conclusiones en relación a las concretas modalidades de cierre procedente recogidas en el art. 12.1 RDLRT:

1.^a La lista contenida en este precepto tiene, sin duda, carácter exhaustivo⁽²³⁾.

2.^a No es admisible ninguna interpretación del mismo que conduzca a la legitimación de un cierre que objetivamente signifique un obstáculo al ejercicio del derecho de huelga, bien sea frontalmente, bien indirectamente impidiendo alguno de los presupuestos que configuran y dan sentido a aquel derecho.

3.^a Dada la distinta posición constitucional de los derechos de huelga y cierre patronal, y la significación de éste como limitación de aquél⁽²⁴⁾, la interpretación de las causas del art. 12.1 RDLRT habrá de ser necesariamente restrictiva. Ello supone que los distintos elementos modalizadores de cada uno de los tipos habrán de ser exigidos con rigor: la *notoriedad* del peligro de violencia para las personas, la *gravedad* del daño en las cosas o del impedimento en el proceso de producción, la *certidumbre* del peligro de ocupación del centro, etc.

4.^a La ilegalidad de la ocupación del centro de trabajo o de alguna de sus dependencias habrá de ser valorada en atención a las aportaciones de la propia STC sobre el tema⁽²⁵⁾.

7. De la jurisprudencia del TCT posterior a la STC⁽²⁶⁾ interesa considerar ahora, en relación al tema de las huelgas intermitentes y cierre patronal, las SS.TCT de 28 de Abril y 30 de Noviembre de 1.981⁽²⁷⁾.

a) La STCT de 28 de Abril de 1.981, tras afirmar que el único cierre válido es el de respuesta, estrictamente defensivo⁽²⁸⁾, distingue claramente entre huelgas intermitentes y huelgas rotativas, indicando que aquellas

(en el caso contemplado, huelga convocada para los días 13 a 15, 21 y 22, y 27 a 29 de marzo de 1.979) no pueden ser calificadas como «huelga rotatoria considerada ilícita en el art. 7.2 RDL de 4 de Marzo 1.977 que justifique, fuera de los días señalados, un cierre patronal, porque por tal clase de huelga debe entenderse aquélla en la que van rotando en la inactividad determinados grupos de trabajadores, bien sea por categorías, secciones u otra modalidad de selección de los grupos de huelguistas, de tal forma que un número limitado de éstos paralizan o afectan gravemente la actividad de la empresa⁽²⁹⁾... y en el supuesto debatido al período de huelga sucede otro de normalidad». Este tipo de huelga intermitente es, en principio, legal, e ilegal el cierre eventualmente declarado⁽³⁰⁾, como efectivamente sucede en el supuesto contemplado por la STCT, ya que «no se ha acreditado en modo alguno la imposibilidad, transcurrido el corto período de cesación del trabajo, de recobrar el ritmo normal de producción, ni puede afirmarse... que se trata de trabajar un día cada dos o tres de huelga, ni que el calendario de la misma tenga por finalidad causar el mayor daño a la empresa con el menor perjuicio para los huelguistas, porque ha podido ser planteada por los trabajadores con la finalidad de llevar a efecto una medida de presión limitada, sin paralizar de modo continuado la producción de las empresas tratando de moderar los efectos del paro»⁽³¹⁾.

b) La STCT de 30 de Noviembre de 1.981 admite en cambio la legalidad de un cierre patronal con ocasión de una huelga intermitente convocada para los días 7 y 9 de Abril de 1.981 (martes y jueves, respectivamente), en base a que ello «suponía un grave quebranto económico para la empresa por el hecho de obligarla a arrancar o reiniciar el funcionamiento de sus instalaciones en tres días de una misma semana en que se prestaría servicios, cuando normalmente tan sólo se produce otra especial situación de arranque todos los lunes, y tal hecho produciría a la empresa un perjuicio adicional o suplementario, aparte del propio de los días de huelga, perjuicio cuya gravedad queda acreditada por alcanzar en cada uno de estos días de arranque, como ya se vio⁽³²⁾, una cuantía de 348.000 Ptas., que es muy elevada teniendo en cuenta las condiciones y circunstancias de esta empresa; máxime cuando este perjuicio añadido e innecesario fue buscado de propósito por los productores de la huelga, pues de otro modo hubiesen señalado el paro en dos días consecutivos y no en alternos como en realidad tuvo lugar, lo cual evidencia un manifiesto abuso por parte de los trabajadores, que justifica la postura defensiva de la empresa al decretar el cierre... lo que impidió que en la semana del paro se efectuasen dos días de arranque más, con su grave secuela de perjuicios innecesarios y superfluos».

8. La legitimidad del cierre patronal ante una situación de huelga intermitente se hace derivar pues, según los casos, de alguna de estas circunstancias, en las que las diferentes SS.TCT⁽³³⁾ reconocen la concurrencia de un factor que impide gravemente el proceso normal de producción:

1.^a Grave perjuicio para la empresa, consecuencia de un daño para las cosas—su pérdida—o de una onerosidad excesiva e innecesaria.

2.^a Desorganización de la producción, traducida en la imposibilidad de coordinarla debidamente durante la situación conflictiva, o de recuperar su ritmo normal una vez finalizada ésta.

3.^a Imposibilidad de continuar la actividad como consecuencia de la relación contractual entre la propia empresa y un tercero ajeno a la relación laboral entre aquélla y sus trabajadores.

9. La justificación del cierre patronal en mérito a la producción de un daño grave para las cosas puede encontrar fundamento, desde luego, en el poder de policía estricto reconocido al empresario en la STC. Su concreción, por tanto, habrá que buscarla más que en el párrafo c) del art. 12.1 del RDLRT, en el párrafo a) del mismo. Conviene sin embargo hacer alguna reflexión sobre el alcance del art. 12.1, a) RDLRT. En este precepto se configura, en rigor, exclusivamente un cierre preventivo de eventuales y futuros daños graves para las cosas (o de violencia en las personas). Su razón de ser no está tanto en que se haya producido un daño—que el cierre no puede obviamente borrar—cuanto en evitar que se produzca (o que vuelva a producirse). El hecho de que se haya producido un daño puede ser un elemento a valorar para determinar si existe o no notorio peligro de que vuelva a producirse, pero no basta por sí mismo para llegar a una conclusión afirmativa. Habrá que ponderar el conjunto de la situación y, en particular, la influencia que cara al futuro tendría la prestación de los servicios a que se refiere el art. 6.7 del RDLRT.

Por el contrario, la hipótesis fáctica considerada no tiene encaje directo en el supuesto del art. 12.1, c) del RDLRT, a no ser que el daño producido a las cosas tuviera envergadura suficiente para determinar un impedimento grave del normal proceso productivo⁽³⁴⁾.

10. La justificación del cierre patronal en mérito a un perjuicio suplementario y adicional requiere de algunas observaciones. Claramente, según se vio, la STC configura un principio de interdicción de la onerosidad excesiva o abusiva, la que se produciría, típicamente, en relación a las huelgas intermitentes, en los ejemplos de la STC referidos a las huelgas dotadas de *efecto multiplicador* (que desencadenan «una desorganización de los elementos de la empresa y de su capacidad productiva que sólo puede ser superada mucho tiempo después de que la huelga haya cesado»), y en las huelgas de *duración formal escasa* pero que por prolongar sus efectos en el tiempo poseen «una duración sustancial muy superior y exige(n) del empresario el costo adicional de la reorganización». Ahora bien, la conclusión que deriva de esta doctrina es la sanción de ilegitimidad de la huelga, pero no—al menos directa y necesariamente—la sanción de legitimidad del cierre subsiguiente. Este sólo cabe cuando efecti-

vamente concorra un impedimento grave del proceso normal de producción.

Parece, pues, que es necesario que la producción se vea impedida, lo que en principio no sucede si concurre simplemente una mayor dificultad o una menor rentabilidad⁽³⁵⁾. Ello no obstante, el TCT viene realizando una interpretación más flexible del tipo legal, incluyendo en el mismo supuestos de imposibilidad «asimilada» en virtud de criterios de «razonabilidad» económica. A mi juicio, esta asimilación no tiene un fundamento claro ni en la doctrina de la STC (pues ya se vio su escasa incidencia en el tema), ni en el tenor del art. 12.1, c) del RDLRT. Es cierto que éste habla del proceso *normal* de producción, lo que podría significar que no es necesario un bloqueo de la actividad productiva, sino que basta una imposibilidad de mantener el ritmo o proceso *normal* de la misma. Pero esta conclusión se coordina mal con la exigencia de que la imposibilidad sea *grave*. El único sentido de esta exigencia es referir la gravedad no tanto al impedimento (que, en definitiva, o existe o no existe) cuanto al grado de desviación respecto de la normalidad productiva. Y este parámetro tiene poco que ver con el esfuerzo técnico o económico que suponga el mantenimiento del proceso de producción.

En todo caso, además, no cabe olvidar que el impedimento (objetivo o «asimilado») debe tener su causa en la huelga (en el volumen de insistencia o irregularidades en el trabajo, según la dicción legal), pero no en otros factores, incluso relacionados con ella o que surjan con ocasión de la misma. En el ejemplo de la onerosidad derivada de los «días de arranque», lo anterior habría exigido una adecuada ponderación de todas las circunstancias, especialmente la ya aludida para el supuesto anterior de la incidencia de los servicios de mantenimiento, así como la propia racionalidad de la organización empresarial, ya que no es admisible proscribir una modalidad en principio legítima del ejercicio del derecho de huelga, la huelga intermitente, sobre la base de una opción—unilateral—acerca de la organización de la empresa que fuera disfuncional incluso desde una perspectiva económica⁽³⁶⁾.

11. La desorganización de la producción, paralela o subsiguiente a la huelga, es una noción desde luego ambigua y hasta cierto punto inexpresiva, que en sí misma poco indica respecto a la justificación o no del cierre. Toda huelga supone, por hipótesis, un elemento desorganizativo. Lo que importa es que la desorganización sea el factor desencadenante de una imposibilidad (en el sentido apuntado) de continuar o reanudar la producción, único caso en que será admisible el cierre. Ello requiere, como es obvio, un análisis pormenorizado de las concretas circunstancias concurrentes y, desde luego, invalida afirmaciones genéricas relativas a sectores completos de actividad económica, especialmente si lo único constable, en abstracto, es que la huelga intermitente «crea dificultades a ve-

ces insalvables para trabajar en días intermedios»⁽³⁷⁾.

12. Atribuir, en fin, a la relación entre la empresa y un tercero efectos imposibilitantes del proceso normal de producción supone, en mi opinión, situar el interés de éste por encima del derecho de huelga, lo que, en principio, sólo cabe cuando ese interés esté protegido por la garantía constitucional del mantenimiento de los servicios esenciales para la comunidad y significaría también la interdicción del cierre patronal⁽³⁸⁾. Fuera de estos casos, el empresario no puede alegar sus compromisos con un tercero para obstaculizar o limitar el ejercicio del derecho (fundamental) de huelga mediante el cierre del centro de trabajo. Es claro que la cláusula que estableciera aquel compromiso no podría ser interpretada en el sentido de impedir el derecho de huelga, y ello tanto si se trata de una cláusula contractual como si se trata de una cláusula legal o reglamentaria.

La exigencia por parte de las empresas distribuidoras de películas de que éstas se exhiban en días laborables y festivos no puede ser, pues, obstáculo al ejercicio del derecho de huelga, como tampoco pueden serlo los compromisos del empresario con sus restantes clientes o proveedores⁽³⁹⁾.

NOTAS:

(1) a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas; b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca; c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

(2) F. RODRIGUEZ-SAÑUDO, *El cierre patronal*, en AA. VV., *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia (Ilustre Colegio de Abogados), 1978, p. 133.

(3) Respecto del primero de los supuestos, la jurisprudencia venía exigiendo una situación de riesgo actual, no meramente potencial, ya que «las perspectivas de futuro... (no son) susceptibles de subsunción en tal precepto, que sólo contempla situaciones de presente» (ST-CT de 24 de Octubre de 1979, Ar/6.103). La situación de violencia se admite cuando las oficinas de la empresa «fueron asaltadas con rotura, incendio y destrucción de planos y documentos archivados... (y) diversos piquetes coactivos... colocaron botellas de acetileno en la puerta principal y en el interior del reactor, amenazando con explosionarlas y volar el sector si la fuerza pública entraba en la zona central» (SS. TCT de 25 de Abril y 20 de Septiembre de 1.980, Ar/2.491 y 4.712, respectivamente). Igualmente se ha aceptado la concurrencia de esta causa justificadora del cierre en los casos en que por el comité de huelga no se garantiza la prestación de los servicios mínimos a que se refiere el art. 6.7 RDLRT (SS. TCT de 17 de Agosto y 14 de Diciembre de 1.979, Ar/4.953 y 7.322, respectivamente).

Respecto del segundo supuesto, la jurisprudencia venía manteniendo que no bastaba la mera presencia de los trabajadores en la empresa para que se pudiera hablar de ocupación, pues ésta requiere su realización bajo control o a iniciativa de los trabajadores (por ejemplo, la

actitud de cerrar «las tres puertas del área industrial con planchas metálicas y otros objetos impidiendo el tránsito de los obreros que querían salir»; SS. TCT de 25 de Abril y 20 de Septiembre de 1.980, citadas). A los efectos de la calificación de la huelga ex art. 7.1. RDLRT, la ocupación se consideraba ilegítima si los trabajadores no abandonaban su actitud al ser conminados a hacerlo (SS. TCT de 2 y 23 de Noviembre de 1.979, y SS. TS de 29 de Marzo y 29 de Mayo de 1.980; Ar/6.140, 6.598, 1.586 y 3. 218, respectivamente), mientras que en los casos en que no se había producido advertencia o invitación al desalojo el criterio era en ocasiones de ilegalidad (STS de 12 de Marzo de 1.980, Ar/1102) y, en otras, de legalidad (STS de 24 de Marzo de 1.980 y SS. TCT de 3 y 5 de Julio de 1.979; Ar/1.449, 4.655 y 4.764, respectivamente). Sobre el tema, en general, I. GARCIA-PERROTE, *La huelga con ocupación de lugar de trabajo*, Madrid (Akal Ed.) 1.981, pp. 132-133. Respecto de la doctrina del Tribunal Constitucional sobre la ocupación del centro de trabajo, L. CAMPS, *La huelga como causa de despido (Una aproximación al tema después de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de Abril de 1.981)*, en RT, 1.981, núm. 61/62, pp. 22-23, y J. MATIA, en AA. VV. *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Madrid (Ed. Civitas), 1.982, pp. 125-132.

(4) Adviértase que ni siquiera se alude a la gravedad o no del impedimento del proceso normal de producción. Tampoco es muy superior el rigor de la STCT de 28 de Noviembre de 1.979 (Ar/6.796), que a partir del dato de «las manifestaciones del Comité de Empresa hechas en el sentido de que los trabajadores están dispuestos a reanudar su normalidad productiva» revoca la sentencia de instancia que había declarado ilegal el cierre, entendiendo que «la voluntad de reanudar una actividad entraña un tácito reconocimiento de que aquélla ha estado voluntariamente suspendida, y esa suspensión en este caso, necesariamente hubo de suponer el «grave impedimento del proceso normal de producción» al que se refiere la norma legal». En orden a la prueba, de cualquier forma, es claro que la carga corresponde al empresario (STCT de 2 de Noviembre de 1.978, Ar/6.749), quien debe demostrar que el cierre se produjo porque «ya se había producido alguna de las tres referidas circunstancias», lo que no se cumple si «rehuyendo todo intento de esa demostración, la parte recurrente (se) limita... a una serie de comentarios en torno a la situación laboral motivadora del conflicto, a formular una pregunta tan irrelevante como la de si consta, acaso, que los trabajadores hubieran acudido a sus puestos—sin especificar en qué días—, y a explicar que el cierre se acordó o por no acudir aquéllos al centro o porque, si acudían, los piquetes les impedían trabajar; pero... sin concretar cuántos días llevaba ya durando esa anómala situación cuando se produjo la decisión empresarial» (STCT de 14 de Febrero de 1.980, Ar/1.244). Por el contrario, si se aceptó como prueba suficiente una certificación del Gobernador Civil recogiendo el «parecer de la Guardia Civil» (STCT de 25 de Abril de 1.980, Ar/2.491). Esta configuración de la carga de la prueba no llevó sin embargo a aceptar la existencia de un fraude de ley por parte del empresario en un supuesto en que, demostrado que tres días antes del cierre patronal ilegal de los centros de trabajo del sector, determinados trabajadores fijos discontinuos habían dejado de prestar servicios porque la empresa suspendió el trabajo y les dio de baja en seguridad social, ello no significaba que «tal paralización del trabajo en plena campaña obedeció a la finalidad de evitar situaciones conflictivas en el transcurso de la negociación del convenio colectivo del sector que tenía lugar en aquellas fechas, por lo que... (se debería equiparar) tal hecho al cierre del centro laboral...» (STCT de 10 de Agosto de 1.979, Ar/4.944); la solución contraria habría sido, sin duda, más adecuada al espíritu informador de la Recomendación núm. 143 de la OIT (cfr. A. OJEDA, *Derecho sindical*, Madrid—Ed. Tecnos—1.980, pg. 106).

(5) Por contra, criterio más matizado se puede encontrar en otras SS. TCT. La mera inasistencia de los trabajadores, aunque sea total, no es suficiente para apreciar la concurrencia de impedimento grave, sobre todo si «la empresa podía haber evitado que el proceso normal de producción se hubiese interrumpido» (STCT de 12 de Julio de 1.979, Ar/4.920); concurrencia que si se aprecia cuando «existió huelga legal con paro total... (y) alteraciones serias en el proceso de producción agudizadas al crearse el comité de mantenimiento» (STCT de 30 de Agosto de 1.979, Ar/4.9667. En la misma línea, las SS. TCT de 11 de Junio y 10 de Agosto de 1.979 (Ar/4.596 y 4.944, respectivamente, mantienen que la realidad de una disminución del rendimiento no justifica, en sí misma, la existencia de la causa pedida por el art. 12.1, C RDLRT.

(6) En la misma dirección se mueve la STCT de 30 de agosto 1.979 (distinta de la de la misma fecha citada en nota anterior: Ar/4.957), que admite la legalidad del cierre patronal porque durante una «huelga legal con paro total... existió perjuicio en la pérdida de varias partidas de pieles puestas en agua, porque el comité de mantenimiento «se negó a desempeñar sus funciones»... por lo que si, en especial por la inactividad del comité de mantenimiento, se impidió gravemente el proceso de normal de producción hasta el punto de provocar la pérdida de varias partidas de materia prima... procede desestimar el recurso».

(7) El texto de esta STCT, en «La Ley», 1.981, ref/642 (véase, *infra*, nota 10).

(8) Una reseña de esta STCT en «La Ley», 1.981, ref/1.074-R.

(9) Véase, *infra*, núm. 7.

(10) Art. 7.2 RDLRT. En sentido contrario, sin embargo, la STCT de 21 de Enero de 1.981, citada en nota 7. Doctrina correcta, en cambio, en la STCT de 28 de Abril de 1.981 («La Ley», 1.981, ref/949). Sobre la distinción entre huelga rotatoria y huelga intermitente, CAMPS/RAMIREZ/SALA, *Fundamentos de Derecho Sindical*, Madrid (Ed. De la Torre), 1.977, pp. 240-241, y A. OJEDA, *Derecho sindical*, cit., pp. 282-283.

(11) Art. 7.2 RDLRT.

(12) En el mismo sentido, J. MATIA, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit. p. 120.

(13) Sobre el tema me remito a mi trabajo *La huelga como causa de despido*, cit., pp. 15-28.

(14) Para F. VALDES (en AA. VV., *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., p. 147), ello motiva que «la labor de reconstruir la doctrina y la disciplina aplicables al cierre patronal se hace extraordinaria e innecesariamente difícil, situando al intérprete en un terreno movido, en el que las dudas e incertidumbres forman parte de la propia tarea de interpretación».

(15) Sobre la tesis de que la CE acoge dos modelos de derecho de huelga, derivados uno del art. 28.2 y otro del art. 37.2 CE, véase F. SUAREZ, *El derecho del trabajo en la Constitución*, en AA. VV. *Lecturas sobre la Constitución española*, Madrid (UNED), 1.979, vol. II, pp. 205 y ss.

(16) Sobre la distinta naturaleza de la huelga y el cierre, cfr. CAMPS/RAMIREZ/SALA, *Fundamentos de Derecho Sindical*, cit., pp. 250-251. En torno a este debate, G. DIEGUEZ, *Apuntes sobre el derecho al lock-out*, en RPS, 1.979, núm. 121, pp. 143 y ss.; del mismo, *Para una juridificación del lock-out*, en AA. VV., *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Madrid (Tecnos), 1.980, pp. 295 y ss.; del mismo, «*Right to strike*» y *paridad en la fuerza* (A propósito de una crítica de Antonio Ojeda), en RPS, 1.981, núm. 129, pp. 35 y ss.; y A. OJEDA, *Derecho sindical*, cit., pp. 289 y 335 y ss. Cfr. también F. VALDES, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., pp. 151 y ss. e I. GARCIA NINET, *El cierre patronal y el art. 37.2 de la Constitución española de 1.978*, en RD PUBL., 1.981, núm. 82, pp. 37 y ss., así como bibliografía citada en estos trabajos.

(17) En sentido semejante, aunque referido tan sólo al supuesto del art. 12.1, c) RDLRT, F. VALDES, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit. p. 174.

(18) La cuestión de si la CE había reconocido o no el derecho al cierre patronal había dado lugar a opiniones doctrinales encontradas. Una síntesis de las mismas en I. GARCIA NINET, *El cierre patronal y el artículo 37.2 de la Constitución española de 1.978*, cit., pp. 72-7.

(19) La dificultad de esta operación se pone de manifiesto también por F. VALDES, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., p. 163.

(20) Una crítica de esta ambivalencia, con referencia al origen en la jurisprudencia italiana del principio de equivalencia o correspondencia de los sacrificios, en F. VALDES, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., pp. 146-147.

(21) Cfr. L. CAMPS, *La huelga como causa de despido*, cit., p. 26.

(22) Interdicción claramente disfuncional respecto de la finalidad y significado mismo del derecho de huelga. Cfr. F. DURAN, *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*, Sevilla (Publ. de la Universidad) 1.976, pp. 88 y ss.

(23) Es claro, por tanto, como indica F. VALDES, que «está constitucionalmente vedada la clausura de un centro de trabajo como medio de apoyo a los intereses empresariales o de recuperación de la iniciativa empresarial en el marco de una huelga u otro conflicto colectivo lícito» (en *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., p. 166).

(24) Pues «la huelga sólo es eficaz y operativa, y en consecuencia tiene contenido el derecho a la misma, si no existe un derecho simétrico y paralelo al lock-out» (CAMPS/RAMIREZ/SALA, *Fundamentos de Derecho Sindical*, cit., p. 251).

(25) Cfr. L. CAMPS, *La huelga como causa de despido*, cit., pp. 22-23; y J. MATIA, *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., pp. 125 y ss.

(26) Véase referencias a otras SS. TCT en las notas que siguen. Con carácter general, cabe destacar la recepción de la doctrina de la STC sobre las diferencias entre huelga y cierre patronal en la STCT de 22 de Julio de 1.978 («La Ley», 1.981, ref/1.383): «...existen profundas diferencias entre ambos, pues en tanto que la huelga, derecho fundamental reconocido en el art. 28 CE trae su fuerza de la unión de los trabajadores, a expensas de perder el salario como medio de subsistencia, en el cierre patronal, como simple derecho recogido en el art. 37 CE, la fuerza la constituyen las reservas económicas de la empresa, y por eso el tratamiento de ambos fenómenos no puede ser el mismo, como puso de relieve la S. 8 Abr. 1.981, TC, al señalar que el lock-out supone una mayor dosis de poder, y en ocasiones se utiliza como sanción de la huelga después de que ésta ha acabado, y en este caso, en la medida en que se está sancionando económicamente (con la pérdida de unos salarios) el haber hecho la huelga o el haber participado en ella, el resultado es jurídicamente inadmisibles, porque la utilización de un derecho constitucional no puede ser nunca objeto de sanción».

(27) Texto de estas SS. TCT en «La Ley», respectivamente 1.981, ref/949; y 11 de Marzo de 1.982, p. 6.

(28) Por tal habría que entender, según esta STCT, el «motivado en una situación de huelga o de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, por la existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daño grave para las cosas, de ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias o de peligro cierto de que ésta se produzca, o en la que el volumen de la inasistencia o irregularidad en el trabajo impiden gravemente el proceso normal de producción», pero no «los que, aun pudiendo ser considerados en un sentido amplio de respuesta, impliquen no una actitud defensiva en los términos expuestos, sino una réplica ofensiva para salir al paso e impedir una huelga anunciada, o de contraataque, para imponer a los huelguistas una privación de la posibilidad de trabajar más allá de los límites que resulten de la propia huelga, imprimiendo a la medida un cierto carácter sancionador». El TCT ha resuelto la relativa indefinición de la STC en relación a los supuestos b) y c) del art. 12.1 RDLRT (véase, *supra*, núm. 5, 5.ª del texto) dando prioridad al fallo de la STC. En la misma línea, la STCT de 22 de julio de 1.981, citada, sostiene la diferenciación entre el cierre patronal ofensivo, «provocado por la empresa con el deliberado propósito de estrangular la estrategia de los trabajadores en el ejercicio de un derecho fundamental o de hacerles desistir de una determinada actitud», y el cierre «que se ha llamado defensivo, de respuesta o de policía... condicionado... por la concurrencia del notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas, ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualesquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca, o que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción». La dificultad de encajar los tipos b) y c) del art. 12.1 RDLRT en la noción de cierre de policía diseñada por la STC se resuelve, pues, ampliando su significado estricto hasta identificarlo con el de cierre defensivo o de respuesta.

(29) La STCT parece admitir sin más la justificación del cierre en tales casos, cuando la STC alude únicamente a una presunción de ilicitud de la huelga, que—aún no desvirtuada—no debe suponer necesariamente la legalidad del cierre (*infra*, nota siguiente).

(30) La proposición inversa no es necesariamente correcta. en este sentido, la STCT de 22 de Julio de 1.981, citada, afirma rotundamente que la ilegalidad de la huelga, en sí misma, «carecería de trascendencia... porque lo que se califica aquí es el cierre patronal, y no la huelga, de manera que no habiéndose demostrado la concurrencia de ninguna de las circunstancias a que alude el art. 12.1... y pesando la carga de la prueba precisamente sobre la empresa interesada en acreditar la legalidad del cierre, éste no merece la calificación de válido» (cfr., *supra*, nota 4). Por cierto que la STCT de 28 de Abril de 1.981, citada, niega como medio de prueba suficiente «una supuesta notoriedad que no queda exenta de necesidad de prueba, porque se trata en este caso de una notoriedad local en los círculos sectoriales y territoriales en que tuvieron lugar los hechos, y sólo una notoriedad general, es decir, referida a hechos de fama pública absoluta o de máxima experiencia al alcance de cualquier persona, podría ser tenida en cuenta por el juzgador sin necesidad de prueba» (se trataba de demostrar la existencia de violencia en las personas mediante la formación de piquetes que impedían la libertad de trabajo; para la STCT de 21 de Septiembre de 1.981—«La Ley», 1.981, ref/1.374—, las «desavenencias entre el Comité de Empresa y la asociación de mandos, llegando al insulto y a la violencia por escrito... carecen de entidad justificativa del poder de cierre empresarial, al no concurrir en el caso una situación de peligro que afecte a la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones»; cfr., *supra*, nota 3).

(31) Esta STCT, por otro lado, insiste en la doctrina anterior sobre el significado de la intervención de la autoridad administrativa en el procedimiento del cierre patronal. Como es sabido, el RDLRT supuso una reducción del papel de aquella intervención en relación a la normativa anterior (Real Decreto-Ley 5/1.975, de 22 de Mayo, BOE de 28 de Mayo, arts. 21-22), bajo cuya vigencia era preciso una autorización previa, salvo en supuestos de «reconocida urgencia» que, en todo caso, precisaban de confirmación posterior dentro de las veinticuatro horas siguientes. A partir del RDLRT, la intervención administrativa ya no es necesaria, ni antes ni después, por lo que la comunicación a la autoridad laboral no va encaminada a obtener la confirmación o rectificación administrativa, que puede producirse o no, ya que «la ausencia de requerimiento por la Delegación de Trabajo... no convierte en legal un cierre que no reúne los requisitos necesarios para ello» (STCT de 24 de Octubre de 1.979, Ar/6.103), o, en palabras de esta STCT, es irrelevante que la empresa haya acatado la orden de apertura de la Delegación Provincial de Trabajo, «porque la ilicitud del cierre no depende del incumplimiento de tal orden, sino que dimana de la falta de motivo que, al amparo de la normativa legal, lo justifique», y, desde luego, «la simple comunicación del cierre a la Delegación de Trabajo por sí sola no lo legitima, con independencia o no de que exista orden de apertura, sino que lo que lo hace válido y susceptible de producir los efectos previstos es la concurrencia de causa que lo justifique en la apreciación de los Tribunales». Son pues éstos, y no la autoridad administrativa, los componentes para decidir sobre la licitud o no del cierre (E. de M. del RDLRT y STCT de 12 de Julio de 1.979, Ar/4.920), siempre que no se trate de obtener únicamente una sentencia declarativa de la legalidad o no del cierre, sino que se persiga obtener una pretensión concreta (SS. TCT de 27 de Noviembre de 1.978, 17 de Agosto, 20 de Noviembre y 14 de Diciembre de 1.979, y 26 de Junio de 1.980, entre otras muchas; Ar/6.764, 4.953, 6.784, 7.322 y 3.938), para lo cual, como es obvio, la jurisdicción no viene determinada por el criterio administrativo (STCT de 12 de Julio de 1.979, Ar/4.920).

(32) En el anterior considerando, en efecto, se admite la adición en los hechos probados de que en los denominados días de arranque la empresa sufre un perjuicio de 348.000 Ptas. «en relación con los resultados económicos que se obtienen ordinariamente en un día normal de trabajo».

(33) *Supra*, núms. 2 y 7.

(34) *Infra*, núm. 10.

(35) Para F. VALDES (*Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, cit., pp. 174-175), la hipótesis fáctica sólo puede producirse en caso de huelgas parciales, y requiere que las prestaciones de los no huelguistas hayan devenido «objetivamente imposibles», ésto es, exista «una estricta y objetiva imposibilidad de proseguir la producción», lo que no es asimilable a la pérdida de utilidad económica de aquellas prestaciones, a la desorganización de la explotación, a la

mera dificultad en el funcionamiento de la empresa ni a la conveniencia económica del empresario.

(36) Por otra parte, en el caso concreto de esta STCT de 30 de Noviembre de 1.981, el perjuicio «abusivo» parece consistir no en un «damunun emergens» sino en un «lucrum cesans» (*supra*, nota 32).

(37) Véase, *supra*, núm. 2, STCT de 9 de Febrero de 1.981.

(38) Sobre el tema, Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala 2.ª) de 17 de Julio de 1.981, resolviendo recurso de amparo.

(39) En el caso de referencia, habría que determinar además el día de cambio de la programación. Si éste no se producía precisamente el sábado, la decisión de cerrar la sala y no proyectar películas durante los días laborables fundada únicamente en la previsión, más o menos razonable, de que la huelga convocada iba efectivamente a producirse habría que calificarla sin duda ninguna como ilegal.