

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

SUSPENSION EMPRESARIAL DE ACTIVIDADES POR RAZONES ECONOMICAS O TECNICAS Y CIERRE PATRONAL

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 21 de diciembre de 1978, Rep. Ar. número 7.408.)

1. La cuestión planteada por la sentencia del TCT que aquí se comenta se centra fundamentalmente en la distinción entre las figuras de cierre patronal y de suspensión del trabajo por decisión del empresario obedeciendo a causas económicas o técnicas. En efecto, para el TCT: «... habiendo quedado inmutables los ordinales primero y segundo del relato histórico contenido en la sentencia recurrida en los que se afirma que la empresa demandada cerró su factoría, sin ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral, del 28 de junio al 29 de agosto del año en curso, lo que impidió que las reclamantes pudieran cumplir el deber de trabajar, no pueden prevalecer contra estos hechos las aseveraciones que hace la recurrente de que *no se trató de un cierre y sí de una mera suspensión de trabajo* prevista en los preceptos reglamentarios que dice infringidos...» (1), por cuanto, continúa afirmando el TCT, «... es evidente que si la empresa procedió al cierre del centro de trabajo sin ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral y sin demostrar la concurrencia de alguna de las circunstancias exigidas por el legislador —arts. 12 y 13 del R. D.-ley de

(1) Se refiere la sentencia a la Ordenanza Laboral de 20 de marzo de 1971 para la industria de conservas y salazones, en cuyo artículo 8 se regula el tema de la clasificación del personal según su permanencia en la empresa, definiéndose en el apartado 1, A), 2, al «personal fijo de carácter discontinuo o intermitente» como aquel «que habitualmente es llamado para la realización de las faenas propias de las empresas, pero que actúa intermitentemente en razón a la falta de regularidad en el trabajo de la industria conservera» y añadiéndose en el apartado 2, C) del mismo artículo respecto a este tipo de trabajadores que «en cada suspensión de trabajo no se considerará extinguida la relación laboral, sino tan sólo interrumpida».

4 de marzo de 1977—, está obligada a pagar a los reclamantes los salarios devengados durante el tiempo que duró el cierre ilegalmente efectuado, como así está imperativamente dispuesto en el artículo 15 del mencionado Decreto-ley...». De otro lado, frente a la alegación de la empresa recurrente, en apoyo de la calificación del supuesto de hecho como suspensión del trabajo por razones técnicas y no como cierre patronal, en el sentido de que no se desprende de los hechos que existiera conflicto colectivo alguno, el TCT señala que «... respecto a la alegación de que no se trate de un conflicto colectivo, su rechazo es consecuencia de la naturaleza y extensión del derecho reclamado en la demanda, pues, afectando el problema planteado a un grupo de trabajadores considerados en su conjunto, con independencia de las condiciones personales de cada uno de los afectados, tiene la consideración de colectivo según el criterio reiteradamente sentado por esta Sala especial en sus sentencias de 14 de octubre de 1974 (R. 4.039), 30 de agosto de 1976 (R. 3.930) y 5 de diciembre de 1977 (Resolución 6.184)...».

En síntesis, pues, para la empresa recurrente, el cierre de su factoría del 28 de julio al 29 de agosto de 1978 no es calificable desde el punto de vista técnico como cierre patronal por dos razones fundamentales: *a)* porque tal cierre no se produce en el contexto de un conflicto colectivo y como un arma utilizada por el empresario en cuanto instrumento de presión sobre los trabajadores; y *b)* porque además el cierre obedece a razones de tipo técnico —la irregularidad del trabajo en la industria conservera— y no a una pura y exclusiva decisión del empresario. Por el contrario, el TCT entiende: *a)* que para que se pueda hablar de conflicto colectivo basta que la cuestión afecte a un grupo de trabajadores considerados en su conjunto y con independencia de las circunstancias personales individuales; *b)* que todo cierre de una empresa —o factoría o centro de trabajo—, si hecho sin observar los requisitos exigidos en el artículo 13 del DLRT o sin demostrar alguna de las circunstancias señaladas en el artículo 12, 1, del mismo texto legal, impide la aplicación del apartado segundo de este mismo artículo (2), y en especial de lo prevenido en el artículo 6, 2, del propio DLRT en lo referente a la suspensión de las relaciones laborales afectadas y la exoneración para el empresario de su obligación de pagar los salarios durante el tiempo de duración del cierre, y *c)* que, por consiguiente, y conforme a la tajante dicción del artículo 15 del DLRT, «el empresario (...) será sancionado en la forma y por los órganos que establece el artículo 33 de la Ley de Relaciones Laborales», añadiendo que dichas sanciones «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 du-

(2) Artículo 12, 2, del DLRT: «El cierre patronal, efectuado dentro de los términos establecidos en el presente Real Decreto-ley, producirá respecto al personal afectado los efectos previstos en los párrafos uno, dos y tres del artículo 6 del mismo.»

rante el período de cierre ilegal». En definitiva, la cuestión se reduce, como ya antes se ha apuntado, a si es posible diferenciar entre el cierre patronal —o *lock-out* en la terminología anglosajona— y otras figuras jurídicas de similares características típicamente la suspensión del trabajo por razones económicas o técnicas y a si, caso de ser aceptada tal diferencia, es posible, a tenor de nuestro ordenamiento jurídico laboral, atribuir a uno y otro un diferente tratamiento y unos diversos efectos jurídicos.

2. Al objeto de resolver la primera cuestión, resulta imprescindible determinar el propio concepto de cierre patronal. Suele entenderse por tal «la medida de lucha colectiva de uno o varios empleadores, consistente en la clausura total o parcial del centro de trabajo, por decisión propia, para impedir, sin ánimo extintivo definitivo de la relación laboral, el acceso al mismo de todos o de parte de los trabajadores (3); también «la prohibición de acceso a los lugares de trabajo decidida unilateralmente por el empresario frente a sus trabajadores como medio de apoyo de su propia posición en el marco de una controversia colectiva» (4); o, por último, como «un medio de presión sobre los asalariados, utilizado para fines profesionales por un empleador y consistente, en el curso de un conflicto colectivo de trabajo, en el cierre transitorio de su empresa» (5). Frente a ello, el cierre por fuerza mayor o suspensión del trabajo por razones económicas o técnicas viene definido como cierre colectivo motivado por «razones puramente económicas o técnicas, derivadas de una situación de crisis o de fuerza mayor imposibilitante» (6); como «cierre cuyo objeto no es forzar a una posición dialéctica, como en el *lock-out*, sino preservar la organización de bienes que sustenta a la empresa: preservarla de los efectos de una fuerza mayor» (7); o también, en fin, como un cierre de la empresa decidido por un empleador que estima imposible proporcionar trabajo debido a una causa perturbadora del aparato productivo de su empresa y que coloca a sus asalariados, a todos o a algunos, provisionalmente en paro (8).

Como fácilmente se aprecia, existen elementos de identidad entre ambos conceptos. En primer lugar, el elemento material o de hecho consistente en el cierre del centro de trabajo con la consiguiente imposibilidad para los trabajadores afectados de prestar el trabajo; en ambos casos, además, el cierre, pudiendo ser

(3) L. CAMPS RUIZ, J. M. RAMÍREZ MARTÍNEZ y T. SALA FRANCO, *Fundamentos de derecho sindical*, Madrid, 1977, pág. 247.

(4) F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, «El cierre patronal», en *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia, 1978, pág. 134.

(5) A. RAMIN, *Le lock-out et le chômage technique*, París, 1977, págs. 8 y 183.

(6) CAMPS y otros, *ob. cit.*, pág. 250.

(7) G. DIÉGUEZ CUERVO, «Apuntes sobre el derecho al *lock-out*», en *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979), pág. 156.

(8) Subrayando el dato de ser una imposibilidad de asegurar el trabajo por razones económicas. Cfr. A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 8 y 184.

total o parcial, es siempre provisional (9). En segundo lugar, tanto el cierre como la suspensión de actividades por causas económicas o técnicas derivan de una decisión exclusivamente patronal, motivada en ambos casos por razones económicas (10). La diferencia se centra, pues, a nivel conceptual, en la diferente función que uno y otro tienen. Desde este punto de vista, el cierre patronal o *lock-out* expresa una voluntad de lucha del empresario, siendo la manifestación de un conflicto abierto; es un acto de beligerancia en el que, existiendo un móvil económico, éste no es exclusivo. Con el cierre patronal, el empresario persigue unos fines específicos, cuales son «la afirmación de la autoridad del empresario sobre la organización de la empresa» y la «presión o apoyo a los intereses empresariales en el marco de una controversia colectiva» (11). Por el contrario, el cierre por fuerza mayor o la suspensión de actividades por imposibilidad de realizarse el trabajo se producen por una razón ajena a la voluntad del empresario —aunque sea indirectamente, supuesto de la llamada fuerza mayor impropia (12)— que le impone el cierre de la empresa. Falta el elemento conflictual frente a los trabajadores, característico, como se ha dicho, del cierre patronal o *lock-out* (13). En síntesis, pues, cierre patronal y suspensión de acti-

(9) Sobre estos temas, véanse RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *ob. cit.*, págs. 134-135; CAMPS y otros, *ob. cit.*, pág. 248, quienes, refiriéndose al cierre patronal, señalan que es siempre temporal o provisional, por cuanto «existe por parte del empresario intención de reanudar la actividad y además con los mismos trabajadores»; A. RAMIN, *ob. cit.*, páginas 47-58, quien señala que un cierre definitivo, aun cuando reúna el resto de las características apuntadas, no constituye ni un paro técnico ni un *lock-out*. Siendo el cierre temporal, es irrelevante, a los efectos puramente conceptuales, la duración del mismo, dependiendo en un caso —cierre patronal— de la decisión del empresario y en otro —paro técnico— de la subsistencia de la causa imposibilitante, y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «El cierre patronal y su nueva disciplina jurídica», en *Revista de Política Social*, núm. 88 (1970), págs. 5 a 8.

(10) Como señala A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 59-65, el móvil económico, plenamente presente en el paro técnico, se encuentra también en el origen del *lock-out*, porque si bien en el primero es evidente que lo que se pretende es limitar los gastos y disminuir las pérdidas ante la imposibilidad de un normal desarrollo de la actividad productiva, en el *lock-out*, en cuanto utilizado como forma de presión contra los trabajadores, lo que se intenta es —incluso en el supuesto límite de los *lock-out* de solidaridad— es reducir las reivindicaciones obreras, controlar, en fin, el costo del factor trabajo.

(11) Cfr. RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *ob. cit.*, págs. 135-136; A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 75-82, y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *ob. cit.*, págs. 5 a 8: «La decisión empresarial de privar temporalmente del empleo a un grupo de trabajadores (...) debe tener por finalidad la satisfacción de una reivindicación patronal», y 24: «el auténtico *lock-out* (...) es siempre voluntario, discrecional y combativo».

(12) Supuesto que «comporte, le plus souvent une certaine part d'aleas extérieurs et de décisions prises au niveau de la direction de l'entreprise (et que) rares sont les hypothèses où la force majeure seule pourra être considérés comme la cause exclusive», Lyon-Caen, citado por A. RAMIN, *ob. cit.*, pág. 122.

(13) A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 120-123.

vidades por causas económicas o técnicas, coincidiendo en suponer ambos la clausura temporal del centro de trabajo por decisión del empresario, lo que conlleva la imposibilidad para los trabajadores de prestar su trabajo, se diferencian básicamente en el elemento finalista y en sus causas respectivas. El cierre es una medida de lucha colectiva, mientras que la suspensión viene ocasionada por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario, conceptuadas como fuerza mayor imposibilitante, que son las que lo imponen.

Esta distinción que tan clara parece ha de ponerse en relación no obstante con la variada tipología del cierre patronal o *lock-out*. Teniendo siempre en cuenta que toda clasificación es en alguna medida arbitraria y generalizadora, la fundamental y clásica diferencia entre el cierre ofensivo o de agresión y el defensivo o de contestación. Siendo ambos tipos medidas de lucha colectiva, es decir, consistiendo en acciones decididas unilateralmente por el empresario como forma de apoyo a su posición en el conflicto, en el primer caso, tales acciones se caracterizan porque es el empresario quien toma la iniciativa, quien se adelanta a los trabajadores en el empleo de la fuerza —bien intentando imponer alguna pretensión sin que exista acción colectiva previa alguna ni indicio de ello por parte de los trabajadores, lo que confirmaría el supuesto más claro de cierre ofensivo; bien intentando impedir una determinada ordenación o evitar una acción colectiva de los trabajadores que aún no se ha desarrollado, caso de los cierres preventivos de solidaridad o preventivos ofensivos o de intimidación; bien pretendiendo coartar el ejercicio por parte de los trabajadores de algunos derechos de acción sindical en el contexto de un conflicto colectivo, tales como asamblea, reunión, propaganda, etc.; bien, por último, buscando presionar a los trabajadores negándose a reanudar la actividad laboral tras la finalización de una huelga u otro tipo de conflicto, cual los llamados cierres de retorsión (14)—. Por su parte, los cierres defensivos o de respuesta suponen una decisión del empresario de clausurar temporalmente el centro de trabajo, intentando paliar los efectos negativos que para la empresa tienen o pueden tener las acciones colectivas de los trabajadores, procurando, en definitiva, disminuir el impacto que las medidas de fuerza de los trabajadores puedan tener. Se trata de cierres coetáneos o concomitantes con un movimiento de huelga —el supuesto típico es el del cierre en base a las irregularidades del trabajo o a la desorganización productiva originadas por la huelga, tratando el empresario de «recuperar la iniciativa sobre el conjunto de la organización, reafirmando su poder sobre la misma al negar la posibilidad de que los trabajadores perma-

(14) Para DIÉGUEZ, por el contrario, los cierres son ofensivos en función casi exclusivamente del factor temporal, pues en su opinión todo cierre que se produzca habiéndose dado previamente siquiera sean actos preparatorios de una huelga o de otras acciones colectivas es siempre defensivo, *cf. ob. cit.*, págs. 155-156. Mucho más cuando el cierre se produce durante una huelga o una vez terminada ésta. Sobre las modalidades de cierre ofensivo, véase A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 170-173.

nezcán en sus locales determinando su funcionamiento» (15); también para evitar el daño a las personas o a las cosas o para impedir la ocupación del centro de trabajo— (16). Lo que es importante destacar es que todos los tipos citados de cierre patronal se encuentran siempre en estrecha conexión con fenómenos huelguísticos y acciones colectivas de los trabajadores, giran en torno a ellos y se clasifican según su relación con los mismos.

Lo que no sucede con la suspensión empresarial de actividades por causas económicas o técnicas que resulta de un acontecimiento externo a la voluntad de las partes en presencia y que carece de un contenido conflictual y voluntario. Son tales tanto la suspensión originada por el funcionamiento mismo de la explotación cuanto la causada por factores externos a la empresa de índole económico, cuanto, en fin, la originada por una causa específicamente humana —falta o negligencia en la gestión económica del empleador—. Es preciso cuestionarse si tal suspensión de actividades puede tener su origen, en cuanto circunstancia imposibilitante de la prestación laboral, en un conflicto colectivo o en las acciones de presión que los trabajadores desarrollen al hilo del mismo. Evidentemente sí, no sólo cuando tales conflictos se producen en empresas distintas forzando la paralización de otras no directamente afectadas por el conflicto, sino también cuando el conflicto se produce en la misma empresa forzando al empresario al cierre —descartándose, pues, cualquier elemento de unilateralidad o voluntariedad en el mismo— y obligándole a asumir pasivamente una situación que no ha creado y que es ajena a su propia iniciativa; faltando, por consiguiente, el dato de la utilización de dicho cierre como un instrumento de presión, de lucha sindical contra los trabajadores (17).

A la vista de lo anterior, resulta innegable que la distinción entre cierre patronal o *lock-out* y suspensión empresarial de actividades como consecuencia o en el contexto de un conflicto colectivo puede resultar en algunos casos tremendamente difícil, porque ¿en qué medida puede afirmarse tajantemente que el cierre que obedece a las irregularidades en el trabajo a consecuencia de una huelga o a una ocupación del centro de trabajo es una medida de lucha colectiva por parte del empresario o bien una decisión forzada por la imposibilidad técnica del trabajo mismo? Dicho problema se plantea con mayor agudeza en la actualidad en que la mayoría de los cierres patronales son cierres defensivos, es decir, como reacción del empresario frente a una huelga o alteración colectiva del trabajo previa. No obstante, ello no puede afirmarse, a mi juicio, que todo este tipo de cierres consistan más que en verdaderos *lock-outs* en cierres por fuerza mayor, entendiéndose por tales cualquier desorganización productiva, cualquier interferencia en el funcionamiento de la empresa e incluso la simple amenaza de ello, mucho menos cuando el juicio acerca de la existencia o no

(15) RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *ob. cit.*, págs. 135-136.

(16) Sobre estos temas, véase A. RAMIN, *ob. cit.*, pág. 71. Acerca de las modalidades de cierre patronal, CAMPS y otros, *ob. cit.*, págs. 248-249.

(17) A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 17, 75 a 80 y 178 a 183.

de dicha desorganización viene atribuido en exclusiva al empresario (18). Aceptar esta tesis supondría configurar todos los llamados cierres defensivos como cierres por fuerza mayor y, lo que es más importante, eliminar de los cierres de contestación el elemento de lucha, de presión que indudablemente pueden tener, aunque se adopten como reacción a comportamientos conflictivos previos de los trabajadores. Como se ha señalado, sólo «si a través de la negativa a trabajar de parte del personal no es posible la prestación del resto, el empleador que no ocupa al personal y deja de abonarles los salarios no está realizando respecto a ellos un auténtico *lock-out*, sino liberándose de la contraprestación por la imposibilidad de que tenga lugar la ejecución del trabajo. Precisamente por ello, sólo *muy excepcionalmente* cuando se da una estricta imposibilidad, no meramente dificultades, desorganización, etc., y no puede el empleador tomar medidas para superarla es cuando invocando la fuerza mayor no ocuparía a ese personal y se liberaría del débito salarial» (19). Aceptación, pues, muy restrictiva de los cierres por fuerza mayor y sólo cuando impuestos por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario, sean forzados y carezcan de cualquier connotación de conflictividad. Conclusión impuesta además, por cuanto en caso contrario nos encontraríamos ante gran cantidad de verdaderos cierres patronales —armas colectivas del empresario— disfrazados de suspensión por supuesta imposibilidad de prestación del trabajo (20).

3. Procede ahora analizar en qué forma los fenómenos antes expuestos son regulados por el ordenamiento español. Las normas básicas en esta materia son el DLRT, artículos 12 a 15, donde se regula específicamente el cierre patronal y la LRL, artículos 18 y 20 referidos a la suspensión de las relaciones de trabajo por fuerza mayor en sentido impropio —causas tecnológicas y económicas— y en sentido estricto en cuanto imposibilidad material sobrevenida de bajar en la empresa.

El artículo 12 del DLRT es el que recoge de forma exhaustiva y no enunciativa —«los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo»—, los supuestos, alternativos —«cuando concorra alguna de las circunstancias que siguen»—, en base a las cuales el empresario podrá recurrir al cierre patronal. Antes de entrar en su análisis conviene subrayar que, para el artículo 12 del DLRT, el cierre es legítimo exclusivamente «en caso de huelga o cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo». Ello tiene importantes consecuencias: a) de un lado, refuerza la noción de que el cierre patronal es siempre un instrumento a utilizar por el empresario en el contexto de un conflicto colectivo y estrechamente vinculado a la realización por parte de los trabajadores de acciones de presión colectiva. En definitiva, la interdependencia entre huelga y cierre patronal, y b) que sólo son posibles

(18) DIÉGUEZ-CUERVO, *ob. cit.*, págs. 156-158.

(19) RODRÍGUEZ-PIÑERO, *ob. cit.*, págs. 24-25.

(20) A. RAMIN, *ob. cit.*, págs. 15-19.

los cierres patronales coetáneos a la existencia de huelga o de cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, lo que excluye de la consideración como tales a las manifestaciones más típicas de cierres ofensivos, como es el caso del de imposición, inexistiendo manifestaciones conflictivas por parte de los trabajadores, o el de retorsión una vez finalizadas éstas (21), e incluso el de los cierres ofensivos de intimidación dirigidos a evitar presiones colectivas de los trabajadores.

¿Quiere ello decir que los supuestos legitimadores del cierre contenidos en el artículo 12, 1, son reconducibles en su totalidad a la noción de cierre defensivo o de respuesta? No exactamente. Dichos supuestos son: «a) existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños 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», supuestos que deben ser interpretados en el sentido restrictivo que la propia y tajante dicción del artículo exige. Así, para que se concrete el primero de ellos es necesario que el peligro de violencia para las personas y de daños —que han de ser además graves— para las cosas sea notorio o, lo que es lo mismo, evidente, conocido de todos, indubitado, no bastando una simple presunción del mismo; respecto al apartado b) debe producirse de hecho la ocupación ilegal —supuesto que quepa, lo que es dudoso, una ocupación legal, salvo en el sentido de presencia física en el centro de trabajo en ejercicio del derecho de reunión o asamblea, por ejemplo— o al menos un peligro, también especialmente cualificado, «cierto» de ello, no bastando, por consiguiente, tampoco con una simple sospecha; en tercer lugar, es necesario que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impida gravemente, es decir, de forma decisiva y efectivamente alteradora el proceso normal de producción.

Interpretadas de esta forma las causas justificadoras del cierre patronal, puede pensarse que todas ellas configuran «situaciones de desorganización que exigen el cierre», tratándose, pues, en cualquier caso de cierres por fuerza mayor y no de cierres patronales en el sentido estricto anteriormente expresado (22); sin embargo, es necesario tener en cuenta que «hay que diferenciar aquellos (casos de cierre patronal) en que la fuerza mayor es real y aquellos otros en que es disfraz de actitudes defensivas» (23). Así, por ejemplo, respecto al supuesto c) del artículo 12, 1, puede suceder que la inasistencia o las irregularidades en el

(21) Apoya esta opinión el tenor literal del artículo 14, donde se señala la obligación del empresario de reabrir el centro de trabajo a iniciativa de los trabajadores.

(22) DIÉGUEZ CUERVO, *ob. cit.*, pág. 157, quien, citando a SINAY, señala que «la parálisis de un establecimiento... desorganizado por las huelgas y ocupado... por los huelguistas, no responde a la definición de aquél (*lock-out*), decisión unilateral y voluntaria (esto es, no forzosa) de cierre».

(23) J. MONTALVO CORREA, «El cierre patronal», en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Madrid, 1968, pág. 266.

trabajo imposibiliten material y técnicamente la prestación de trabajo y el desarrollo del proceso productivo ocasionando su paralización, pero también es posible que dichas irregularidades o inasistencias, aun afectándolo gravemente, no tengan en sentido absoluto dicha consecuencia imposibilitadora. En el primer caso, siempre excepcional, se estará ante una suspensión de actividades por imposibilidad; en el segundo, se trataría de un efectivo cierre patronal de carácter defensivo de respuesta del empresario a las acciones de presión de los trabajadores y configurable como un instrumento típico de lucha colectiva empresarial. Lo mismo cabe decir respecto al supuesto de ocupación ilegal del centro de trabajo o de algunas de sus dependencias. Es posible que tal ocupación imposibilite el trabajo, pero no sucede ello necesariamente —recuérdese que se habla también de ocupación de alguna dependencia—. Sólo en la medida en que al empresario no le sea posible en modo absoluto continuar el trabajo merced a la ocupación de los locales podrá hablarse de imposibilidad, mientras que en el resto de los casos se tratará de nuevo de un cierre patronal de carácter defensivo adoptado como medida de lucha contra los trabajadores. Respecto al tercer tipo de causas justificadoras del cierre, consisten en la existencia de un «notorio peligro» o de un «peligro cierto» de que se produzcan violencias para las personas o daños graves para las cosas o de que los trabajadores ocupen ilegalmente el centro de trabajo o algunas de sus dependencias. En este supuesto no existe en sentido estricto imposibilidad de realizar el trabajo, éste es posible por cuanto la amenaza de violencias y daños o de ocupación no impide, al menos de forma inmediata, el desarrollo normal de la producción, por cuanto es posible acudir a otros medios —gubernativos, por ejemplo— que anulen la amenaza que dichas situaciones suponen. Sólo cabría considerarlas como equivalentes a la imposibilidad de trabajar a través de la atenuación del propio concepto de imposibilidad. Esta misma atenuación supone que «sólo en este marco muy limitado y excepcional podrá admitirse que ese cierre no fuera un medio de lucha y una prueba de fuerza, sino un acto impuesto al empleador por las circunstancias. En otro caso habría de hablarse de un auténtico *lock-out* defensivo» (24).

Como conclusión de lo hasta aquí dicho puede afirmarse, pues, que el artículo 12 del DLRT recoge circunstancias justificadoras tanto de una suspensión empresarial de las actividades laborales por imposibilidad de desarrollo de las mismas cuanto de un cierre patronal o *lock-out* de carácter defensivo o de respuesta (25), mucho más si tenemos en consideración que el juicio acerca de la concurrencia de dichas circunstancias corresponde al empresario, al no exigirse

(24) RODRÍGUEZ-PIÑERO, *ob. cit.*, pág. 26.

(25) RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *ob. cit.*, pág. 139, y F. DURÁN LÓPEZ, «La nueva regulación de la huelga y el cierre patronal», en la *Revista de Política Social*, núm. 115 (1977), pág. 77, quienes señalan que el DLRT recoge tanto un cierre defensivo o de respuesta cuanto preventivo frente a determinadas posibles acciones de los trabajadores.

autorización previa alguna sino una simple comunicación de cierre a la Autoridad Laboral en el término de doce horas —artículo 13, 1, del DLRT—, y aun cuando ésta puede requerir al empresario la reapertura del centro de trabajo, «este requerimiento en cualquier caso se produce una vez que la decisión de cierre se ha hecho efectiva: aunque no se prolongue en el tiempo, sus efectos principales como acto de autoridad por parte del empresario se han producido ya» (26). Otro argumento a tener en consideración es precisamente la diferencia procedimental respecto a los supuestos de suspensión por fuerza mayor propia o impropia —artículos 18 y 20 de la LRL—, a los que, según hemos visto, algunos autores asimilan los recogidos en el artículo 12. Podría decirse que las circunstancias del artículo 12 imposibilitan el recurso a un procedimiento de autorización dilatado que, aun dando su consentimiento al cierre, lo haría ineficaz ante las situaciones frente a las que pretende reaccionar. Si bien esto es cierto, la solución debería haberse estructurado a través de un sistema de autorización en brevísimos plazos que permitiera a la Autoridad Laboral considerar si efectivamente se dan las circunstancias alegadas por el empresario. La real discrecionalidad en la decisión del empresario que el artículo 12 permite viene a confirmar el carácter de ella, en la mayoría de los casos, como un instrumento de lucha colectiva enfrentado al que utilizan en el caso concreto los trabajadores.

Para terminar, y volviendo a conectar con la resolución del TCT que aquí se comenta, hay que tener en cuenta que en el ordenamiento jurídico español las consecuencias de un cierre de la empresa o del centro de trabajo, con independencia de las causas que pueden motivarlo, si realizado sin cumplir los requisitos exigidos en las normas correspondientes, tiene las mismas consecuencias y efectos jurídicos y un idéntico tratamiento normativo. El artículo 15 del DLRT no distingue al señalar que, dándose el dato objetivo del cierre sin cumplir los requisitos legales, éste será ilegal y, por consiguiente, deberá el empresario reabrir el centro de trabajo ilícitamente cerrado y abonar 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. El intento de diferenciación hecho por la empresa recurrente carece, por consiguiente, de significación jurídica alguna, concretamente por lo que hace a los efectos jurídicos del mismo.

SANTIAGO GONZÁLEZ ORTEGA
Facultad de Derecho
Universidad de Sevilla

(26) RODRÍGUEZ-SAÑUDO, *ob. cit.*, pág. 138.