

TEMA 10.- HUELGA Y MEDIDAS DE CONFLICTO (II)

ÍNDICE: 1. EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA 1.1. Legitimación para convocar la huelga. 1.2. Formalidades de la convocatoria y Comité de Huelga. 1.3. La publicidad de la huelga 1.4. Los servicios de mantenimiento 2.LA HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES DE LA COMUNIDAD 3. TERMINACIÓN Y EFECTOS DE LA HUELGA. 3.1. La finalización de la huelga. 3.2. Los efectos de la huelga. 4. EL CIERRE PATRONAL Y LAS MEDIDAS EMPRESARIALES DE CONFLICTO

1. Ejercicio del derecho de huelga

1.1. Legitimación para convocar la huelga

El ejercicio del derecho de huelga requiere una convocatoria formal, iniciada por algún sujeto legitimado. Por lo tanto, no sería admisible la llamada “huelga salvaje” (*wildcat strike*), que consiste en el cese espontáneo de la prestación de servicios por parte de los trabajadores sin previo aviso y al margen de toda organización. Como hemos señalado en el tema anterior, los trabajadores individualmente considerados son titulares del derecho de huelga, porque son ellos quienes deciden si participar o no en la medida de conflicto, pero no pueden convocarla por sí solos. La **legitimación** para convocar la huelga se establece en el art. 3.2 del RDLRT de 1977, aunque este precepto no puede contemplarse de manera aislada, sino que debe ser interpretado necesariamente a la luz de la normativa posterior y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (especialmente de la STC 11/1981). Así pues, haciendo una síntesis de estos elementos, estarán legitimados para convocar la huelga los siguientes sujetos:

- Los *sindicatos* y las *secciones sindicales* con implantación en el ámbito del conflicto. Naturalmente, los sindicatos son el sujeto clásico a quien todos los ordenamientos jurídicos democráticos atribuyen legitimación para convocar la huelga. Por eso puede resultar extraño que no se los mencione expresamente en el RDLRT, que se refiere solamente a los “representantes de los trabajadores” de manera genérica [3.2 a)]. Esta omisión es fácilmente explicable, dado que esta norma es anterior (aunque por menos de un mes) a la legalización de los sindicatos en España.

Ahora bien, como hemos visto, el derecho a convocar la huelga forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, de modo que **esta omisión no puede interpretarse en ningún caso como una exclusión de los sindicatos de la capacidad para convocar huelgas**. De hecho, el TC declaró en la STC 11/1981 que la mención a los representantes de los trabajadores debe interpretarse necesariamente de modo que incluya a las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito del conflicto. Posteriormente, como hemos visto, el art. 2.2 d) LOLS reconoce de manera expresa que el derecho a la actividad sindical en su dimensión colectiva comprende el derecho a la huelga.

La “implantación” en el ámbito del conflicto es un requisito que no aparece en la ley de

manera explícita, sino que ha sido identificado por la jurisprudencia como consecuencia de la necesidad de que el convocante tenga una mínima capacidad de representar los intereses colectivos del grupo de trabajadores afectado. Así, por ejemplo, carece de sentido que un sindicato dedicado a la industria del metal convoque una huelga en el sector de la hostelería. Este requisito no debe interpretarse de manera estricta, exigiendo un porcentaje de representatividad determinado, sino que basta con que el sindicato convocante tenga alguna presencia efectiva en el contexto en el que se produce el conflicto (por ejemplo, por tener algunos afiliados o representantes unitarios en dicho ámbito). Por consiguiente, no es necesario tener ningún grado de representatividad específico para convocar la huelga, sino solo un interés legítimo derivado de su presencia efectiva en el ámbito del conflicto.

- *Los representantes unitarios* también están incluidos en la referencia genérica a los representantes del art. 3.2 a) RDLRT. En muchos países, el derecho de huelga se reserva a los sindicatos, evitando que los comités de empresa asuman protagonismo en el conflicto, pero en el ordenamiento español, como hemos visto, el papel de la representación unitaria es particularmente importante, por lo que también se les atribuye esta potestad. Por supuesto, esto es coherente con el hecho de que se les haya atribuido también la facultad de negociar, no solo determinados acuerdos de empresa, sino también convenios colectivos en sentido estricto, por cuanto la negociación colectiva implica necesariamente la capacidad de llevar a cabo medidas de presión.

El art. 3.2 a) del RDLRT requiere el acuerdo mayoritario del órgano de representación (por ejemplo, del Comité de Empresa). Asimismo, exige que a la reunión hayan asistido al menos el 75% de los representantes, **pero la STC 11/1981 considera que esta última exigencia es inconstitucional, de modo que no resulta aplicable.**

- *Los trabajadores afectados por el conflicto*, por acuerdo mayoritario [art. 3.2 b) RDLRT]. Este es un supuesto bastante extraño a la lógica del ordenamiento jurídico español, en el que, como hemos visto, es necesario acudir a la representación para la caracterización de intereses colectivos, mientras que en este caso se otorga a la asamblea este papel de unificación de intereses; de cualquier modo, esto no implica que los trabajadores puedan convocar la huelga a título individual, sino que es el grupo de trabajadores quien lo hace. Por otra parte, el precepto también contrasta con la regulación de la huelga en otros ordenamientos, porque generalmente estos contemplan con desconfianza las huelgas convocadas directamente por grupos de trabajadores, sin la intermediación de una organización que asuma responsabilidades, que organice la convocatoria y que facilite la interlocución con la parte empresarial; estas huelgas se consideran próximas a la “huelga salvaje” anteriormente mencionada, que frecuentemente se asocia con la producción de daños para la empresa o para los trabajadores no huelguistas. Seguramente, esta atribución de legitimación a la asamblea se explique también por la circunstancia de que cuando esta norma se publicó, todavía no se habían legalizado los sindicatos, por lo que las estructuras de representación de los trabajadores no estaban del todo consolidadas. No obstante lo anterior, la STC 11/1981 parece indicar que la Constitución exige que los propios trabajadores puedan convocar la huelga sin intermediación de sus representantes.

De hecho, el art. 3.2 b) RDLRT exigía que la convocatoria de la asamblea fuera planteada por un número determinado de trabajadores afectados por el conflicto (al menos el 25%), pero **este requerimiento también se ha declarado inconstitucional** en la STC 11/1981, por considerarse como un obstáculo injustificado al ejercicio de un derecho fundamental.

1.2. Las formalidades de la convocatoria y el Comité de Huelga

El acuerdo por el que se convoca la huelga debe ser recogido por escrito en un acta (del órgano sindical que corresponda, de los órganos de representación unitaria o de la asamblea de trabajadores). El art. 3.1 RDLRT exige que el acuerdo se alcance por separado en cada uno de los centros de trabajo afectados, pero, una vez más, **este requisito se ha considerado inconstitucional**, por constituir un obstáculo innecesario al ejercicio del derecho.

De acuerdo con el art. 3.3 RDLRT, la convocatoria deberá remitirse a la autoridad laboral competente y al empresario o empresarios afectados con una antelación de 5 días naturales, o de 10 días en caso de que se vea afectado un servicio público. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, como no se exige la adopción del acuerdo en cada centro de trabajo por separado, en las huelgas sectoriales o generales no es necesario comunicar la convocatoria a todos y cada uno de los empresarios afectados, lo cual sería seguramente imposible, o al menos extremadamente difícil. En estos casos, basta con enviar la convocatoria a la autoridad laboral y a las asociaciones empresariales (STC 13/1986), e incluso, en ocasiones, la comunicación podría ser innecesaria, por ser una huelga con amplia cobertura mediática (como una huelga general contra la política del Gobierno).

En el documento de la convocatoria tienen que figurar los siguientes extremos:

- Los objetivos de la huelga, es decir, las reivindicaciones de las partes
- Las medidas previamente adoptadas para evitarla. Como veremos en el tema 11, es muy frecuente que las partes estén obligadas a acudir a algún mecanismo alternativo de resolución de conflictos antes de convocar la huelga
- La fecha de inicio de la cesación de servicios
- La composición del Comité de Huelga

El *Comité de Huelga* es un órgano de representación de los trabajadores dirigido a gestionar la huelga y negociar con la parte empresarial una solución para el conflicto. Es un órgano creado *ad hoc*, lo que quiere decir que se constituye exclusivamente para abordar esta situación concreta y se extingue una vez finaliza la huelga. El Comité de Huelga tendrá un máximo de 12 componentes, elegidos por los convocantes de la huelga de entre los trabajadores afectados por el conflicto (art. 5); el RDLRT requiere que estos trabajadores pertenezcan al centro de trabajo afectado por el conflicto, pero la jurisprudencia constitucional ha clarificado que esta exigencia no se aplica cuando la huelga afecte a varios centros de trabajo, como, por ejemplo, sucede en las huelgas sectoriales o generales.

1.3. La publicidad de la huelga y los piquetes

Los convocantes están obligados a dar publicidad de la huelga cuando esta afecte a servicios públicos, para que los usuarios de estos servicios puedan conocer la convocatoria (art. 4 RDLRT).

Al margen de esta obligación, es muy habitual que se dé publicidad a la huelga, ya sea para poner de manifiesto el conflicto ante la opinión pública, para que los trabajadores afectados por el conflicto conozcan la convocatoria (especialmente en las huelgas sectoriales y generales) o incluso para recaudar fondos que permitan sufragar los gastos derivados de la huelga. Todas estas conductas están expresamente admitidas por el art. 6.6. RDLRT.

Este derecho a realizar publicidad de la huelga ampara la intervención de los llamados *piquetes*, siempre que su actividad sea pacífica. La función de los piquetes es informar a los trabajadores y al público en general de la convocatoria de la huelga y de sus motivos, intentando persuadir a los trabajadores afectados por el conflicto para que se sumen a la huelga. Naturalmente, no está permitido que estos piquetes adopten actitudes violentas con el fin de coaccionar a los trabajadores para que se unan a la huelga, dado que ello se opondría a la libertad de trabajar (art. 35 CE y 6.4 RDLRT). Por supuesto, pueden darse situaciones complejas en las que sea difícil distinguir entre modalidades de presión muy intensas y la violencia verbal, que deberían analizarse en cada caso concreto según las circunstancias concurrentes.

1.4. Los servicios de mantenimiento

El Comité de Huelga tiene la responsabilidad de garantizar los llamados “servicios de mantenimiento”, que son las actividades necesarias para la seguridad de las personas y las cosas y el mantenimiento de las instalaciones, la maquinaria y las materias primas para que la actividad productiva pueda reanudarse sin problemas una vez finalizada la huelga (art. 6.7 RDLRT). Estos servicios podrían incluir, por ejemplo, la vigilancia de las instalaciones o el desarrollo de determinadas actividades de limpieza, higiene, mantenimiento y control de seguridad de la maquinaria o el cuidado de las materias primas para evitar que se malogren. Es muy importante no confundir los servicios de mantenimiento con los “servicios mínimos” que se tratarán más adelante. Los servicios de mantenimiento se dirigen a evitar un impacto desproporcionado de la huelga sobre los intereses privados de la empresa o, en su caso, sobre los trabajadores o las personas conectadas con la empresa de algún modo. En cambio, los servicios mínimos se dirigen a proteger el interés de la sociedad en el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Aunque el art. 6.7 RDLRT atribuye al empresario en exclusiva la designación de los trabajadores obligados a cubrir estos servicios, este inciso ha sido declarado inconstitucional en la STC 11/1981. En efecto, el empresario podría desactivar la incidencia de la huelga designando a trabajadores especialmente comprometidos en la convocatoria, impidiendo así su participación activa, cuando quizás sería posible designar a personas que cuyo seguimiento de la huelga sea menos probable. Así pues, la designación debe realizarse de común acuerdo entre la empresa y el Comité de Huelga.

2. La huelga en los servicios esenciales de la comunidad

El art. 28.2 CE hace referencia a que la ley que regule la huelga debe establecer las garantías que

sean necesarias para asegurar el mantenimiento de los “servicios esenciales de la comunidad”.

La doctrina interpreta que estos servicios esenciales son los necesarios para el ejercicio de los derechos y bienes constitucionalmente protegidos, como por ejemplo, la educación (art. 27 CE), la salud (art. 43 CE en relación con el art. 15 CE), el transporte de pasajeros (en relación con el derecho a la circulación del art. 19 CE), el derecho a recibir la información [art. 20.1 d) CE] o la seguridad personal (art. 17 CE).

Es importante reseñar que la gestión de estas actividades no corresponde exclusivamente a las Administraciones Públicas. Así, por ejemplo, el concepto de servicios esenciales se aplica también a las empresas privadas que satisfacen estas necesidades básicas.

Como sabemos, no se ha promulgado una Ley Orgánica de Huelga, por lo que la regulación no puede ser otra que la prevista en el art. 10 del RDLRT, que, al ser anterior a la Constitución no hace referencia directa a los “servicios esenciales”, sino más bien al concepto de “servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad”, que debe ser interpretada en este sentido, aunque a primera vista no coincida exactamente. De cualquier modo, este precepto es un tanto genérico, por cuanto se limita a decir que la autoridad gubernativa debe adoptar las medidas necesarias para garantizar estos servicios.

En la práctica, la fórmula más habitual para abordar el problema es el establecimiento de resoluciones de “*servicios mínimos*” emitidas por la autoridad gubernativa, en las que se trata de buscar un equilibrio entre la necesidad de permitir que la huelga sea efectiva y la necesidad de garantizar una prestación mínima de los servicios que resultan más relevantes para los ciudadanos. Por consiguiente, tiene que ser posible que el cese de actividad resulte significativo, pero sin producir perjuicios excesivos sobre los ciudadanos. Para ello, estas resoluciones normalmente establecen un número o porcentaje mínimo que debe cubrirse de determinados puestos que son necesarios para garantizar los servicios esenciales, o bien determinan porcentajes mínimos de actividad, por ejemplo, sucede en el transporte de pasajeros.

Algunos ejemplos de resoluciones de servicios mínimos en huelgas concretas

- [Sector público andaluz \(2021\)](#)
- [Renfe en País Vasco y Navarra \(2012\)](#)

De lo anterior se deduce que la determinación de los servicios mínimos no corresponde a la “empresa” en sentido estricto, sino a la autoridad gubernativa competente en relación con el ámbito de la huelga, aunque la empresa, lógicamente, tendrá la responsabilidad de aplicar estas resoluciones en su situación concreta. A estos efectos, parece razonable entender que, también en este caso, la designación de los trabajadores concretamente afectados por los servicios debe hacerse de común acuerdo con el Comité de Huelga, por los mismos motivos que enunciamos respecto a los servicios de mantenimiento.

3. La terminación de la huelga y sus efectos

3.1. La finalización de la huelga

La finalización de la huelga se produce generalmente, o bien porque los convocantes o los huelguistas desistan de su propósito, o bien porque las partes en conflicto lleguen a un acuerdo (art. 8.2 RDLRT). En algunos casos, la convocatoria de la huelga se limita a un período de tiempo determinado, como por ejemplo, un solo día o una serie de días, porque no se pretende mantener la cesación en la prestación de servicios de manera indefinida, sino simplemente hacer una demostración de fuerza o de visibilización del valor del trabajo (así sucede, por ejemplo, con las huelgas generales convocadas frente a la política del Gobierno). Por supuesto, para alcanzar un acuerdo, las partes podrán acudir a mecanismos de resolución alternativa de conflictos, como la mediación y el arbitraje, que se estudiarán en el próximo tema.

El art. 8.2 RDLRT señala que el acuerdo que se alcance entre las partes en conflicto tendrá los mismos efectos que un convenio colectivo. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que esta norma es anterior al Estatuto de los Trabajadores y que no necesariamente está haciendo referencia a la eficacia del convenio estatutario. Así pues, con carácter general hay que entender que se refiere a la “eficacia real” derivada de la “fuerza vinculante” (como se vio en el Tema 7), pero que solo gozará de la eficacia propia de los convenios colectivos estatutarios cuando el acuerdo reúna los requisitos de legitimación establecidos para estos en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. En caso contrario, se les deberá atribuir la eficacia limitada de los convenios extraestatutarios. En algunos casos, por decisión de las partes negociadoras, el acuerdo que se alcanza tiene simplemente el carácter de “preacuerdo” de modo que deberá concretarse posteriormente en la negociación colectiva.

El art. 10.1 RDLRT establece una modalidad específica de terminación de las huelgas que afecten al interés general de la sociedad por su duración, por sus consecuencias, por las posiciones de las partes y por los efectos concretos sobre la economía nacional. En muchos casos, estos supuestos se refieren, además, a los servicios esenciales de la comunidad, como el transporte de pasajeros o la limpieza de la vía pública, que se pueden ver afectados por la prolongación del conflicto.

Para estos casos excepcionales, el art. 10.1 RDLRT prevé que la autoridad laboral podrá decretar la reanudación de la actividad por un período de dos meses o bien someter el conflicto a un arbitraje obligatorio y vinculante, resolviéndolo de manera definitiva. El Tribunal Constitucional ha declarado que **la primera solución es inconstitucional**, puesto que implica una injerencia excesiva del poder ejecutivo en el ejercicio del derecho de huelga. En cambio, la imposición de un arbitraje obligatorio se considera apropiada, siempre que concurren las mencionadas circunstancias excepcionales y que se garantice la imparcialidad de los árbitros (respecto a la Administración o, por supuesto, respecto a las partes en conflicto).

3.2. Efectos de la huelga

Los efectos de la huelga sobre los trabajadores huelguistas dependen de si esta se califica como

“legal” o “ilegal”. La declaración de legalidad o ilegalidad de la huelga corresponde en todo caso a la jurisdicción y no al empresario ni a los convocantes. No obstante, debido a la dinámica propia de las relaciones de trabajo, lo más frecuente es que el empresario aplique la norma en función de su propia interpretación y, en caso de que los trabajadores o sus representantes no estuvieran de acuerdo con su calificación, podrían impugnarla ante los tribunales. Por otra parte, si el empresario declarara la ilegalidad de la huelga antes de que esta se llevase a cabo, su conducta podría considerarse como una presión injustificada sobre los trabajadores, que podrían sentirse amenazados por las posibles consecuencias de esta calificación por lo que, como regla general, la aplicación por parte del empresario de los efectos de la huelga ilegal solo podría producirse una vez que esta hubiera finalizado.

Las huelgas podrían ser declaradas ilegales por tener una *finalidad ilícita* (como se vio en el tema anterior, políticas, solidarias o novatorias) y cuando se opongan a la regulación legal o convencional (art. 11 RDLRT).

En lo que respecta a la regulación legal, se califican como ilegales las huelgas *abusivas* (art. 7 RDLRT), así como las convocadas por personas o entidades que carezcan de legitimación (*Vid. supra*, epígrafe 1.1 de estos apuntes). También podrían ser declaradas ilegales, en principio, aquellas huelgas que incumplieran los requisitos formales de la convocatoria (epígrafe 1.2), aunque en estos casos a veces la jurisprudencia exige que se acredite que se ha producido efectivamente un perjuicio al empresario.

Por otra parte, en relación con la regulación convencional, serían ilegales las huelgas convocadas por un sujeto que ha pactado una cláusula de paz durante la vigencia del convenio colectivo (*Vid. art. 8.2 RDLRT*), así como aquellas que incumplan con las obligaciones de acudir a mecanismos de resolución alternativa de conflictos antes de convocar la huelga.

- Efectos de la huelga legal

Durante la duración de la huelga legal, se suspende el contrato de trabajo, por lo que el trabajador no tiene la obligación de trabajar, pero tampoco tiene derecho a cobrar el salario correspondiente a este período (art. 6.2 RDLRT). Los eventuales despidos y sanciones derivados del ejercicio legítimo a la huelga serían nulos de pleno derecho, por resultar contrarios a un derecho fundamental (*Cfr. art. 6.1 RDLRT*).

Por otra parte, el empresario no tiene la obligación de cotizar a la seguridad social por el trabajador en huelga, pero este no estará de baja, sino en una situación de “alta especial” en la seguridad social -equivalente a la asimilación al alta-, con objeto de que no se vea privado de las prestaciones que pudieran corresponderle en caso de que sucediera una contingencia durante la huelga (6.3 RDLRT). Así, por ejemplo, supongamos que el trabajador falleciera durante la huelga; para que su cónyuge pueda percibir la prestación de viudedad, tendría que haber estado de alta o en situación asimilada al alta en el momento en el que se produjo el fallecimiento. No obstante, el trabajador huelguista no tendrá derecho a percibir el desempleo ni la prestación por incapacidad temporal durante la duración de la huelga a la que se ha sumado, dado que estas prestaciones sustituyen exclusivamente el salario dejado de percibir por estos motivos.

Por supuesto, los trabajadores que no secunden la huelga sí tendrán derecho a su salario y a seguir cotizando a la seguridad social, siempre que se pongan a disposición del empresario para trabajar, incluso aunque ello no resultara posible debido a la incidencia de la huelga en la actividad productiva, salvo que se haya producido un cierre patronal (*Vid. infra*, epígrafe 4 de estos apuntes).

Por último, en caso de huelga legal, el empresario no podrá sustituir a los trabajadores en huelga contratando a trabajadores externos (denominados “esquiroleros”) ni acudiendo a una ETT [arts. 6.5 RDLRT y 8 a) LETT], puesto que esta conducta rompe el necesario equilibrio entre los sacrificios mutuos de las partes, al igual que sucedía con las huelgas abusivas. En algunos casos, los tribunales han considerado también abusivas otras prácticas de sustitución, como el “esquirolaje interno” -que implica la sustitución de los trabajadores en huelga por otros de otras categorías profesionales, normalmente superiores-, o incluso el “esquirolaje tecnológico” (sustitución del trabajo a través de tecnología), tomando en consideración las circunstancias concurrentes en cada caso concreto.

- Efectos de la huelga ilegal

En caso de que la huelga se califique como ilegal, se mantiene la obligación de prestar servicios, por lo que, en principio, el empresario podría sancionar o despedir a los trabajadores que no asistieran (arts. 54 ET y 16.1 RDLRT). No obstante, la jurisprudencia suele requerir que el despido se limite a los trabajadores que han tenido una participación especialmente activa o significativa en la huelga; así, por ejemplo, resultaría desproporcionado despedir a un trabajador que se ha limitado a sumarse “como uno más” y sin particular protagonismo a una huelga declarada posteriormente ilegal por motivos formales, que podrían ser desconocidos para él o ella.

Por otra parte, en caso de que el trabajador deje de prestar servicios durante una huelga ilegal, el empresario lógicamente no tendrá la obligación de pagarle el salario y, además, podrá darle de baja en la seguridad social, de modo que no estaría en alta si sucediera alguna contingencia protegida por el sistema durante la duración de la huelga.

Asimismo, el empresario podría reclamar a los convocantes responsabilidad patrimonial por los daños y perjuicios económicos o materiales producidos por una huelga declarada ilegal.

En otro orden de cosas, naturalmente, en caso de que la huelga sea ilegal, el empresario podría acudir al esquirolaje (externo, interno, tecnológico o a través de ETTs) para sustituir a los huelguistas. De hecho, también podrá hacerlo, aunque la huelga fuera legal, si los trabajadores no cumplieran con los servicios mínimos o de mantenimiento predeterminados y con el exclusivo fin de garantizar estos servicios.

4. El cierre patronal

El “cierre patronal” consiste en la negativa unilateral del empresario a recibir la prestación de servicios de la totalidad de los trabajadores afectados por un conflicto colectivo laboral, con independencia de si estos se han sumado o no a una huelga. A menudo esto implica el cierre de las

instalaciones de la empresa (de ahí la denominación de “cierre patronal” o “lock-out” en inglés), pero ello no resulta estrictamente necesario. Como consecuencia de esta negativa a recibir la prestación laboral, tampoco se devengarán salarios para los trabajadores.

Así pues, los efectos del cierre patronal legal sobre la relación individual de trabajo serían idénticos a los de la huelga legal (suspensión del contrato de trabajo y alta especial en la seguridad social), con la diferencia de que afectarían a toda la plantilla y no solo a los que hipotéticamente se hubieran puesto en huelga. Por eso, a primera vista, el cierre patronal podría contemplarse como una especie de reverso de la huelga, planteado a iniciativa del empresario en lugar de por los representantes de los trabajadores. No obstante, el ordenamiento jurídico español no pone ambos derechos en el mismo plano.

Como hemos visto en el tema anterior, el art. 28.2 CE reconoce el derecho fundamental a la huelga debido a que el constituyente ha considerado que esta medida de conflicto es un instrumento indispensable para la defensa de los intereses de los trabajadores, dado el marcado desequilibrio de poder que se produce en las relaciones de trabajo asalariado en el contexto del modo de producción capitalista. El cierre patronal, por el contrario, se encuentra únicamente amparado por el derecho a adoptar medidas de conflicto del art. 37.2 CE y se encuentra sometido a límites muy importantes, debido a que, de un lado, el empresario normalmente no se encuentra en una situación de debilidad o vulnerabilidad y, de otro lado, a que el salario es el medio fundamental de vida y de integración social de la clase trabajadora, de modo que su privación prolongada podría tener consecuencias muy graves sobre su esfera personal.

Así pues, en primer lugar, nuestro ordenamiento prohíbe el llamado “*cierre patronal ofensivo*”, que es el que llevaría a cabo el empresario como medida de conflicto, sin que exista previamente una huelga o una irregularidad en la producción (art. 12.1 RDLRT). Por lo tanto, solo se permite el “*cierre patronal defensivo*”, que es el que se produce en el contexto de una huelga o de alguna otra alteración del régimen de trabajo.

Por otra parte, no basta con que exista una medida de conflicto previa de los trabajadores, sino que, además, es preciso que concurra alguna de las siguientes ***circunstancias justificativas***:

- *Notorio peligro para las personas y las cosas*: para que se verifique esta causa tiene que existir un riesgo evidente -aunque todavía no se haya confirmado- y no solo un peligro meramente hipotético. Esta causa normalmente se produce cuando acuden al centro de trabajo piquetes coactivos o violentos.
- *Ocupación ilegal o peligro cierto de ocupación ilegal del centro de trabajo*: esta causa, al igual que la anterior, se fundamenta en el “poder de policía del empresario” y, en realidad, se solapa con ella. En efecto, a pesar de que en principio el art. 7.1 RDLRT prohíbe que los trabajadores ocupen el centro de trabajo para llevar a cabo la huelga, la jurisprudencia constitucional ha interpretado que la mera permanencia pacífica de los trabajadores en el centro, en sí misma considerada, no puede considerarse ilícita. Por consiguiente, la ocupación del centro de trabajo solo es ilegal cuando implica un cierto riesgo de daños a las personas o a las cosas o cuando se impida trabajar a quienes no secunden la huelga.

- *Que el volumen de inasistencia o las irregularidades en el régimen de trabajo sean tan intensos que impidan gravemente el proceso de producción.* Esta causa es más problemática que las anteriores, porque no parece basarse solamente en el “poder de policía” del empresario (que es el fundamento que la STC 11/1981 enuncia para el cierre patronal), sino también en la desproporción del daño sufrido por el empresario. Aunque no ha sido declarada inconstitucional, la doctrina entiende que debe ser interpretada de manera restrictiva, dado que el objetivo de cualquier huelga es impedir el proceso de producción. Ciertamente, esta causa puede estar relacionada con la seguridad de las personas o las cosas, por ejemplo, porque la inasistencia de determinados trabajadores especializados provoque un peligro de que suceda algún accidente o de que esta eventualidad no pueda atenderse debidamente. Pero también podría aplicarse, en principio, cuando el éxito de la huelga impidiera radicalmente al empresario proporcionar trabajo a los trabajadores que no hayan querido secundarla, con objeto de que no sufra perjuicios excesivos con el pago de los salarios.

Por otra parte, la duración del cierre debe ser la mínima necesaria para permitir la reanudación de la actividad empresarial o la eliminación de estas causas justificativas (art. 13.2 RDLRT).

Asimismo, la ley exige que el empresario comunique a la autoridad laboral el cierre patronal en las 12 horas siguientes a su inicio (art. 13.1 RDLRT), con la finalidad de que esta pueda controlar la concurrencia de las circunstancias justificativas. De hecho, la autoridad laboral podría ordenar la reanudación de la actividad de manera motivada (art. 14 RDLRT) y si el empresario no obedeciera esta orden incurriría en una infracción administrativa muy grave (art. 8.9 LISOS).

El cierre será declarado ilegal cuando no concurren las causas justificativas, cuando no se haya comunicado a la autoridad laboral o cuando no se obedezca la orden de reanudar la actividad. En estos casos, el empresario tendrá que pagar el salario a sus trabajadores y cotizar por ellos a la seguridad social.