

El cierre patronal por impedimento grave en el proceso normal de producción (LAB v. Volkswagen). Comentario a la SJS n° 2 de Pamplona, de 9 de noviembre de 2004

Dr. Xavier Solà Monells

Profesor Lector de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

1. Hechos

La sentencia resuelve la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato LAB frente a la decisión de cierre patronal adoptada por la empresa “Volkswagen Navarra, S. A.” el día 20 de junio de 2002 en su factoría de Landaben, al constatar que un número significativo de trabajadores no acudía a sus puestos de trabajo en ejercicio de su derecho de huelga.

En la citada factoría el trabajo se organiza en tres turnos: el turno de mañana (de 6 a 14 horas), el turno de tarde (de 14 a 22 horas) y el turno de noche (de 22 h. a 6 horas). Existe además un cuarto turno diurno (de 7:30 a 15:30 horas) para el personal de oficinas. El día 20 de junio de 2005 a las 7 horas, tras verificar que la asistencia de trabajadores al turno de mañana se limita a un 10 % de la plantilla habitual en ese turno (304 sobre 2.094), fruto de la huelga general convocada para ese día, la dirección de la empresa decide adoptar un cierre patronal y lo comunica a la Autoridad Laboral, argumentando que en esas condiciones le resulta absolutamente imposible realizar trabajo alguno de producción de coches ni actividades complementarias, salvo las derivadas del cumplimiento de los servicios de mantenimiento previamente fijados. También advierte que tras comprobar la asistencia al trabajo en los turnos de tarde y noche se decidirá si la medida se amplía a dichos turnos informándose debidamente a la Autoridad Laboral, ampliación que hace efectiva en sucesivos escritos presentados a las 14:57 horas y a las 8:44 horas del mismo día 20 de junio.

Durante el juicio queda acreditado mediante prueba documental que el número total de trabajadores que acudieron a trabajar durante los diversos turnos fue de 693, de los cuales 194 estaban asignados a la prestación de los servicios de mantenimiento, lo cual supone que en realidad sólo comparecieron 499 de los 5.482 que deberían haber asistido, un 14 % del total.

Otras circunstancias importantes, que también quedan acreditadas durante el juicio, son: 1) que la cadena productiva de la factoría de Landaben se estructura en cinco plantas o secciones (prensas, chapistería, pintura, motores y montaje); 2) que el proceso productivo se basa en el sistema de organización “Lean Manufacturing”, que enlaza todos los elementos productivos en una cadena continua de producción en la cual no

existen pulmones de material intermedio; 3) que la unión de las distintas estructuras que se dan en cada una de las secciones forma la cadena de producción y que éstas últimas no disponen de autonomía sino que se hallan estrechamente entrelazadas, hasta el punto que la inactividad en una de ellas deja de forma inmediata sin suministro a la siguiente; 4) que la actividad desarrollada en las distintas secciones es objeto de estrictas medidas de control de calidad que asumen los denominados “conductores de instalación” (encargados de la puesta en marcha y mantenimiento de las instalaciones) y los “retoberis” (verificadores cuya función consiste en detectar eventuales problemas producidos por los operarios y avisar para que sean corregidos); 5) que cada sección requiere de personal especializado para la cobertura de determinados puestos de trabajo (chapista, pulidor, electricista, pintor, etc.), circunstancia que dificulta la movilidad funcional del personal.

Interesa destacar, finalmente, que en el caso de autos intervino la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que compareció en el centro de trabajo el mismo día 20 de junio de 2002 y mantuvo una reunión con los encargados del Departamento de Recursos Humanos y diversos representantes del Sindicato LAB. En el informe correspondiente el inspector actuante hizo constar que si bien era cierto que existía una alteración del proceso productivo, no había ningún impedimento grave u obstáculo que obviara la posibilidad de trabajo de los operarios que desearan ejercitar su derecho al trabajo.

2. Fundamentos de derecho

El Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona desestima la demanda interpuesta por el Sindicato LAB al considerar que la decisión empresarial de cierre está perfectamente justificada.

El órgano judicial citado toma como punto de partida en su argumentación los criterios sentados por la STC 11/1981, de 8 de abril, y recuerda que la norma constitucional no dispensa el mismo tratamiento al cierre patronal y al derecho de huelga, puesto que mientras el primero se reconoce como un derecho fundamental en el artículo 28.2 de la Constitución Española (en adelante CE), el segundo constituye un mero derecho cívico incluido dentro de las medidas generales de conflicto colectivo, manifestación del poder de policía que se otorga al empresario dirigido exclusivamente a preservar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones y limitado al tiempo imprescindible para remover tales causas y para asegurar la reanudación de la actividad. Tras este encuadramiento general, pasa a analizar las causas justificativas del cierre patronal y, particularmente, la prevista en el artículo 12.1.c) del Real Decreto-Ley 17/1977, sobre Relaciones de Trabajo (en adelante RDLRT), que es la esgrimida por la empresa en el caso de autos.

Recuperando los criterios elaborados por el Tribunal Central de Trabajo y recogidos por diversos pronunciamientos del Tribunal Supremo (particularmente sus sentencias de 14 de enero de 2000 –RJ 977/2000-, de 17 de enero de 2000 –RJ 1429/2000- y de 31 de marzo de 2000 –RJ 7403/2000/), la sentencia objeto de comentario recuerda: 1) que las causas enunciadas por el artículo 12.1 del RDLRT son autónomas y totalmente independientes entre sí, de forma que basta con que concurra una para que el cierre esté justificado; 2) que para que concurra la causa prevista en el apartado c) de dicho precepto es necesario que la huelga, por su magnitud cuantitativa o cualitativa, genere un impedimento grave para el proceso productivo; 3) que no constituye impedimento una simple alteración del ciclo productivo y que la gravedad exigible no es la derivada del simple ejercicio del derecho de huelga, siendo necesario que el proceso productivo quede paralizado hasta el punto de no poder dar ocupación efectiva a quienes ejerzan su derecho al trabajo.

Partiendo de estos criterios el juez concluye que en el caso de autos resulta incuestionable la existencia de un impedimento grave para el proceso normal de producción que justifica la decisión empresarial de cierre, y ello tanto por la entidad cuantitativa de la falta de asistencia como por su alcance cualitativo. La sentencia realiza un repaso minucioso de las distintas secciones en que se estructura la empresa y constata, por ejemplo, que *“en la sección de prensas, la presencia de personal osciló entre el 4 y el 11 % dependiendo del turno, faltando el conductor de instalaciones, extremo éste que imposibilita el más mínimo funcionamiento de la sección, no cubriéndose los puestos necesarios tanto de personal cualificado como de personal de baja calificación”* o que *“en la sección de chapistería la presencia de personal osciló entre el 9 y el 12 % y fue prácticamente nula la presencia de persona cualificado como conductores de instalaciones o inspectores, extremo éste que hace nuevamente inviable la producción de un taller altamente automatizado como es el de chapistería”*.

3. Valoración

La sentencia comentada aborda una de las cuestiones más polémicas de la actual regulación del cierre patronal, cual es la delimitación y alcance de la causa justificativa prevista en el artículo 12.1.c) del RDLRT, a saber, *“que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción”* . Como ya se ha puesto de manifiesto, la jurisprudencia ha interpretado de forma restrictiva dicha causa señalando que resulta insuficiente la simple alteración del proceso productivo y exigiendo un impedimento real, que revista suficiente entidad o gravedad. La STS de 31 de marzo de 2000 (RJ 7403/2000), la más significativa de todas las dictadas por el Tribunal Supremo sobre esta cuestión, declara que sólo existirá impedimento grave cuando *“las ausencias incidan en la actividad empresarial con tal intensidad que no permitan organizar mínimamente el desarrollo del proceso productivo entendido en su más amplia dimensión, o lo que es igual, que quede*

paralizado hasta el punto de que no sea posible dar ocupación efectiva a quienes ejercitan su derecho al trabajo” . En tales casos, se argumenta, el cierre está plenamente justificado “pues de lo contrario estaría obligada la empresa a abonar salarios y cuotas de Seguridad Social sin contraprestación alguna y a soportar gastos generales desmesurados sin ningún fruto, quebrando el principio de proporcionalidad de los sacrificios”.

Ni siquiera con esta restrictiva interpretación la causa prevista en el artículo 12.1.c) del RDLRT encaja en la configuración que la jurisprudencia constitucional ha otorgado al cierre patronal. Según el Fundamento Jurídico 22 de la conocida STC 11/1981, de 8 de abril, *“no es contrario a nuestra Constitución el poder de cierre patronal como poder de policía para asegurar la integridad de personas y de bienes, siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido al riesgo y es contrario a la Constitución todo tipo de cierre que vacíe de contenido o impida el derecho de huelga”*. Queda claro pues que la facultad de cierre se reconoce al empleador con la exclusiva finalidad de *“asegurar el orden dentro de su empresa, cuando puede crearse un situación de peligro para la vida, la integridad física, las instalaciones o los bienes por la desorganización que las medidas de conflicto adoptadas por los trabajadores conllevan”*. En esta lógica encajan perfectamente las causas previstas en los apartados a) y b) del artículo 12.1 del RDLRT, esto es, *“la existencia de notorio peligro para las personas o de daños graves para las cosas”* y *“la ocupación ilegal del centro de trabajo o peligro cierto de que ésta se produzca”*, pero no la contemplada en el apartado c) de ese mismo precepto.

Como ha admitido el mismo Tribunal Supremo, la justificación de esta última causa de cierre patronal radica en conseguir un adecuado equilibrio o proporción entre los perjuicios que sufren empresario y trabajadores en situaciones de conflicto cuando la prestación de servicios no puede hacerse efectiva. No se trata pues de una facultad ligada al poder empresarial de policía sino de una regla de reparto de riesgos ante situaciones de imposibilidad sobrevenida que cumple una función parecida a la desarrollada por los artículos 30 y 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET).

En situaciones como la analizada en la sentencia objeto de comentario la concurrencia de la causa de cierre patronal contemplada en el artículo 12.1.c) del RDLRT es bastante clara, incluso en los restrictivos términos establecidos por la jurisprudencia, pero la forma como se equilibran los intereses en conflicto es manifiestamente insatisfactoria, por dos razones. De una parte, porque el empresario, conforme al artículo 13 del RDLRT, puede actuar de forma unilateral sin ningún tipo de control previo y sólo queda obligado a comunicarlo a la Autoridad Laboral en el término de doce horas. Tal flexibilidad procedimental, que puede encontrar cierta justificación cuando el empresario ejercita una facultad de policía donde se requiere una actuación rápida e

inmediata, pierde todo sentido cuando dicho sujeto pretende liberarse de los perjuicios que puede causarle una situación de imposibilidad sobrevenida. De otra parte, la solución tampoco resulta satisfactoria porque carga sobre los trabajadores la totalidad del riesgo, dado que el cierre patronal determina, conforme al artículo 12.2 del RDLRT, la suspensión de la relación laboral y la pérdida del salario correspondiente a los servicios no prestados.

En resumidas cuentas, la admisión del cierre patronal en las situaciones contempladas en el artículo 12.1.c) del RDLRT es difícilmente compatible con la norma constitucional porque restringe de forma injustificada el derecho al trabajo de los trabajadores no huelguistas, que toma fundamento en el artículo 35.2 de la CE, y puede llegar a desincentivar el ejercicio del derecho fundamental de huelga e incluso a vaciarlo de significado, dada la facilidad con que el empresario puede librarse de los perjuicios que le causa el ejercicio por parte de los trabajadores del derecho reconocido en el artículo 28.2 de esa misma norma. Todo ello hace que deba replantearse la forma como se afrontan y resuelven las situaciones donde el nivel cuantitativo o cualitativo de la inasistencia derivada del ejercicio del derecho de huelga impida gravemente el proceso normal de producción, y a mi entender la mejor solución sería acudir a las reglas ordinarias de reparto de riesgos por imposibilidad sobrevenida.

Si nos encontramos ante una situación de imposibilidad sobrevenida fruto del ejercicio del derecho de huelga e inimputable al empleador lo más lógico es que dicho sujeto acuda a la suspensión por fuerza mayor prevista en el artículo 47.2 del TRLET. Por esta vía los intereses en conflicto se equilibrarían de forma bastante más satisfactoria, dado que, de una parte, el empresario debería comunicar su intención a los representantes de los trabajadores y obtener una autorización administrativa para quedar liberado, y de otra, los trabajadores podrían suplir la pérdida salarial mediante la prestación por desempleo cuando reuniesen los requisitos legalmente exigidos.

La utilización de las reglas ordinarias también permitiría resolver adecuadamente otras situaciones similares, como por ejemplo los supuestos donde la inasistencia de los huelguistas no llega a generar imposibilidad, donde no cabría suspensión ni, por ende, liberación empresarial, o los casos donde existiendo una verdadera imposibilidad la misma deriva de una actuación negligente o dolosa del empresario, donde resultaría aplicable el artículo 30 del TRLET, conforme al cual el trabajador conserva íntegramente su salario sin que pueda hacersele compensar el trabajo no prestado con otro trabajo realizado en un momento posterior.