



ALERTA LABORAL: CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA O LOCK-OUT

ANTECEDENTES NORMATIVOS

El cierre temporal de la empresa se encuentra regulado en los artículos 353 y 354 del Código del Trabajo, en los que se establece que:

Art. 353. El cierre temporal de la empresa o lock-out. *Acordada la huelga y una vez que esta se hubiere hecho efectiva, el empleador podrá declarar el lock-out o cierre temporal de la empresa, el que podrá ser total o parcial. Se entenderá por cierre temporal de la empresa el derecho del empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.*

El cierre temporal es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio, y es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa.

Para declarar el cierre temporal parcial será necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine. Los establecimientos no afectados por el cierre temporal parcial continuarán funcionando normalmente. En todo caso, el cierre temporal no afectará a los trabajadores a que se refiere el inciso primero del artículo 305.

El cierre temporal no podrá extenderse más allá de los treinta días contados de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día de su término, cualquiera sea el hecho que ocurra primero.

Art. 354. Declaración de cierre temporal o lock-out. *El cierre temporal, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento en su caso, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en huelga. En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de los tres días siguientes de formulada la reclamación. La resolución de la Inspección del Trabajo será reclamable judicialmente en los términos del artículo 504.*

De acuerdo al artículo 353 del Código del Trabajo, “se entiende por cierre temporal de la empresa o lock-out el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento”.

El cierre temporal de la empresa constituye una medida de presión del empleador que se puede declarar solo cuando los trabajadores han hecho efectiva la huelga. Para este efecto, el empleador le impide el acceso a la empresa establecimiento a todos los trabajadores, estén o no en huelga.

En el mismo sentido, el autor Lizama Portal, al examinar la regulación incorporada por la Ley 20.940, sostiene:

“El cierre temporal de la empresa constituye una medida de presión de empleador que se puede declarar solo cuando los trabajadores han hecho efectiva la huelga. Por lo mismo, el lock-out admitido por el CT tiene un



carácter defensivo: su objeto es presionar a los huelguistas para que depongan su paralización. Para este efecto, el empleador le impide el acceso a la empresa o establecimiento a todos los trabajadores, estén o no en huelga.”

Para que el empleador pueda declarar el lock-out es necesario que la huelga: (i) afecte a más del 50% del total de trabajadores de la empresa, predio o establecimiento, según si es total o parcial, o bien, (ii) signifique la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, sin considerar el porcentaje de trabajadores en huelga.

Se ha entendido que son “*actividades imprescindibles*” aquellas que no son sustituibles o reemplazables y resultan necesarias de tal modo que no es posible sin ellas la función en conjunto de la empresa o establecimiento.

PREGUNTAS FRECUENTES

— ¿Qué es el Lock Out?

De acuerdo al artículo 353 del Código del Trabajo, lock out o cierre temporal de la empresa es el derecho del empleador, una vez iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso de todos los trabajadores de la empresa, predio o establecimiento.

— ¿Cuáles son los tipos de Lock Out en nuestro ordenamiento jurídico?

El cierre temporal de la empresa puede ser total o parcial. Es total, si afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa o predio y, es parcial, si afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de una empresa. Para declarar el cierre temporal parcial es necesario que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación que lo origine.

— ¿Existen trabajadores a quienes no les afecta el Lock Out?

No afecta a los trabajadores inhabilitados para negociar colectivamente, esto es, aquellos trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración.

— ¿Cuánto dura el Lock Out?

No podrá extenderse más allá de 30 días (corridos) contados desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día en que esta haya terminado, cualquiera sea el hecho que suceda primero.

— ¿Cuándo puede declararse el Lock Out?

Solo procede en la negociación colectiva reglada y podrá declararse si la huelga afecta a más del 50% del total de trabajadores de la empresa o del establecimiento, o significare la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento. Se ha entendido que son “*actividades imprescindibles*” aquellas que no son sustituibles o reemplazables y resultan necesarias de tal modo que no es posible sin ellas la función en conjunto de la empresa o establecimiento.



— **¿Cómo se deben reincorporar a sus labores los trabajadores luego de terminado el Lock Out?**

Los trabajadores no huelguistas afectados se deben reincorporar a sus labores en las mismas condiciones existentes al tiempo en que el empleador declaró el cierre temporal. Respecto de los trabajadores huelguistas, se reincorporan en las condiciones acordadas entre el empleador y el sindicato para poner término a la negociación colectiva.

En caso de que termine el Lock Out, pero no haya concluido la huelga, los trabajadores no huelguistas deben reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones que tenían al declararse el cierre temporal de la empresa.

— **¿Se deben pagar las remuneraciones a los trabajadores durante el Lock Out?**

No se deben pagar las remuneraciones, sin embargo, para el caso de los trabajadores afectados por el Lock Out que no se encuentran en huelga, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social. Respecto de los trabajadores huelguistas, el empleador no se encuentra obligado al pago de remuneraciones, beneficios y regalías derivadas del contrato de trabajo.

— **Posibilidad de subcontratar personal, específicamente a guardias de seguridad, que se encarguen de:**

- La seguridad de las instalaciones, bienes de la empresa o establecimiento.
- Que se le impida el acceso de los trabajadores a las instalaciones de la empresa o establecimiento.

No existiría obstáculo para que el empleador, durante el lock-out que ha declarado en virtud de los artículos 353 y siguientes del Código del Trabajo, convenga con una empresa contratista de seguridad privada para que ésta, conforme a la ley, se encargue del resguardo y vigilancia de los bienes materiales de la empresa cerrada, tarea externa que comprende la de controlar el acceso de personas al respectivo recinto.

— **Ante el cierre temporal de la empresa, podrían o no operar los equipos de emergencia designados para la huelga en torno a la cual se ha decretado el lock-out.**

La utilización de los equipos de emergencia a que refieren los artículos 359 y siguientes del Código del Trabajo no es procedente en el caso de hacerse efectivo el lock-out, por tratarse de un arbitrio que no concilia con la naturaleza y alcance de esta medida patronal.

— **Cómo opera el lock-out decretado por el empleador en relación con el derecho de los trabajadores involucrados en la huelga a reintegrarse voluntariamente a sus funciones, en caso de que se decrete por más de 6 (pequeña empresa) o 16 días (mediana o gran empresa).**

Del mismo modo, no resulta procedente la aceptación, por parte de la empresa, del reintegro de trabajadores durante el lock-out, sea de dependientes no involucrados en la negociación colectiva, sea esgrimiendo la reincorporación individual que consagra el artículo 357 del Código del Trabajo.

— **En caso de aquellas huelgas que se ejecutan fuera del marco legal de la negociación colectiva:**

- a) Si el empleador podría hacer uso del lockout, entendiéndose que ello ha significado la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento.



b) En la afirmativa, si es posible que posteriormente sea declarado el lockout como ilegal.

El lock-out sólo es admisible en el ámbito permitido por el legislador, quedando, por tanto, excluida su aplicación a sucesos que ocurran al margen de la negociación colectiva reglada.

EFFECTOS DEL LOCK OUT

El cierre temporal produce la suspensión de los efectos del contrato de trabajo respecto de los trabajadores a quienes afecte, según sea total o parcial. Es decir que, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Con todo, la antedicha suspensión no significa el término del contrato. Sin embargo, el empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de aquellos trabajadores afectados por esta medida y que no se encuentren en huelga.

A su vez, a pesar de encontrarse suspendido el contrato y no terminado, el legislador habilita a los trabajadores afectados a efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa.

APLICACIÓN CONCRETA

Sin perjuicio de que el Código del Trabajo no establece ninguna formalidad adicional para que el empleador haga efectivo el Lock Out o Cierre Temporal, es evidente que su determinación debe ser informada por escrito a la Directiva Sindical de la organización que haya hecho efectiva la huelga con copia a la Inspección del Trabajo respectiva y, al mismo tiempo, se deberá informar a todos los trabajadores que el Cierre Temporal afecte, con el fin de evitar que concurran a las dependencias de la empresa a prestar sus labores.