



LOCK OUT: PREGUNTAS FRECUENTES

— ¿Qué es el Lock Out?

De acuerdo al artículo 352 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 contados desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día en que esa 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 que termina el Lock Out, pero no ha 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.

