



DEPARTAMENTO JURÍDICO

K.1858(493)2017
8278(1875)2017

ORD.: 0062, 002,

MAT.: Responde consultas relacionadas con el alcance de las normas que regulan el lockout o cierre temporal de la empresa.

RDICT.: 1) 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.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

ANT.: 1) Pase 1432 de 21.11.2017 de Asesora Jurídica del Director.

2) Instrucciones de 20.09.2017 de Jefa Unidad Dictámenes.

3) Presentación de 28.08.2017 de Doña Francisca Vial H.

4) Presentación de 02.03.2017 de Doña Francisca Vial H.

FUENTES: Arts.353; 355; 357; 359 y 360 del C. del Trabajo.

CONC.: Ords. 441/7 de 25.01.2017.

SANTIAGO,

04 ENE 2018

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SRA. FRANCISCA VIAL HERRERA
fvial@asyc.com

Mediante presentación del Ant. 4), se formulan las siguientes consultas en relación con el *lock-out* o cierre temporal de la empresa, en el marco de la huelga regulada en el Capítulo VI, Título IV, del Libro IV del Código del Trabajo.

1. Posibilidad de subcontratar personal, específicamente a guardias de seguridad, que se encarguen de: a) la seguridad de las instalaciones, bienes de la empresa o establecimiento y, b) que se le impida el acceso de los trabajadores a las instalaciones de la empresa o establecimiento.
2. Si 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*.
3. 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 que se decrete por más de 6 (pequeña empresa) o 16 días (mediana o gran empresa).
4. 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.

En el mismo orden de sus preguntas, informo a Ud. lo siguiente:

1. El artículo 353 del Código del Trabajo refiere al *lockout* en los términos que se transcriben a continuación:

“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.”¹

Del concepto contenido en el inciso 2° de la disposición preinserta, es posible desprender que el legislador ha consagrado lo que, desde antaño, la doctrina ha denominado “*lock-out* defensivo”, desde que el cierre temporal se limita a

¹ Ver Ord. 441/7 de 25.01.2017 sobre alcances de la Ley 20.940 en materia de derecho a huelga en la negociación colectiva reglada.

una medida patronal que deriva de un hecho previo y condicionante: que se haya hecho efectiva la huelga².

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.”³

A su turno, en cuanto a los efectos del lock-out, el artículo 355 del mismo código, dispone:

“Art. 355. Suspensión del contrato de trabajo y efectos de la huelga y del cierre temporal. Durante la huelga o el cierre temporal, se entenderá suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores que se encuentren involucrados en ella o a quienes afecte el cierre temporal. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios, ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Durante la huelga, los trabajadores involucrados en la negociación podrán pagar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo, en el caso del cierre temporal, 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.

Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.”

De la preceptiva anotada es posible inferir que los efectos del lock-out están relacionados con el cese del proceso productivo por parte del empleador y con las consecuencias laborales propias de este evento, de modo que no alcanzan a suprimir las facultades de las que está revestida la empresa como propietaria de los recursos materiales que la soportan, particularmente en lo atinente al resguardo de los mismos.

Lo antedicho permite sostener que, sin perjuicio de estar suspendido el contrato de trabajo entre las partes y vedado el ingreso a funciones de todos los dependientes de la empresa o del respectivo establecimiento, durante el lock-out el empleador mantiene la facultad de adoptar las medidas que sean necesarias para la protección del recinto de la empresa y de los bienes físicos que éste alberga, pudiendo contemplar dentro de ellas, la de contratar empresas externas de seguridad para tal efecto.

En consecuencia, respondiendo la consulta resumida en el numeral 1, cabe concluir que no habría 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, por cierto, comprende la de controlar el acceso de personas al respectivo recinto.

² Thayer A., William y Novoa F., Patricio; Manual de Derecho Colectivo, T.II, Ed. Jurídica, 3ª edición; Stgo.2003; p.228.

³ Lizama Portal, Luis; La Reforma Laboral, explicada y comentada; Stgo.2016; p.181

2. En cuanto a la segunda pregunta, corresponde afirmar que el equipo de emergencia a que refieren los artículos 359 y siguientes del estatuto laboral no tiene aplicación 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.

En efecto, la propia definición del lock-out que entrega el artículo 353 inciso 2° del Código laboral, ya transcrito, da cuenta de una decisión categórica en orden a imposibilitar el ingreso “**a todos los trabajadores**” a la empresa o establecimiento, como reacción defensiva del empleador, involucrando en la medida tanto a los dependientes huelguistas como a los no huelguistas, lo que obviamente excluye que, durante el cierre, se establezca, aún por pacto entre las partes, el funcionamiento de un equipo de emergencia para atender los servicios mínimos que hubieran sido calificados conforme al artículo 360 del Código del Trabajo con motivo de la huelga a la que accede la medida patronal en comento.

En este sentido, cabe recordar que, tal como lo precisa la doctrina ya mencionada, el lock-out libera al empleador de la obligación de dar trabajo al personal que no está involucrado en la huelga, pudiendo así paralizar toda la actividad de la empresa o establecimiento⁴, de modo que, en este contexto, ha de resultar necesariamente ajena la instauración de un grupo de trabajadores prestando servicios en una empresa temporalmente sin producción.

3. Respecto de la posibilidad de ejercer el derecho a la reincorporación individual del trabajador durante el cierre temporal de la empresa, corresponde señalar que, siguiendo la misma línea argumental expuesta en el numeral anterior, no es posible armonizar ambas figuras.

Es más, 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 permite para la huelga el artículo 357 del Código del Trabajo, significará el término del cierre temporal por mera decisión del empleador, cesando los efectos de la medida y reanudándose, por ende, los obligaciones contractuales y la prosecución de la huelga, si es del caso.

4. En cuanto a la posibilidad de aplicar el lock-out ante eventuales huelgas verificadas fuera de procesos de negociación colectiva reglada, cabe indicar que el instituto en comento se enmarca dentro del “procedimiento de negociación colectiva reglada” que consagra el Título IV del Libro IV “De la Negociación Colectiva”, del Código del Trabajo, razón por la cual, habida cuenta de su naturaleza y alcance laboral, 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, so pena de incurrir en infraccionalidad apta de denunciar tanto en sede administrativa como judicial.

En consecuencia, atendiendo lo consultado, cumplo con informar las conclusiones siguientes:

1) 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.

⁴ Thayer A., William y Novoa F., Patricio; op.cit.

2) 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.

3) 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.

4) 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.

Saluda atentamente,




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




JF/OC/BB/CLCH

Distribución:

Dest
Jurídico
Of. Partes
Control
Boletín
Divisiones D.T.
U. Asistencia Técnica
XV Regiones
Sr. Subdirector
Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social