

EL LOCK OUT COMO MEDIDA LICITA PARA REPELER O PROVOCAR UN CONFLICTO COLECTIVO

HORACIO BUENO

Abstract: el *lock out* es una medida de acción directa en cabeza de la parte empleadora que puede ser utilizada para repeler o provocar un conflicto colectivo. Se analiza la faceta lícita en la cual el empleador se defiende cerrando el establecimiento y los efectos jurídicos de dicha decisión.

Como las entidades gremiales de trabajadores poseen la posibilidad de realizar acciones lícitas en el marco de un conflicto como puede ser una huelga o diferentes medidas de presión en el marco de un determinado plan de lucha, los empleadores por sí o por intermedio de sus representantes poseen este derecho al conflicto y a la adopción de medidas lícitas para repeler o provocar una situación conflictiva.

Una de las medidas de acción directa de los empleadores es el denominado *Lock out* o cierre patronal, consistente en el cierre del lugar de trabajo o establecimiento con el fin de rechazar medidas, acciones o reclamaciones de los trabajadores o de los sindicatos representativos, o con el propósito de lograr un objetivo laboral de naturaleza colectiva o pluriindividual¹.

El proyecto de Ley Nacional del Trabajo de 1904 definía al *lock out* como la clausura o cierre de una fábrica, taller, explotación del negocio, realizado u ordenado por el patrón, dueño o gerente para reducir a los operarios dependientes suyos a términos satisfactorios, en las condiciones, peticiones de reclamaciones pendientes por razón de su trabajo de servicio (art 4 inc 5)²

¹ De Diego, Julian Arturo, " La huelga y los procedimientos de solución de los conflictos colectivos-1 ed, Buenos Aires, Errepar, 2006.

² Citado por Arese, Cesar, Derecho de los conflictos colectivos de trabajo, Rubinzal Culzoni, p. 294

Es una medida de acción directa que puede tomar en forma unilateral el empleador o grupo de empleadores si se trata de un *lock out* integrado, decidiendo el cierre total del establecimiento, que tiene naturaleza colectiva tanto en el objetivo perseguido como por el personal afectado.

A pesar de la existencia de cierta similitud con el derecho a huelga. El *lock out* no es un derecho equiparable en términos jurídicos. La huelga tiene un reconocimiento expreso en la constitución nacional con rango de derecho fundamental en el art 14 bis. En cambio, la legitimidad del ejercicio lícito del cierre patronal podría derivar del artículo 19 de la Constitución Nacional cuando se expresa que “Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe” o del artículo 75 inciso 22 en tanto incluye el convenio n°87 de libertad sindical y el 98 sobre sindicación y negociación colectiva. La Recomendación 92 de 1951 sobre conciliación y arbitrajes voluntarios, en sus párrafos 4 y 6, menciona al *lock out* en paridad a la huelga al hablar de conflictos colectivos.

El Comité de Libertad Sindical establece una paridad o “igualdad de armas” entre las asociaciones de trabajadores y empleadores al indicar que “la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales”³

Por ser una medida de acción directa puesta en manos de la supuesta parte fuerte del contrato de trabajo, el *lock out* suscita reparos cuando es comparado con la huelga, entendida como una medida de auto tutela dirigida a compensar en el plano colectivo una situación de inferioridad de quienes prestar servicios en relación de dependencia y por cuenta ajena.

Sin perjuicio de ello, la equiparación de fuerzas en el conflicto torna a la parte empleadora que en muchas ocasiones esta sola frente a la agresión sindical en bloque, mucho mas organizada y tutelada por la autoridad que

³ OIT, La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 6 revisión, Ginebra, 2028, par 717.

posibilita medidas extremas como bloqueos, piquetes, escraches y demás medidas violentas.

El cierre patronal, puede ser de naturaleza ofensiva o defensiva. En el primero, el empleador toma la iniciativa con el objetivo de lograr alguna modificación ya sea en la norma convencional o en la estructura de trabajo o, con el fin de satisfacer un interés económico. Ese objetivo es de naturaleza laboral y posee un alcance colectivo. Caso contrario estaríamos en presencia de la utilización del poder disciplinario con respecto a un trabajador y en la órbita del derecho individual.

Autores como Deveali⁴ suelen establecer limitaciones relacionadas a la libertad de trabajo ya que un cierre patronal afecta a todo el personal esté o no en conflicto y a los servicios esenciales para la comunidad⁵. Ante esta medida los trabajadores estarían en condición de denunciar el contrato de trabajo ante la violación del deber de ocupación previsto en el artículo 78 de la LCT y considerarse despedidos (art 242 LCT). Aunque, en la práctica, no es tan sencillo que suceda.

En el *lock out* defensivo, el empleador decide cerrar con el fin de contrarrestar los efectos de una medida de fuerza dispuesta por el sindicato o por los trabajadores de la empresa.

Deveali, introduce un tercer supuesto denominado de solidaridad que se configuraría cuando se dispone el cierre temporario de todo un sector de empresas en manifestación de solidaridad con una o varias empresas afectadas por medidas de acción directa adoptadas por sus dependientes⁶.

Es claro que el empleador tiene derecho a defenderse y, sobre todo, a defender su bienes y medios personales, materiales e inmateriales que pueden sufrir daños ante las medidas de acción directa realizadas por los trabajadores como piquetes, bloqueos o tomas de establecimiento.

⁴ Deveali, Mario, El derecho de huelga y su conceptualización jurídica, en El derecho del trabajo en su aplicación y su tendencias, Astrea, 1983

⁵ Ver art 24 ley 24877 en medidas de acción directa en servicios esenciales.

⁶ Deveali, Mario L. Lock out, cierre y suspensión, DT 1964-225

Desde nuestro punto de vista, cuando la medida tiene carácter defensivo ya sea ante un ataque directo a una determinada empresa o al sector en general, el *lock out* resulta lícito y tiene los siguientes efectos:

1) No extingue los contratos de trabajo. Se trata de una medida de suspensión. No se puede considerar como una injuria laboral en los términos del art 242 LCT.

2) Los trabajadores no tienen derecho al cobro de remuneración ya que se suspenden ciertos efectos del contrato como es la prestación de trabajo. En rigor, siendo una medida defensiva tiene como causa la medida de fuerza llevada a cabo por los dependientes, hace a los efectos propios de la huelga la suspensión de la obligación de trabajar y la inexigibilidad de remunerar.⁷

3) Los trabajadores mantienen su obra social por el lapso de tres meses conforme ley 23660 (art 10 inc c)

4) Atento la falta de integración de la remuneración, no corresponde realizar cotizaciones a los subsistemas de seguridad social⁸

La ley 14786 expresa que suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. Pudiendo el ministerio intervenir de oficio, si lo estimare oportuno.

Ante la intervención, la autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo por un plazo de 15 días prorrogable por cinco más , en el cual las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. Si ya existiere, la autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

Esta ley, base normativa en materia de conflictos de trabajo, considera medidas de acción directa a todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto e incluye, en su artículo 9, entre las

⁷ Krotoschin, Tratado práctico..” cit, vol II p 263.

⁸ Gnecco, Lorenzo “Lock Out” en Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo, Director Julio C. Simon, La Ley, Tomo II pag 1043.

que podrá adoptar el empleador: el cierre del establecimiento, la suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo y cambios en las condiciones de trabajo.

Estas medidas no podrán ejercerse sin someter el diferendo a la instancia previa de conciliación. En el caso que se realizaran de todas formas, el trabajador tendrá derecho al cobro de su remuneración. Lo mismo sucede ante la huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales que traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

Ahora bien, conforme el artículo 11 de la ley en análisis, vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral las partes pueden recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.

Ello nos lleva a entender que el cierre patronal podrá resultar lícito en tanto y en cuanto se dé respetando las limitaciones impuestas por el ordenamiento jurídico analizado en su conjunto.

El lock out es una medida de naturaleza colectiva y es por ello que se diferencia de las otras formas de suspensión del contrato de trabajo que poseen una iniciativa del empleador como pueden ser las disciplinarias o ante la falta de trabajo o fuerza mayor.

Estas medidas normalmente son tomadas por los empleadores en el ámbito de su empresa y en la soledad de sus decisiones. Sin perjuicio de ello podrían ser tomadas por una Cámara Empresaria.

Sin duda, parece más complejo la participación colectiva en el lock out por solidaridad que introduce Deveali ya que sería un cierre de la actividad y requeriría un consenso muy amplio no solo de los asociados a la entidad gremial empresaria sino también de las otras empresas que no forman parte de la misma. Ahora bien, en el marco de una negociación colectiva estancada podría darse. Un ejemplo es lo sucedido durante el mes de setiembre de 2022 con la industria del neumático donde la negociación colectiva se estancó, provocó una serie de medidas como bloqueos y tomas de establecimiento que

derivo en la decisión patronal de cerrar las puertas de las grandes compañías hasta tanto se normalice la relación.

Las medidas de acción directa, ya sea la huelga o sus expresiones más brutales como la toma de establecimiento y el bloqueo o, por el otro lado, el *lock out*, sin duda provocan daños irreparables en las relaciones entre empleados y empleadores y en la economía en general. Es por ello que se requiere un accionar de parte de la autoridad de aplicación y de la justicia en su caso a la altura de las circunstancias.

AUTOR: HORACIO ESTEBAN BUENO, DNI 24364743.

Doctorando en Derecho del Trabajo (UNTREF)

Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones internacionales (UNTREF)

Especialista en Derecho Colectivo del Trabajo - UBA

Abogado- UBA (1998)

Jefe de trabajos prácticos Derecho civil Parte General- UBA

Ex asesor de la Excma Cámara de Senadores de la Provincia de Buenos Aires

Autor del libro "Entidades Gremiales Empresarias" (2018)