

Chiara Carlevaro D' Alessandro

Alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Montevideo (Uruguay)

ccarlevaro@correo.um.edu.uy

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7538-0840>

Recibido: 28/10/2023 - Aceptado: 24/11/2023

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo:

Carlevaro, Ch. (2023). Lock out: la contrapartida de la huelga. Breve análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial del cierre patronal y la huelga en el derecho uruguayo y comparado. *Revista de Derecho*, 22(44), 241-258. <https://doi.org/10.47274/DERUM/44.10>

Lockout: la contrapartida de la huelga

Breve análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial del cierre patronal y la huelga en el derecho uruguayo y comparado

241

Resumen: El objeto del presente trabajo es desarrollar y comparar las figuras del lockout y la huelga tanto en el derecho uruguayo como en el derecho comparado. Se desarrollará brevemente la perspectiva histórica que contextualiza al lockout. Adicionalmente, se analizará cuestiones fundamentales de ambas figuras como lo son los conceptos, finalidad perseguida, fundamento, regulación en el derecho uruguayo, modalidades y efectos, además de su respectiva recepción jurisprudencial y doctrinaria.

Palabras claves: Lockout, cierre patronal, huelga típica, huelga atípica.

Lockout: the counteraction vis-à-vis strikes.

Brief analysis of legal provisions, scholars' opinions and case-law on lockouts and strikes in the Uruguayan and foreign legal systems

Abstract: The purpose of this paper is to explain and compare the lockout and the strike both in the Uruguayan legal system and in foreign jurisdictions. A brief historical background that contextualizes the lockout is included. Fundamental aspects regarding both are also analyzed, including their concepts, purpose, basis, and regulation in the Uruguayan legal system, modalities and effects, as well as their respective reception by legal scholars and courts.

Keywords: Lockout, temporary business closure by employers, typical strike, atypical strike.

242

Bloqueio: a contrapartida da greve

Breve análise normativa, doutrinária e jurisprudencial do lockout e da greve no direito uruguaio e comparado

Resumo: O objetivo deste trabalho é desenvolver e comparar os números do lockout e da greve tanto no direito uruguaio como no direito comparado. A perspectiva histórica que contextualiza o lockout será brevemente desenvolvida. Adicionalmente, serão analisadas questões fundamentais de ambas as figuras, como os conceitos, finalidade perseguida, fundamento, regulamentação no direito uruguaio, modalidades e efeitos, além de sua respectiva recepção jurisprudencial e doutrinária.

Palavras-chave: Lockout, greve típica, greve atípica.

1. Introducción

Hoy en día no se discute que el derecho de huelga en Uruguay es un derecho fundamental del cual es titular todo trabajador. El mismo, no solo encuentra regulación legal, sino que también se consagra en el artículo 57 de nuestra Carta Magna. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado en reiteradas oportunidades sobre la importancia de la huelga sosteniendo que el derecho de huelga es uno de los medios fundamentales que poseen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales.

Sin embargo, existe un derecho equiparable al de la huelga que no goza ni de regulación del mismo rango ni de la misma popularidad. Este derecho que se presenta como la contracara de la huelga es el derecho de lockout o cierre patronal que se traduce en el derecho del empleador de cerrar la empresa y no suministrar trabajo. Claramente el empleador no posee derecho a ejercer la huelga, no obstante, sí posee esta facultad que le permite defender sus intereses.

Ambas figuras interactúan de forma constante formando parte de la dinámica del derecho colectivo de trabajo tanto en Uruguay como en el resto del mundo. Son dos caras de la misma moneda, pero con diferencias en su ejercicio.

En consideración de lo anterior, este trabajo busca analizar ambas figuras procurando revisar (i) sus correspondientes conceptos, (ii) su fundamento y finalidad, (iii) el régimen normativo que las rige, (iv) las modalidades que presente cada una, (v) los efectos de su ejercicio, (vi) la recepción jurisprudencial, y (vii) derecho comparado.

2. Perspectiva histórica del lock-out

Durante el transcurso de la historia han existido grandes cierres patronales a modo de reacción ante las medidas huelguistas de los trabajadores. La función principal que persiguieron, y persiguen, es persuadir una huelga o, en definitiva, evitarla.

Quizás el primer cierre patronal sea el que ocurrió en Australia en los años 1929 y 1930, calificado como el conflicto laboral más violento en la historia del país.

A principios de 1929, el Tribunal de Arbitraje de Australia confirmó la decisión de aumentar la jornada de trabajo de 44 a 48 horas semanales. Esto provocó una ferviente resistencia por parte de la clase trabajadora que se caracterizaba por tener un alto grado de sindicalización. En junio de 1929, la semana de 48 horas de trabajo se convirtió en la regla para todos los sectores de la industria.

A este contexto crítico de disconformidad laboral se le sumó que Australia se encontraba atravesada por los efectos del desempleo, caída de los precios de las exportaciones y el agotamiento del crédito financiero internacional. Esta situación afectó directamente las ganancias de los grandes empresarios, llevándolos a adoptar medidas autorizadas por "Northern Collieries Proprietors Association", tales como la reducción de turnos y recortes salariales.

El 1 de marzo de 1929, mientras se llevaban a cabo negociaciones sobre el recorte salarial entre los diferentes agentes, John Brown¹ impuso un cierre patronal masivo (no previsto por el ordenamiento jurídico) a los trabajadores de las minas de carbón del Distrito Norte de Nueva Gales del Sur. Sin embargo, a pesar de la intensa fuerza de los trabajadores para procesar a John Brown por la realización de un cierre patronal ilícito prohibido en el ordenamiento, sus intentos no fueron exitosos.

A finales de 1929, el gobierno declaró que el hecho de que existiera presencia de trabajadores del área de mantenimiento en la mina de Rothbury significaba el fin del cierre patronal. Los trabajadores se negaron a retomar la actividad con salarios reducidos y la consecuencia fue que se los consideró en huelga. Poco tiempo después, 350 trabajadores no adheridos a las medidas de conflicto se propusieron a trabajar en la mina.

El 16 de diciembre de 1929, cuatro mil trabajadores del sector minero marcharon para detener el uso de trabajadores esquiroleros. La manifestación dejó un muerto y muchos otros resultaron gravemente heridos.

En mayo de 1930, la mina de Rutbury fue abierta nuevamente, lo que llevó a la Federación de Mineros a aceptar el recorte salarial del 12,5 por ciento.

Otro cierre patronal relevante en la historia fue, sin lugar a duda, el paro de los camioneros, el cual tuvo lugar en Chile en el año 1972. Fue un paro patronal que surgió como medida de presión contra el gobierno de la Nación encabezado por el entonces presidente Salvador Allende.

La medida se puede contextualizar en una importante crisis económica que atravesaba el país, además de ciertos rumores de estatización de empresas de transportes. Esto motivó a la Confederación Nacional de Dueños de Camiones a realizar un paro indefinido, afectando gravemente el proceso de distribución de mercaderías.

El gobierno tomó acciones legales contra los organizadores del paro, el cual fue calificado por las autoridades como político e ilegal. En respuesta a estas acciones los camioneros bloquearon las rutas principales del país, provocando la declaración de Estado de emergencia tras el desabastecimiento económico y de alimentos en la sociedad.

El paro contó con la adhesión de diversos sectores de la población y perduró durante varios días, obteniendo como resultado el fallecimiento de camioneros producto de diversos incidentes.

La tensión no disminuyó hasta luego de la conformación de un nuevo gabinete de gobierno.

A nivel nacional, existe un lockout que resulta relevante en la historia uruguaya y es el cierre patronal promovido por la Confederación patronal de Transporte de Carga el cual se desarrolló en el año 2006. En octubre de 2006 la Confederación Patronal del Transporte de Carga, propietarios de taxis y las cámaras empresariales agropecuarias llevaron a cabo un lockout indefinido como forma de protesta en respuesta a la medida del gobierno de aumentar el precio del combustible.

El paro duró 48 horas, dejando 20.000 camiones paralizados y bloqueando dos de los tres ingresos al puerto de Montevideo.

1 John Brown, también conocido como "El Rey del Carbón", fue Director General de J&A Brown, empresa familiar líder en la industria minera con más de 2500 trabajadores a cargo.

La persistencia de diferentes asociaciones y de medios de comunicación, condujeron a que el gobierno decrete la esencialidad del servicio de transporte de carga y la actividad portuaria.

Los empresarios desistieron de la medida, pero negociaron una diferencia positiva de dinero a favor de la empresa a efectos de contrarrestar el perjuicio provocado por el aumento del gasoil.

Se considera uno de los cierres patronales más importantes en la historia uruguaya, ya que a través del mismo se logró demostrar la fuerza patronal de los sectores involucrados.

3. Lockout en el Derecho Uruguayo

3.1 Concepto

El empleador no tiene derecho a llevar a cabo una huelga, sin embargo, posee la titularidad del derecho que se presenta como contrapartida de la huelga: el cierre patronal.

Es común encontrar al cierre patronal denominado también como lockout, por su nombre en inglés, que podría traducirse como “cerrar y dejar fuera”, sin perjuicio de otras expresiones en idioma español muy utilizadas como cierre empresarial, cierre patronal, paro patronal o simplemente cierre.

El lockout es la actitud del empleador de, ante una huelga o situación de enfrentamiento con los trabajadores, clausurar voluntaria y unilateralmente el establecimiento o, aún sin hacerlo, deja de aceptar el trabajo ofrecido por sus dependientes. El cierre temporal de la empresa produce la imposibilidad para el trabajador de realizar la actividad para la cual se lo contrató y por consiguiente de cobrar el sueldo correspondiente.

Por otro lado, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) reconoce al lockout como “una medida de lucha que tiene el empleador, aunque no es el más utilizado debido a sus altos costos económicos”.

La figura del lockout no solo refiere al supuesto de cierre de la empresa por parte del empleador, sino que también comprende el supuesto en que el empleador, aun manteniendo la empresa abierta, suspende el trabajo y ya no da trabajo a sus empleados.

Se trata de un derecho cuya titularidad puede ser ejercida únicamente por empleadores, a diferencia de la figura típica de la huelga, la cual es ejercida sólo por trabajadores.

3.2 Fundamento y finalidad

La razón que legitima al empleador a verse posibilitado del cierre de la empresa por decisión unilateral es el poder de dirección que el mismo posee sobre ella, como consecuencia de ser quien soporta los riesgos del negocio que gestiona. Si bien no existe una norma general y expresa que regule el poder de dirección, De Buen Lozano y Morgado Valenzuela (1997, p. 405-419) afirman que consiste en “la facultad del empleador de dar órdenes sobre el modo, tiempo y lugar de prestación del servicio, la facultad de especificar los puestos y atribuciones de éstos, de ordenar la empresa conforme a sus necesidades específicas de orden técnico, funcional, económico y conforme a los requerimientos de la producción”.

Matías Pérez del Castillo (2020) enseña que existen diversas posturas que fundamentan el poder de dirección del empleador. Por un lado, la contractualista argumenta que el derecho de dirigir la empresa por parte del empleador surge concretamente del contrato de trabajo. Otra tesis, institucionalista, entiende que una empresa es una organización de personas que desarrollan una idea y que inherentemente poseen la potestad de desarrollar esta idea conforme a sus convicciones, aunque con determinados límites. Existe una tercera postura, la cual introduce la idea que el poder de dirección se funda en tres aspectos: la facultad del empleador de especificar el crédito emergente del contrato de trabajo, del carácter de “coordinador y responsable” de la comunidad laboral que posee y del reconocimiento que hace el Estado, por estar en juego el bien común de la sociedad.

Al igual que los trabajadores disponen de diversas medidas de conflicto o medios de presión para promover y defender sus intereses y reivindicaciones, todo empleador posee el derecho a decretar el cierre de la empresa por su libre voluntad.

El lockout también puede defenderse en la búsqueda por mantener la seguridad, el orden o en la defensa de la legítima defensa del derecho violentado por el ejercicio de una huelga.

Por otro lado, la finalidad que generalmente persigue el empleador para llevar a cabo esta medida es una finalidad de lucha sindical, ya que el cierre patronal está casi siempre vinculado a la defensa por parte del empleador a una medida de huelga propuesta por los trabajadores. El objetivo perseguido puede ser variado y puede responder a motivos socio políticos, al intento de poner fin a conflictos existentes entre las partes y a la imposición de condiciones laborales a los trabajadores, entre otras motivaciones. Si bien la respuesta a una medida de presión social impuesta por la parte trabajadora resulta la aplicable en la mayoría de los casos, existen otros motivos que mueven al empleador a tomar la decisión de cerrar la empresa, entre ellos, ejercer presión sobre el gobierno.

Gari y Pérez del Castillo (2012) sostienen que estamos ante “una medida de respuesta o de prevención, especialmente cuando existan anormalidades colectivas graves que pongan en peligro valores relevantes o en general, se trate de medidas de acción sindical que presenten notas tachables por antijurídicas o que impliquen un desborde del derecho o huelga” (p. 237).

3.3 Regulación en el derecho uruguayo

El cierre patronal no posee regulación constitucional en el derecho uruguayo, sin embargo, sí posee regulación de rango legal en la Ley 13.720.

3.2.1 Constitución de la República Oriental del Uruguay

El artículo 57 de la Constitución Uruguaya no menciona expresamente al cierre patronal, sino que se habla de “huelga”. La huelga y el lockout son figuras distintas, aunque estrechamente vinculadas. Este vacío constitucional llevó a la discusión de si esto vuelve ilegítimo el lockout. Sin embargo, la doctrina, como el Dr. Ermida Uriarte, ha concluido que bajo ningún término el silencio constitucional constituye una traba para el ejercicio del mismo. No deviene ilícita la figura, simplemente no gozará de protección constitucional, como sí lo hace la huelga.

3.2.1 Ley 13.720

La ley 13.720 regula el cierre patronal junto con la huelga. En el artículo tercero establece que ninguna medida de huelga o "lockout" será considerada lícita si el problema que la origina y la decisión de recurrir a tales medidas no han sido planteados con no menos de siete días de anticipación a la Comisión. Regula ambas figuras de forma conjunta y similar.

La ley presenta un vacío en cuanto a cuándo es lícito el lockout para el empleador. De una interpretación estricta podría entenderse que sería lícito siempre que exista una comunicación anticipada de por lo menos 7 días al órgano encargado de intentar la conciliación entre las partes del conflicto colectivo. Sin embargo, esto no es así. Si bien no se sabe con precisión la procedencia lícita del lockout, sí se conocen límites que lo devienen ilícito, como lo es el incumplimiento del preaviso y su procedencia ante el ejercicio lícito de la huelga.

3.4 Modalidades

Existen principalmente dos modalidades o tipos de lockout: ofensivo y defensivo. Mientras que lo que motiva el cierre patronal ofensivo es una medida de presión preventiva y ofensiva por parte del empleador, en el defensivo la motivación radica en una medida de presión llevada a cabo por los trabajadores, como por ejemplo una huelga.

El lockout ofensivo, o también llamado agresivo, es aquel que tiene como finalidad producir un conflicto colectivo. Es el supuesto en que sin la existencia de una huelga, el empleador toma la decisión de cerrar la empresa. Por el contrario, el lockout defensivo es la hipótesis de cierre patronal ante la existencia de una medida de conflicto por parte de los trabajadores o aún sin ella, existe una causa razonable en la que se funda el cierre. La medida de conflicto que genera la defensa del empleador puede consistir en una modalidad típica de huelga o también frente a modalidades "atípicas" de huelga. Esta segunda modalidad funciona como poder de policía para asegurar la integridad de las personas y bienes, siempre que exista una decidida voluntad de apertura del establecimiento una vez desaparecido el riesgo.

3.5 Efectos del ejercicio del lockout

El cierre patronal implica que el empleador deja de cumplir con su obligación principal de pagar los salarios y con su obligación accesoria de suministrar trabajo e instrumentos necesarios para llevar la actividad a cabo.

Resulta necesario analizar diferentes cuestiones en relación con los efectos del ejercicio del lockout: mora del acreedor, la situación del trabajador frente a un lockout ilícito y la situación del trabajador ante un lockout lícito.

Mora del acreedor

El cierre patronal, como se ha desarrollado anteriormente, puede estar motivado por el inicio de una huelga, siendo el cierre la reacción del empleador (lockout defensivo). En esta hipótesis el cierre patronal puede entenderse como una falta de colaboración con los trabajadores no adherentes a la huelga, quienes siguen poniendo a disposición del empleador su mano de obra, pero la cual resulta insuficiente para la continuación normal de la actividad de la empresa.

En este marco se plantea el derecho de los no huelguistas al cobro de los salarios caídos. Es importante mencionar que jamás el lockout implica la pérdida de salario para los huelguistas, en tanto los mismos no se encuentran prestando trabajo y la consecuencia es la suspensión de la contraprestación. Para el ejercicio de su derecho al cobro de estos salarios, los no huelguistas deberán solicitar la colaboración del empleador para con los trabajadores mediante una intimación. Sin embargo, para que proceda este derecho es necesario que la negativa de colaboración sea injustificada ya que de poseer el empleador una causa extraña que no le es imputable (artículo 1342 Código Civil), se ve exonerado de responsabilidad. Se reputa por causa extraña: caso fortuito, fuerza mayor y excepción del contrato no cumplido. Adicionalmente de las mencionadas, se puede agregar el hecho de la víctima y el hecho de un tercero.

La causa extraña presenta un desafío para el empleador debido a que se trata de una imposibilidad objetiva, como lo sostiene la jurisprudencia uruguaya. El empleador debe realizar un esfuerzo calificado como excepcional para cumplir, y sólo habrá imposibilidad absoluta cuando se enfrente a un obstáculo que la fuerza humana no es capaz de superar. Se entiende que existe responsabilidad objetiva cuando esta imposibilidad se presenta frente no solo al deudor, sino que ante cualquier otra persona.

Cabe preguntarse si la huelga constituye imposibilidad objetiva para el empleador y por tanto lo legitima al cierre de la empresa. La doctrina uruguaya mayoritaria entiende que para que la huelga constituya una justa causa para reaccionar se requiere que impida la prestación y además que no haya sido provocada por culpa del empleador. No todos los tribunales adoptan esta misma solución. Muchos otros, como Francia, son más severos con el empleador, entendiendo que la huelga no constituye un eximente de responsabilidad para el pago de salarios caídos ya que la huelga no es imprevisible, en el sentido que tenía conocimiento de la misma. Para que se configure el eximente se requiere un estándar exigente de buen hombre de negocios: haber hecho todo lo que se encuentre bajo su poder para evitar o finalizar la huelga.

Situación del trabajador frente a un lockout ilegítimo

En caso de que el cierre traspase los límites del preaviso o se trate de una reacción contra el ejercicio lícito de la huelga, el trabajador podrá optar entre darse por indirectamente despedido o la suspensión del contrato.

En caso de que un trabajador, como consecuencia del cierre patronal, se diera por indirectamente despedido y reclamare judicialmente la indemnización correspondiente, el empleador, una vez probado el carácter ilícito de la alteración, deberá responder por su incumplimiento mediante el pago debido de dicha indemnización, el cual la jurisprudencia fija como doble de la común.

Si, por el otro lado, se optase por la suspensión del contrato, el trabajador tendrá derecho al cobro de salarios caídos.

Situación del trabajador frente a un lockout lícito

El ejercicio legítimo del cierre patronal por parte del empleador no genera responsabilidad. Por un lado, los trabajadores no podrán darse por indirectamente despididos reclamando una indemnización especial, y por otro, no se genera la obligación de responder por los salarios caídos.

4. La huelga en el Derecho Uruguayo

4.1 Concepto

La huelga constituye una figura ampliamente definida tanto por la doctrina nacional, como internacional.

Oscar Ermida Uriarte (1999) conceptualiza la huelga como toda omisión, reducción o alteración colectiva del trabajo, con una finalidad de reclamo o protesta, o como alteración colectiva del trabajo con el objetivo de autotutela, brindando un concepto amplísimo de la figura, lo que lleva a la doctrina a precisarla.

Por otro lado, Plá Rodríguez (1989) enseña que la huelga implica la suspensión del contrato de trabajo, quedando consecuentemente en suspenso la prestación del servicio, por una parte, el pago de la remuneración por otra y los poderes de contralor y dirección sobre los trabajadores.

Santiago Pérez del Castillo (1993) también contribuyó con la definición de huelga, entendiéndose como la abstención transitoria de la prestación de los servicios habituales por una actitud concertada y colectiva de un grupo de trabajadores con el fin de promover un interés profesional.

Si bien la doctrina no llega a un consenso sobre cómo conceptualizar la huelga, existe un elemento que se repite en todas las definiciones: el concierto colectivo de los trabajadores de no trabajar o alterar la forma de trabajo. No cabe duda que el elemento colectivo es indispensable, pero no significa que el derecho de la huelga sea un derecho de titularidad colectiva. La postura doctrinaria mayoritaria, liderada por Plá Rodríguez, entiende que si bien es necesario para el ejercicio de la huelga la interrupción concertada de la prestación de trabajo por un grupo de trabajadores, el titular de este derecho es de cada uno de los trabajadores entendidos individualmente. La huelga es de titularidad individual ya que cada trabajador es libre de decidir si adherirse o no a una huelga, pero de ejercicio colectivo ya que resulta impensado y en vano el ejercicio de una huelga desarrollada por un trabajador aislado.

4.2 Fundamento y finalidad

Los trabajadores disponen de varios medios de presión o medidas de conflictos para promover sus intereses y reivindicaciones y proteger las conquistas logradas. Por un lado, los trabajadores podrán recurrir como medio de presión a la libertad de expresión y reunión, pudiendo emitir comunicados, folletos, carteles y más. Por otro, podrán adoptar medidas de suspensión del trabajo o de alteración del mismo. La medida de conflicto y medio de presión más corriente en Uruguay es, sin dudas, la huelga.

Tal como sostiene Ermida Uriarte, la huelga es un instituto típico del Derecho colectivo que permite efectivizar la autotutela laboral y la libertad sindical. A través de la huelga trabajadores con intereses en común se unifican para poder llevar a cabo sus reivindicaciones de forma más efectiva. Únicamente a través de la colectividad es que la huelga cobra efectividad. La finalidad que se persigue mediante el ejercicio de una huelga es clara: ejercer presión a través de su carácter de reivindicación. Las reivindicaciones que se buscan a través de la huelga no siempre son de carácter laboral, aunque sí resultan las más frecuentes. También se llevan a cabo reivindicaciones de carácter sindical, político y solidario.

Si bien en Uruguay existe un régimen amplio de admisión del derecho de huelga, en el cual se admiten aquellas con fines laborales, políticas, de imposición económica-política, las de solidaridad, así como también las huelgas por razones de interés y jurídicas, el ejercicio de este mecanismo de presión debe utilizarse de forma controlada o de *última ratio*. La huelga no debería proceder para defender intereses de un sólo trabajador o un grupo de ellos en virtud de una idea de solidaridad mal ejercida, sino que para promover o defender intereses cuando está en juego el cumplimiento por parte del empleador de condiciones laborales fundamentales, o situaciones que pongan en juego la dignidad del trabajador. Pedro Gari y Matías Pérez del Castillo (2012) han sostenido que, si la sociedad entera no rechaza con más firmeza el exceso sindical, será porque no conoce que existen otros medios para defender sus intereses, como la vía administrativa o judicial, o porque han sido deliberadamente engañados.

4.3 Regulación del derecho de huelga en el derecho positivo uruguayo

El derecho de huelga encuentra regulación tanto a nivel constitucional como legal. No se admite acuerdo alguno en contrario que busque limitar el ejercicio lícito de la huelga ni renunciar al mismo.

El artículo 57 inciso segundo de la Constitución establece “Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”

El artículo no crea el derecho a la huelga, sino que reconoce el derecho del cual es titular todo trabajador de la República. Que la huelga sea considerada un derecho fundamental implica que tanto el Estado como los empleadores y demás agentes intervinientes, deben abstenerse de cualquier tipo de intervención, restricción o injerencia que no se encuentre totalmente justificada.

Además, como derecho fundamental el derecho a la huelga debe ser interpretado en sentido progresivo, irreductible y a *favor libertatis*, lo que significa que, ante el caso de duda, se deberá optar por aquella interpretación que resulte más favorable a la libertad del ejercicio de la huelga. En caso de existir contradicción con otros derechos fundamentales, se deberá recurrir a la compatibilización.

En el marco legal, la ley 13.720 regula la huelga de forma similar y conjunta al lockout. En adición a esta ley existen otras de las cuales se pueden extraer criterios, estándares y principios que rigen el ejercicio de la huelga.

Otra fuente normativa que regula la huelga que merece ser comentada es la ley 19.051 la cual regula el descuento por presentismo ante el ejercicio de huelga.

Por otro lado, a ley 19.889, conocida como Ley de Urgente Consideración, incorporó una novedosa y práctica regulación para el ejercicio de este derecho fundamental. El artículo 392 de esta ley establece, por un lado, que el Estado será el encargado de garantizar el ejercicio pacífico del derecho de huelga. Además, que será el Estado quien garantizará el derecho de los no huelguistas a acceder y trabajar en los respectivos establecimientos, así como el derecho de la dirección de las empresas a ingresar a las instalaciones libremente. Este precepto normativo se encuentra fundando tanto en recomendaciones de la OIT como en observaciones del Comité de Libertad Sindical, llegando ambas instituciones a la misma idea: el derecho de huelga debe permitir el

libre ejercicio del derecho de trabajo a aquellos trabajadores no adherentes y permitir el ejercicio del poder de dirección del empleador sobre su empresa.

Esta ley presenta otra novedad regulatoria ya que prohíbe los piquetes duros. Si bien previo a la promulgación de la ley ya se discutía jurisprudencial y doctrinariamente la legitimidad de los piquetes duros, la norma vino a aclarar definitivamente este punto, calificando a la medida como ilegítima. Además, propone dos nuevos límites externos que el ejercicio deberá respetar para ser considerada lícita y gozar de toda su protección.

Uruguay ha ratificado diferentes instrumentos internacionales que regulan la materia. Entre ellos se destacan los Convenios Internacionales de Trabajo de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Socio-Laboral del Mercosur.

4.4 Modalidades de huelga

Existen, en esencia, dos modalidades de huelga. Por un lado, la huelga típica y por otro la huelga atípica.

La huelga típica se desarrolla mediante la suspensión del trabajo. Sin embargo, existe ejercicio de huelga incluso existiendo prestación del trabajo. A esta segunda modalidad de huelga se le conoce como huelga atípica.

La diferencia entre las dos modalidades radica en su ejecución: mientras la típica implica la paralización o suspensión total de la prestación de trabajo, la atípica consiste en una alteración de la modalidad de trabajo estipulada contractualmente.

Existen diferentes manifestaciones que configuran la huelga atípica, pero las más frecuentes son:

A. Trabajo a desgano

El trabajador en ejercicio de una huelga atípica de trabajo a desgano realiza las tareas estipuladas para la categoría que desempeña, pero de forma lenta y pausada, a un ritmo diferente al normal. El enlentecimiento produce una pérdida o disminución de producción, lo que genera un perjuicio en relación con las ganancias, logrando allí un perjuicio al empleador.

B. Trabajo a reglamento

Plá Rodríguez (1996) enseña que el trabajo a reglamento se trata de cumplir con excesivo rigorismo todas las exigencias reglamentarias, incluso aquellas que en la práctica cotidiana se suelen obviar por su intrascendencia o por la experiencia adquirida de que no se generan dificultades si no se cumplen.

Produce consecuentemente la desorganización y enlentecimiento del trabajo en la empresa.

C. Piquete

Los trabajadores adoptan medidas para obstruir el ingreso o egreso a la empresa de personas, materia prima, herramientas de trabajo y demás elementos necesarios para el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Los piquetes son clasificados en dos: pacíficos y duros. Por un lado, los pacíficos son aquellos que, fundamentados en la libertad de expresión y reunión, llevan a cabo los trabajadores, pero sin violentar el derecho de las demás personas al trabajo y libre circulación. En cambio, el piquete duro es aquel cuyo desarrollo involucra la violación de los derechos anteriormente mencionados. Respecto a este tipo de piquete no existe duda sobre su ilicitud en tanto no permite al empleador desarrollar su actividad productiva ni tampoco permite a los trabajadores no adherentes realizar la prestación de trabajo. El artículo 468 y siguientes de la ley 19.889 declara expresamente ilegítimo todo piquete que “impida la libre circulación de personas, bienes o servicios, en espacios públicos o privados de uso público”, permitiendo al Ministerio del Interior medidas de preservación de los espacios pudiendo requerir de otros organismos públicos para el debido cumplimiento de las medidas.

4.5 Límites del derecho de huelga

La huelga está precisamente destinada a causarle un perjuicio al empleador o conjunto de empleadores. Osvaldo Mantero (1998) plantea que aquella huelga, que, sin incurrir en hechos ilícitos, le genere un daño mayor al empleador, no se trata de una huelga abusiva sino una huelga eficiente. El perjuicio es la consecuencia normal del ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, resulta imprescindible limitarlo. Los límites sirven como guías para el correcto desarrollo de una huelga, ya que ante la ausencia de límites nos encontraríamos ante un desborde del derecho de huelga lo cual la deviene en ilícita.

La doctrina suele clasificar a los límites en externos e internos.

Los límites externos son aquellos impuestos por las normas u opiniones jurisprudenciales consolidadas. Son causados por la necesidad de atemperar las exigencias de la autotutela y otras derivadas de intereses que tienen protección en principios consagrados constitucionalmente. La huelga, como derecho fundamental, entra en colisión con otros derechos consagrados constitucionalmente tales como la vida, salud y seguridad de las personas y servicios que se ven interrumpidos por los huelguistas, entre otros. Esto justifica la necesidad de estipular límites para lograr la armonización y compatibilización de estos derechos. En los límites externos de la huelga queda comprendida la problemática de la huelga en servicios esenciales.

Por otro lado, los límites internos son aquellos que provienen del mismo concepto de huelga. La cuestión se remite a establecer el concepto de huelga, ya que dependerá del concepto los límites aplicables. Esta teoría busca limitar las modalidades de presión de los sindicatos, para evitar la producción de daños al empleador, analizando la proporcionalidad y la equivalencia de daños sufridos por cada parte. Esta tesis entiende que el daño se torna injusto cuando supera la pérdida de utilidad empresarial derivada inherentemente de la abstención de trabajar de los huelguistas que se compensa con la pérdida total o limitada de sus salarios.

La jurisprudencia uruguaya señala que los únicos límites claros para el ejercicio lícito del derecho de huelga son el carácter de pacífica, que procure la seguridad de los bienes e instalaciones del empleador y el respeto de los servicios esenciales.

Adicionalmente a los límites mencionados, la doctrina, como el Dr. Larrañaga Zeni, ha desarrollado otra clasificación de los límites: límites formales y materiales.

Los límites formales son aquellos establecidos por la propia regulación, ya sea de carácter constitucional, legal o convencional. Dentro de estos límites se destacan la obligación del preaviso, respeto de la cláusula de paz laboral y reglas de prevención y solución de conflictos.

Los límites materiales implican que la huelga debe ser ejercida en base a principios de buena fe y buenas costumbres, que debe existir proporcionalidad entre el daño que se produce y el motivo que causa la huelga y el cumplimiento de los fines previstos por el ordenamiento jurídico que fundamenta la huelga.

4.6 Efectos del ejercicio lícito de la huelga

En cuanto al salario, se interrumpe la obligación del empleador de pagar salario al trabajador huelguista ya que desaparece temporalmente la causa que justifica el pago de la remuneración. El trabajador tiene una justa causa para dejar de prestar su energía intelectual o corporal, pero no implica la continuación del resto de obligaciones por parte del empleador. La OIT apoya esta medida en tanto no considera que sea contraria a la libertad sindical. El descuento deberá realizarse proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. Sin embargo, no existe regulación legal que resuelva este punto, por lo que podría decirse a juicio de Gari y Pérez del Castillo (2012) que -siempre salvo el orden público- la ley la constituye en primer lugar cada contrato de trabajo y la obligación legal de ejecutarlo de buena fe. En los casos de huelga típica la solución parece sencilla ya que el descuento salarial será proporcional al tiempo de no cumplimiento de la actividad, es decir, el tiempo de duración de la huelga. Sin embargo, en las modalidades atípicas de huelga esta solución no parece aplicable debido a que no existe una suspensión de la prestación de trabajo computable para el descuento. En este caso la doctrina ha llegado a la solución de realizar el descuento en base a la disminución de rendimiento. Respecto a las partidas variables y accesorias que recibe el trabajador se verán afectadas por el descuento siempre que tengan naturaleza salarial o retributiva. Las únicas obligaciones que se ven suspendidas por la huelga son las obligaciones principales: prestar la actividad por parte del trabajador y el pago del salario por parte del empleador. En cuanto a las obligaciones accesorias o no principales, las mismas permanecen vigentes y en caso de incumplimiento de las mismas el empleador podría recurrir al ejercicio de su poder disciplinario.

En cuanto a la prima por presentismo, la misma debe ser entendida como un beneficio de índole económico que recibe el trabajador como premio por la asiduidad. La ley 19.051 resuelve la cuestión mediante el criterio de proporcionalidad: la prima de presentismo se descontará proporcionalmente al tiempo no trabajado por motivo de huelga.

Otro aspecto a analizar es la protección que reciben los trabajadores por la ley 19.740 encargada de proteger el despido antisindical. Si un trabajador demuestra que su despido se debe a su afiliación sindical, podrá ampararse por la presente ley que prevé como reparación la reinserción del trabajador a la misma situación que se encontraba previo al hecho ilícito de discriminación.

Por último, se prohíbe la contratación de nuevos trabajadores como reemplazo de trabajadores que se encuentran ejerciendo su derecho de huelga. La situación de los rompeshuelgas no se encuentra regulada por el derecho uruguayo, por lo que la doctrina

ha desarrollado diversas posiciones. Entre ellas se destacan, por un lado, quienes afirman que es posible el reemplazo de trabajadores huelguistas en tanto se encuentra permitido todo lo que no esté prohibido. Por otro lado, se encuentran quienes entienden que no es posible la contratación de rompehuelgas ya que se pierde el objetivo perseguido por la huelga y la neutraliza.

5. Recepción jurisprudencial de la figura del Lockout en Uruguay

La jurisprudencia uruguaya resulta reacia a aceptar el lockout como reacción del empleador ante una medida de huelga. Incluso la SCJ ha llegado a sostener en la sentencia 55/1992 del 2 de diciembre 1992 que el cierre patronal no exime de la obligación de abonar salarios, sea justa o injusta la medida.

La jurisprudencia se basa en diferentes argumentos para la negativa del cierre patronal. Uno de ellos es sostenido por la SCJ en la sentencia 817/1995 del 30 de octubre de 1995, en la cual desestima el recurso de casación confirmando la sentencia que condena al empleador al pago de los salarios caídos por el transcurso del cierre de la empresa. Fundamenta su decisión expresando que en casos en que hay silencio de la legislación respecto al lockout, se “tiende a admitir que se trata de una medida que no podría ser impedida o penada por la autoridad, pero que no encontrándose bajo la protección de la Ley implicaría la obligación de pagar los salarios caídos”.

La SCJ también se ha pronunciado sobre la necesidad del preaviso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). En la sentencia 55/1992 anteriormente mencionada, la Suprema Corte estableció que la empresa no podía oponer la ilicitud de la huelga desarrollada por los trabajadores ya que el lockout defensivo desarrollado por el empleador tampoco había sido precedido del preaviso correspondiente, perdiendo la oportunidad de ampararse en tal falta para fundamentar la licitud del cierre patronal defensivo. Además, cita a De Ferrari cuando señala que “Mientras la huelga es un derecho, el cierre es una falta. El trabajador puede, por lo tanto, reclamar los salarios perdidos” y a Durand: “... el daño sufrido por el trabajador debe ser indemnizado. Y la forma natural de la indemnización consiste en el pago de los salarios correspondientes”. La parte demandada, al haber optado por el lockout frente a la situación conflictiva que enfrentaba, no puede pretender eximirse de su obligación de pagar salarios a quienes, aunque impedidos de prestar sus servicios, permanecían, no obstante, a la orden del empleador; que, en último término, es el hecho generador del salario”. No obstante, esta postura, la SCJ ha entendido que, si bien el despido motivado por el ejercicio ilícito de la huelga no configura notoria mala conducta, tampoco puede entenderse como un despido abusivo, lo cual legitimando al lockout. La sentencia 426/1995 dictada por la SCJ establece clara y expresamente que el incumplimiento de una medida, como la obligación del preaviso, precitada como condición de ilicitud que debe cumplirse, vuelve a la huelga en contraria a la ley y, por ende, ilícita. Pero esta ilicitud no conduce como consecuencia necesaria a la configuración de notoria mala conducta que exonera al patrón del pago de indemnización por despido. La sentencia 145/1998 agrega que el despido por ejercicio ilícito de la huelga por falta de preaviso tampoco configura obligación del empleador de

pagar la indemnización por despido correspondiente a un despido abusivo. A efectos del cierre patronal ambas sentencias resultan relevantes en la medida que reconoce la ilicitud de la huelga ante falta de preaviso lo que legitima al empleador a adoptar un cierre patronal defensivo.

6. Derecho Comparado

6.1 Argentina

Argentina presenta una novedad a nivel regional, en el sentido que el cierre patronal encuentra regulación también en el Código Penal. La sección denominada “delitos contra la libertad de trabajo” prevé pena de prisión de un mes a un año para aquel patrón, empresario o empleador que, por sí o por cuenta de alguien, ejerciere coacción para obligar a otro a tomar parte en un lock-out y a abandonar o ingresar a una sociedad obrera o patronal determinada.

En 2017 se presentó en cámara de diputados un proyecto de ley, cuyo artículo 9 declaraba prohibido el cierre patronal con el fin de defender los intereses empresarios. El cierre patronal únicamente se vería admitido ante la existencia de un conflicto planteado por un sindicato, cuando como consecuencia de dicho evento se encuentre en riesgo la vida, la integridad física, y la salud o la seguridad de una o más personas, o de la comunidad, o cuando existan actos de violencia física individual plurindividual o colectiva que pueda afectar la integridad física de las personas o los bienes y servicios producidos por la empresa o los equipos y activos que conformen las herramientas de trabajo y sus instalaciones. Sin embargo, fracasó el proyecto.

6.2 Chile

Chile cuenta con una completa y detallada regulación de la figura en comparación a nivel regional.

El cierre patronal se encuentra regulado principalmente por las leyes 19.069 y por el Código del Trabajo.

Por un lado, el artículo 153 de la Ley 19.069 establece la consecuencia del ejercicio del lockout: la suspensión del contrato, lo cual determina la exoneración del empleador del pago de salarios, beneficios y regalías que derivan del contrato de trabajo. Por otro lado, se encuentra el Código de Trabajo. Éste regula detalladamente la figura del lock total o parcial, legitimando el ejercicio del lockout defensivo, no haciendo mención al ofensivo. Esta omisión hace entender que el lockout ofensivo no se encuentra permitido en el derecho chileno. entendiéndose que no se encuentra permitido en el derecho chileno.

Se establece además que el cierre únicamente 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.

Además, el artículo 354 inciso segundo menciona que el lockout 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.

La normativa recoge la misma solución que la ley 19.069 en cuanto a la consecuencia de decretar un cierre patronal: la suspensión del contrato de trabajo, pero agrega la obligación del empleador de pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social de los trabajadores no adherentes a la huelga. Asimismo, durante la huelga el recinto o local de la empresa no constituirá sede sindical.

6.3 España

España cuenta con regulación tanto constitucional como legal del cierre patronal.

A nivel constitucional, el artículo 37 de la Constitución Española reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. Para la doctrina mayoritaria española esto supone la aceptación del cierre patronal ya que la misma constituye una medida de conflicto colectivo.

A nivel legal se encuentra regulado por los artículos 12 a 14 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo de 1977. En este se establece el derecho del empleador al cierre patronal únicamente en caso de huelga o cualquier otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b. Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c. Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción

En cuanto a las consecuencias de la efectucción del lockout se establece que bajo ningún término se extinguirá la relación de trabajo, se tendrá por suspendido el contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a prestación económica por incapacidad temporal que se inicie durante esta situación y mientras ésta subsista, y, por último, el trabajador no tendrá derecho a prestación por desempleo por el hecho mismo de la suspensión del contrato de trabajo.

Además, impone la obligación al empleador de poner en conocimiento a la autoridad laboral del cierre realizado en un plazo máximo de doce horas. Por otro lado, impone una obligación de duración ya que no podrán exceder el tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Si el cierre no cesa por voluntad del empleador o a iniciativa de los trabajadores, la autoridad laboral deberá dar comunicado al empleador detallado un plazo para reabrir la empresa, el cual deberá cumplirse bajo pena de sanciones.

6.4 Francia

El lockout no se encuentra previsto en la legislación francesa. Ni la Constitución, ni las leyes, ni los reglamentos y resoluciones lo prevén como un instrumento que posea el empleador como medida de presión.

Sin embargo, a nivel jurisprudencial, la Suprema Corte se ha pronunciado sobre los cierres patronales y ha sostenido que el cierre temporal y voluntario de la empresa será legítimo cuando exista un peligro grave para los trabajadores derivado de un mal desarrollo de un conflicto colectivo. Además, requiere que sea la única alternativa para cesar el peligro, en caso de existir otra, se deberá optar por tal.

La Corte de Casación Francesa en una sentencia del 2 de diciembre de 1964 falló legitimando un lockout al entender que

... el hecho de que las medidas de cierre fueran completamente limitadas y temporales, el ejercicio del cierre entraba en los poderes normales e incluso en los deberes de un empleador quien debe garantizar un mínimo de seguridad y orden en su empresa en un momento en que corría riesgos al estar completamente comprometido por las condiciones “desordenadas e inusuales” en que el personal realizó su trabajo y ejerció su derecho a huelga....

7. Conclusiones finales

En base a lo desarrollado se puede concluir que el lockout es un derecho que posee todo empleador a cerrar la empresa y no suministrar trabajo en forma temporal con el objetivo de defender y promover sus intereses. Es un medio efectivo de presión, al igual que los trabajadores poseen la huelga. Ambas figuras persiguen el mismo fin y se traducen en la misma consecuencia: la suspensión temporal de la prestación de trabajo. No obstante, se admite ampliamente la huelga, mientras que el ejercicio del cierre patronal se encuentra altamente condicionado.

Entender al lockout o cierre patronal como la contracara de la huelga hace necesario cuestionarse si significa que admite, al igual que la huelga, modalidades atípicas. La ausencia de regulación de este tema en el ordenamiento jurídico uruguayo podría interpretarse como un permiso a este derecho, entendiendo que el empleador podría realizar todo aquello que no se encuentre prohibido por ley. Sin embargo, su ejercicio en la práctica, tal como se expuso, presenta mayores dificultades en la medida que los Tribunales han planteado diversas trabas que logran limitar este derecho del empleador.

Estas trabas que entorpecen el ejercicio del lockout motivan, en definitiva, a su no ejercicio. Esto conduce a que se vuelva fundamental la necesidad de rever el desarrollo de esta figura en el sentido que su no aceptación se traduce en la vulneración por parte del empleador de defender legítimamente sus intereses.

Referencias bibliográficas

- Castello Illione, A. (2011). El Derecho de Huelga en Uruguay. *Derecho y Sociedad* 37.
- Cour De Cassation (1964). *Chambre sociale, du 2 décembre 1964, Publié au bulletin - Légifrance*. (s.f.). Légifrance. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006968031/>
- De Buen Lozano, N. y Morgado Valenzuela, E. (1997). Poder de dirección del empleador. En Hernández Rueda, L, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 405-419). México: Héctor CURIEL GARCÍA.
- Ermida, O. (1983). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: FCU.
- Ermida, O. (1999). *La flexibilización de la huelga*. Montevideo: FCU.
- Gari, P y Pérez Del Castillo, M. (2012). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Montevideo:Fundación de Cultura Universitaria.
- International Labour Organization. *Textos del caso del CLS*. (s.f.). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2910501
- Mantero de San Vicente, O. (1998). *Derecho sindical*. Montevideo: FCU.
- Pérez del Castillo, M. (2020). *Responsabilidad Civil en las Relaciones Colectivas del Trabajo*. Montevideo: FCU.
- Pérez del Castillo, S. (1993). *El Derecho de la huelga*. Montevideo: FCU.
- Plá Rodríguez, Á. (1996). *La huelga en Iberoamérica*. Montevideo: Grupo de los nueve, Editorial Aele.
- Plá Rodríguez, A. (1989). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Ediciones Idea.
- Rivas, D. "El cierre patronal o Lock out", en Rodríguez Azcúe, Á., y Pérez del Castillo, M. (2023). *Estudios sobre El derecho de la huelga. Homenaje a Santiago Pérez del Castillo*. Montevideo: FCU.
- Rodríguez, M. (1970). El cierre patronal y su nueva disciplina jurídica. *Revista de Política Social*, número 88, octubre/diciembre, pp. 5-30.
- Supple, J. (2009, julio 21). Labor and the depression: The great coal lockout of 1929. *Solidarity Online – Socialist Organisation in Australia Affiliated to the International Socialist Tendency*. <https://solidarity.net.au/unions/labor-the-depression-the-great-coal-lockout-of-1929/>