

EL LOCK-OUT O CIERRE PATRONAL EN LA LEGISLACION PERUANA

Ricardo La Hoz Tirado*

SUMARIO: 1. Las normas legales referentes al lock-out en el Perú.-
2. Opiniones de juristas peruanos sobre la institución del lock-out en
nuestro medio.- 3. La Constitución Política del Perú y el cierre
patronal.- 4. El despido de los trabajadores por las situaciones
excepcionales de la empresa que legisla la Ley de Estabilidad Laboral,
fundadas en causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor,
no pueden confundirse con el cierre patronal.-

1. LAS NORMAS LEGALES REFERENTES AL LOCK-OUT EN EL PERU

El Lock-out estaba permitido por el Decreto Supremo de 24 de Enero de 1913. En efecto, el artículo 9º del precitado Decreto establecía: "Si los patrones resolviesen clausurar sus establecimientos por causas de carácter económico o industrial, o como consecuencia de diferencias con sus obreros, comunicarán por escrito este propósito a la Intendencia de Policía, indicando los motivos de la clausura y su duración, y acompañarán su escrito con una nómina de los obreros que, por esta causa, quedan sin trabajo".

La norma precedente quedó sin efecto al promulgarse el Decreto Supremo del 11 de enero de 1942.

Durante el primer período de gobierno del doctor Manuel Prado y cuando estaba en pleno desarrollo la Segunda Guerra Mundial, se dictó el Decreto Supremo de 11 de enero de 1942, con el objeto de regular las relaciones laborales y las de carácter productivo, teniendo en cuenta la coyuntura creada por dicho conflicto bélico.

* Profesor Emérito

En la parte considerativa del mencionado Decreto Supremo, se señalaban las motivaciones de su expedición, indicándose "que la extensión de la guerra al Hemisferio Occidental, ha creado nuevas condiciones en la vida económica y social del país, dentro de las cuales, es deber imperativo del gobierno elevar la producción, tanto para suplir la falta previsible de abastecimiento del extranjero, como para aumentar la exportación, procurando, al mismo tiempo, el mantenimiento de la ocupación y del nivel de vida de los empleados y obreros, así como la ejecución del programa de Justicia Social; que deben reformarse las disposiciones vigentes, para permitir la solución pronta de los problemas de trabajo, atribuyéndose a los organismos encargados de resolverlos, las facultades necesarias al efecto, y aprovechándose, debidamente, la eficiencia de los servicios técnicos existentes, de modo que sea posible la colaboración en mayor escala entre el Capital y el Trabajo, con sujeción a los intereses supremos de la Patria; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º y en los incisos c) y d) del artículo 2º de la Ley 8951; y en el inciso e) del artículo 3º de la Ley N° 8952; y en la Ley N° 8930; con el voto consultivo del Consejo de Ministros;

DECRETA:

Art. 1º.- Quedan comprendidas en los efectos de éste Decreto, las relaciones entre los patronos y trabajadores en los casos de:

- a) Paralización total o parcial y permanente o temporal de actividades;
- b) Aumento o disminución de la remuneración y de horas de trabajo;
- c) Modificación de la organización y régimen de trabajo.

Esta disposición comprende a la Agricultura, la Minería, la Industria, la Banca, el Comercio y el Transporte.

Art. 2º.- Las peticiones relativas a los asuntos mencionados en el artículo 1º, serán presentadas a la Dirección de Trabajo, Asistencia y Previsión Social, o a los órganos sustitutorios que determine el reglamento respectivo, el que normará también la presentación de las partes, su representación y el procedimiento. Dichas peticiones, serán resueltas definitivamente de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 8930, por el Tribunal Arbitral, creado por este decreto, o por los órganos que establezca el reglamento.

Art. 3º.- Créase un Tribunal Arbitral, que funcionará en la Capital de la República, para la solución de los asuntos que le someta la Dirección mencionada, el que estará formado por el Director del Ramo, que la presidirá; y por cuatro miembros designados por el Ministro de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social, de los cuales, dos corresponderían

a los empresarios y dos a los trabajadores.

Art. 4°.- Además de las atribuciones que les señalan las leyes y reglamentos, corresponde a la Dirección de Trabajo, Asistencia y Previsión Social, vigilar el cumplimiento de las disposiciones que prescriben:

- a) La sumisión de los asuntos colectivos de trabajo, a la conciliación y al arbitraje obligatorio.
- b) La abstención por parte de los empresarios y de los trabajadores, de actitudes lesivas a los intereses del contrario y las represalias por el ejercicio de sus derechos;
- c) La abstención por ambas partes, de hechos ilegales como cierres, lock-outs y paros, huelgas y suspensiones colectivas de trabajo por cualquier término.
- d) El requisito de autorización previa de la autoridad, para toda forma de clausura, reducción o suspensión del trabajo por los empresarios, incluso en los casos de fuerza mayor, y de toda la modificación del régimen de trabajo, que motiva la disminución de la remuneración. La misma Dirección, aplicará, en los casos de infracción, las sanciones que sean de su facultad; y dará cuenta a las autoridades políticas para la aplicación de las demás penalidades.

Art. 5°.- Quedan derogadas las disposiciones que se opongan al cumplimiento del presente decreto.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los once días del mes de enero de mil novecientos cuarentidos.

Manuel Prado.
Constantino J. Carvalho".

Este Decreto Supremo fue derogado expresamente por el Art. 57°, del Decreto Supremo N° 006-7-TR de 29 de noviembre de 1971, que prescribía: "Derógase los artículos 41° al 67° del Decreto Supremo de 23 de marzo de 1936, el Decreto Supremo de 30 de mayo de 1939, el Decreto Supremo de 11 de enero de 1942 y demás disposiciones que se opongan al presente Decreto Supremo.

Pero, además, el Decreto Supremo 006-71-TR, que como es sabido, norma el proceso de la negociación colectiva, prohíbe expresamente el lock-out por su artículo 54° que establece: "Es prohibida cualquier forma de cierre o paralización total o parcial de los centros de trabajo por los empleadores, con la finalidad de imponer a los trabajadores cambios en las remuneraciones y condiciones de trabajo como represalia".

2. OPINIONES DE JURISTAS PERUANOS SOBRE LA INSTITUCION DEL LOCK-OUT EN NUESTRO MEDIO

El profesor Rendón Vásquez comenta la disposición mencionada expresando: "Esta disposición es una aplicación de carácter de orden público de las normas legales y convencionales de trabajo que consiste en que ellas no pueden implicar su modificación en perjuicio de los trabajadores. La Constitución dice, como sabemos que: Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo. (Art. 57°). Como el lock-out pretende llevar a los trabajadores a la aceptación de determinadas remuneraciones y otras condiciones de empleo, lo que daría lugar a un convenio o pacto, expreso o tácito, que sería nulo, resulta evidente que también adolecería de nulidad cualquier acción que conduzca directa o indirectamente a ese acuerdo"¹.

El doctor Fernando Elías Mantero en su obra "El procedimiento de negociación colectiva" al comentar el artículo 54° del Decreto Supremo N° 006-71-TR, dice lo siguiente:

"El precepto contenido en el artículo 54°, es fundamentalmente declarativo ya que, en términos generales, el llamado "lock-out" o paralización no autorizada de la actividad de la empresa está prohibida".

"El "lock-out" es el acto opuesto al de la huelga, en el sentido de que en ésta el trabajador se opone a ejecutar su deber primordial, que es prestar el servicio, mientras que, en el "lock-out" el empresario se niega a admitir a los servidores, impidiéndoles ingresar al establecimiento, rehusando cumplir con su principal obligación, que es proporcionar el trabajo que debe hacer el dependiente, o permitirle su realización".

"En consecuencia, el empleador, en el curso de la negociación colectiva, no puede concurrir a dicho medio de prueba para imponer sus condiciones. Por el contrario, el trabajador hace uso de la huelga como medio de presión, lo que nos lleva a preguntarnos las razones de esta diferencia".

"No existe ningún artículo del D.S. 006-71-TR, por el cual se impida a los trabajadores recurrir a la huelga. Resulta improbable que la ley reguladora de la negociación colectiva, niegue al servidor el derecho de emplearla, porque

¹ Jorge RENDON VASQUEZ. "Derecho del Trabajo", "Relaciones colectivas en la actividad privada y en la administración pública". Pág.247. Ob.cit.

la huelga es conocida universalmente como elemento de lucha".

"Al empresario le han sido vedados los medios compulsivos o de presión, por considerarse que tiene el poder económico. En el caso que se reforzara esta situación, con la facultad de cerrar el establecimiento, la desigualdad sería aún mayor, y no obtendrían las condiciones necesarias para el adecuado desarrollo de la negociación. De permitirse el "lock-out" el principal podría dejar al trabajador sin empleo y, por consiguiente sin remuneración, obligándolo a aceptar condiciones desventajosas".

"Como se puede apreciar de la lectura del artículo comentado, la prohibición persigue dos finalidades: evitar que se imponga a los servidores cambios en las remuneraciones o en las condiciones de trabajo, aprovechándose de la presión y que se le use como represalia".

"En el primer caso, se quiere impedir que el empleador provoque condiciones que modifiquen convenios o reduzcan remuneraciones, y en el segundo que tome represalias, es decir venganza o retaliación, por cualquier actitud que hubiesen asumido los trabajadores en el curso de la negociación"².

Para Juan Carlos Cortés, en el Artículo 54° del Decreto Supremo 006-71-TR, se estaría prohibiendo:

"a) El lock-out ofensivo, es decir, aquel por el cual se trata de lograr una determinada pretensión empresarial, por ejemplo, reducción en las remuneraciones.

b) El cierre patronal durante la huelga, ya que normalmente esta se realiza como mecanismo de presión en el proceso de negociación colectiva. Con lo cual no se permitiría, ni el lock-out defensivo, ni el preventivo.

c) El paro patronal luego de haber concluido la huelga o el proceso de negociación colectiva como represalia.

El artículo en cuestión sólo no contemplaría los casos en los que se quisiera presionar a sujetos distintos a los propios trabajadores como en los casos de lock-out

² Fernando ELIAS MANTERO.- "El procedimiento de negociación colectiva", "Actualidad Laboral". "Revista informativa de trabajo". Octubre y Noviembre de 1990. Edición extraordinaria. Pág. 132. Consultores Laborales S.A. Lima, 1990.

de solidaridad y el político"³.

3. LA CONSTITUCION DEL PERU Y EL CIERRE PATRONAL

No existe en la Constitución Política del Perú ningún artículo o norma que permita la práctica del lock-out o que lo prohíba expresamente. Pero de lo anteriormente expuesto, coincidimos con la opinión de Rendón Vásquez y Juan Carlos Cortés, en el sentido de que nuestra Carta Fundamental no permite a los empleadores la realización del cierre patronal.

Primero examinemos el texto constitucional y partamos del preámbulo que es su fundamento doctrinal, cuando dice:

"Decididos a promover la creación de una sociedad justa libre y culta, sin explotados ni explotadores, exenta de toda discriminación por razones de sexo, raza, credo o condición social, donde la economía está al servicio del hombre y no el hombre al servicio de la economía; una sociedad abierta a formas superiores de convivencia y apta para recibir y aprovechar el influjo de la revolución científica, tecnológica, económica y social que transforma el mundo";

"Decididos asimismo a fundar un Estado democrático, basado en la libertad popular y en su libre y periódica consulta, que garantice, a través de instituciones estables y legítimas, la plena vigencia de los derechos humanos; la independencia y la unidad de la República; la dignidad creadora del trabajo; la participación de todos en el disfrute de la riqueza; la cancelación del subdesarrollo y de la injusticia; el sometimiento de gobernantes y gobernados a la Constitución y la ley; y la efectiva responsabilidad de quienes ejercen función pública".

"Convencidos de la necesidad de impulsar la integración de los pueblos latino-americanos y de afirmar su independencia contra todo imperialismo";

"Conscientes de la fraternidad de todos los hombres y de la necesidad de excluir la violencia como medio de procurar solución a conflictos internos e internacionales";

Del exordio transcrito resulta que la Constitución se dirige a tratar de conseguir una sociedad libre, sin explotación ni explotadores, que reconoce la

³ Juan Carlos CORTES. "El lock-out o cierre patronal en el Perú", "Derecho Colectivo del Trabajo: Materiales de enseñanza". Pontificia Universidad Católica del Perú. Autores varios, Lima, 1988.

dignidad creadora del trabajo y la participación de todos en el disfrute de la riqueza y la necesidad de excluir la violencia como medio de solución de conflictos internos, entre los que se encuentran los conflictos de trabajo, lo que no se compadece con una institución como el lock-out o cierre patronal.

Por otro lado, ¿Cuál es la finalidad del Capítulo V del Título I de la Constitución del Estado, denominado "Del Trabajo"? No es otra, en nuestro concepto, que la de propender al reconocimiento efectivo de la plenitud de los derechos del trabajador y adquiere, en consecuencia, dentro de su concepción, un contenido y significado inmensos, se convierte en el instrumento jurídico destinado a asegurar la base económica y social necesaria para que la libertad del hombre se desenvuelva por entero, asegurando su desarrollo pleno como persona humana, y expresando así el valor social del trabajo en armonía profunda con su valor personal. Por eso consideramos muy útil la opinión de Cortés, cuando expresa que la finalidad del Capítulo V de nuestra Constitución es "la de proteger únicamente a los trabajadores, y a manera de ejemplo, mencionaremos a los artículos 55° y 51°, que reconocen el derecho de los trabajadores de declararse en huelga y sindicalizarse y en ninguno de los dos casos hace mención alguna a los empresarios como se legisla en otros textos constitucionales. Tampoco en ningún artículo específico se mencionan dichas atribuciones.

Por lo que decimos que el texto peruano ha optado claramente por los trabajadores, para que mediante este apoyo normativo se puedan equilibrar frente a los sectores antagonistas.

El mismo autor Cortés, indica que "los constituyentes peruanos tuvieron como principal referente, al texto constitucional español de 1978, del cual han recogido diversas instituciones. En España existe una gran discusión a raíz del artículo 37.2, donde se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflictos colectivos, aparte del reconocimiento expreso del derecho de huelga de los trabajadores (Art. 28.2). En la discusión se sostienen tres posiciones:

a) No se reconoce el lock-out cuando se mencionan "medidas de conflicto colectivo mas bien se refiere a otro tipo de medidas, (Ojeda, Daubler).

b) Si se reconoce al lock-out, como contrapeso del derecho de huelga, y además es la medida conflictiva básica (Dieguez), y,

c) Es permitido el lock-out, solo si con el cierre se pretende impedir comportamientos ilegítimos de los trabajadores en huelga (Olea). Esta última posición, es compartida por el Tribunal Constitucional, quien consignó en una sentencia algunas causas por las cuales se podría declarar el cierre patronal.

El mencionado artículo 37.2 que está ubicado en la sección de los deberes y los derechos del ciudadano, no fue tomado en cuenta por el constituyente peruano, lo que reafirma lo expresado anteriormente: su opción por la protección del trabajador.

Al admitir el cierre patronal, éste afecta no solo a los huelguistas, lo que conlleva una lesión al derecho del trabajo recogido en el artículo 42, derecho no considerado solo frente al Estado (el cual debe tender hacia la creación de empleo), sino como el derecho de toda persona a laborar sin suspensiones salvo los casos excepcionales o el ejercicio de sus derechos, situaciones en las que no se encuentra el lock-out".

"Siguiendo al autor español Antonio Ojeda Avilés, podríamos añadir el siguiente argumento que para nosotros es mas importante: El reconocimiento expreso del derecho de huelga, anula cualquier expresión del derecho de cierre en el mismo texto normativo, pues sería paradójico el reconocimiento de dos figuras que se contrarrestan mutuamente. Al reconocerles a los empresarios el derecho al cierre patronal, estaríamos legislando contra el pleno ejercicio del derecho del huelga, el cual se encontraba rebajado en su protección normativa y en su eficacia como medio de presión legítima"⁴.

4. EL DESPIDO DE LOS TRABAJADORES POR LAS SITUACIONES EXCEPCIONALES DE LA EMPRESA QUE LEGISLA LA LEY DE ESTABILIDAD LABORAL, FUNDADAS EN CAUSAS ECONOMICAS, CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR NO PUEDE CONFUNDIRSE CON EL CIERRE PATRONAL

No debe confundirse el lock-out con aquellas situaciones excepcionales de la empresa que norma la Ley de Estabilidad Laboral N° 24514 de 4 de Junio de 1986 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-88-TR de 4 de Febrero de 1988.

Según el Artículo 3°, inciso b) de la Ley N° 24514, son causas justas de despido entre otras: "Las situaciones excepcionales de la empresa, fundadas en causas económicas, técnicas, caso fortuito y fuerza mayor". La Ley no define lo que debe entenderse por causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor. Tampoco lo hace su Reglamento, por lo que recurrimos a las nociones doctrinarias del caso.

Gamarra Vilchez dice: "Toda empresa está sujeta a riesgos que pueden alterar su normal desarrollo, uno de estos riesgos puede ser de carácter económico, que

⁴ Juan Carlos CORTES. "El lock-out o cierre patronal en el Perú". Págs. 316, 317. Ob. cit.

puede comprender desde el debilitamiento de la empresa, hasta la falencia total produciendo crisis en el proceso productivo y afectando seriamente la relación laboral, por lo que hechos de esta naturaleza pueden justificar la despedida de los trabajadores en forma colectiva; estas razones económicas pueden comprender dificultades financieras, disminución de la demanda, introducción de nuevos modos de producción, fluctuaciones del comercio internacional". El mismo autor agrega: "La causa técnica está referida a los medios de producción, los mismos que pueden ser objeto de deterioro o mejoramiento en cuanto a su capacidad de rendimiento. En el primer caso, supone una crisis del centro de trabajo y en el segundo, un avance tecnológico que origina desocupación masiva por el progreso de los sistemas de producción". Sin embargo, sostiene -Gamarra Vilchez- en el caso de progreso o avance tecnológico, el personal debe ser reubicado en actividades conexas a la producción; es decir, solo debería conducir a la reducción del personal y no al cierre total⁵.

En lo atinente al caso fortuito y a la fuerza mayor, se considera en el Derecho positivo que la distinción entre ambos conceptos carece de efectos prácticos. Empero, la doctrina, especialmente los autores modernos hacen distinguos que influyen en su clasificación. Para unos, el término "caso fortuito", se aplica a los hechos producidos por la naturaleza y "fuerza mayor" a los hechos del hombre. Para otros, a la fuerza mayor se le asigna un efecto liberador mas amplio que el caso fortuito. La primera implica la "irresistibilidad" del acontecimiento y el segundo su "imprevisibilidad". El caso fortuito significaría solo una imposibilidad "relativa" de ejecución y, en cambio la "fuerza mayor" sería la imposibilidad absoluta. El Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas, define al caso fortuito como el suceso inopinado, que no se puede prever ni resistir, también se dice del acontecimiento inesperado, imprevisible que siendo involuntario impide el cumplimiento de ciertas obligaciones contractuales. El mismo Diccionario, define la fuerza mayor como todo acontecimiento que no ha podido ser previsto, o que previsto, no se ha podido resistir. La fuerza mayor es un aspecto particular del caso fortuito.

En el Vocabulario Jurídico de Henri Capitant, el caso fortuito es el acontecimiento debido al azar y excluye toda culpa por parte del deudor o del autor aparente del daño; y fuerza mayor es el acontecimiento -fuera de la naturaleza, hecho de un tercero, hecho del príncipe- que no ha podido ser previsto ni impedido y que libera al deudor por imposibilidad de cumplir su obligación frente al acreedor, o exonera al autor de un daño, frente al tercero víctima de éste por imposibilidad de evitarlo. Ejemplo: el incendio de una fábrica que paraliza las entregas de los

⁵ Leopoldo GAMARRA VILCHEZ. "Temas de Derecho Laboral. Relaciones colectivas". Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Págs. 15 y 16. Lima, 1989.

pedidos pendientes, siempre que el industrial no haya incurrido en ninguna imprudencia, o el rebote por azar de una bala de fusil.

La jurisprudencia (francesa) y la mayoría de la doctrina considera como sinónimos fuerza mayor o caso fortuito. Sin embargo, para algunos autores la fuerza mayor suprimiría siempre la responsabilidad, por ser exterior a la esfera de acción del autor del daño, en tanto que el caso fortuito por ser un riesgo inherente a su género de actividad, debe quedar, a su cargo, salvo que exista un texto legal en contra.

Agudamente, Gamarra Vilchez, escribe: "Doctrinariamente no es fácil distinguir la diferencia entre fuerza mayor o caso fortuito y en la práctica no es tan útil. De ahí creemos que la Ley de Estabilidad Laboral emplea ambos términos, como sinónimos. Pero en ambos casos se necesita de dos elementos: Que se trate de un hecho extraño a las partes de la relación laboral, en el sentido que no sea imputable a ninguno de los dos, que su consecuencia irremediable sea la terminación definitiva de una parte o sector de los trabajadores. Pero se debe aclarar que esta causal no opera *per se* ni ocasiona automáticamente la terminación de la relación laboral; se trata simplemente de una causa que el empleador, si lo desea o es obligado, puede invocar".

A continuación mencionaremos los procedimientos que al respecto estatuye la Ley de Estabilidad Laboral, en sus artículos 16 al 24, referentes a causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor.

Según el artículo 16° de la Ley 24514, la Autoridad Administrativa de trabajo conocerá y resolverá las solicitudes que presente el empleador cuando sobrevengan causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor, para:

- a) Suspender temporalmente las labores en forma total o parcial;
- b) Reducir personal;
- c) Disminuir los turnos, días y horas de trabajo; y
- d) Rescindir los contratos de trabajo por liquidación de la empresa.

La modificación de las condiciones de trabajo, ya sea que provengan de pacto o costumbre podrá plantearse como alternativa de las acciones señaladas en los artículos precedentes, como forma de coadyuvar a la continuidad de las actividades del centro laboral, en resguardo de la estabilidad en el trabajo. Dicha alternativa solo podrá plantearse luego de recibir el dictamen que señala el inciso a) del artículo siguiente:

Art.17°.- Las solicitudes presentadas por el empleador, acerca de los casos señalados en el artículo precedente, siempre que tengan como origen

causa económica o técnica se someterán al siguiente procedimiento:

a) Recibida la solicitud, el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, solicitará dictamen sobre la misma al Ministerio del Sector correspondiente o a la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores, si fuere el caso. El dictamen será emitido dentro del término de 15 días y contendrá además de la opinión debidamente fundamentada acerca de las situaciones reales invocadas en la solicitud una verificación de las mismas y su implicancia con el factor trabajo, bajo responsabilidad del jefe de la dependencia competente;

b) Recibido el dictamen, la Autoridad Administrativa de Trabajo convocará a los representantes de los trabajadores y del empleador a reuniones de Conciliación las que tendrán una duración no mayor de ocho días;

c) Si las partes no se pusieran de acuerdo en la etapa conciliatoria la solicitud será resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia en el término de cinco días; y,

d) Las partes podrán apelar de esta resolución dentro del término de tres días, debiendo resolver en segunda y última instancia la Autoridad Administrativa de Trabajo correspondiente.

En dichas solicitudes, deberá incluirse la nómina de los trabajadores afectados, con indicación de su nacionalidad, antigüedad en el servicio y cargas de familia, a fin de que estos criterios sean considerados por la Autoridad Administrativa de Trabajo al momento de expedir resolución.

Art. 18º.- En la reducción o liquidación de personal por razones económicas o técnicas, se concederá a los trabajadores afectados, un preaviso de treinta días, que se computarán a partir de la fecha de la resolución que ponga fin al procedimiento.

Se podrá sustituir tal preaviso por el pago de una remuneración mensual, quedando liberado el trabajador de labor durante dicho término.

El preaviso o pago no será concedido en caso que el empleador habiendo solicitado su exoneración, haya demostrado fehacientemente la imposibilidad económica para su cumplimiento, lo que será establecido en la resolución autoritativa.

Art. 19º- Cuando la naturaleza del evento derivado del caso fortuito o fuerza mayor, haga imposible el normal desenvolvimiento del centro de trabajo o parte de él, la Autoridad Administrativa de Trabajo, procederá previa verificación, a autorizar la suspensión total o parcial de labores o la disminución de los turnos, días u horas de trabajo. En todo caso la autorización no podrá ser mayor de tres meses.

La Autoridad Administrativa de Trabajo, recibida la solicitud debidamente fundamentada, expedirá la resolución autoritativa sujetándose a las instancias señaladas en los incisos c) y d) del artículo 17° de la presente Ley.

Art.20°.- La Autoridad Administrativa de Trabajo, aprobará los convenios o pactos celebrados en trato directo entre el empleador y sus trabajadores, en los casos a que se refiere el artículo 16° de la presente Ley.

Art.21°.- Cuando se trata de reducción o liquidación de personal, el empleador consignará en el Banco de la Nación y a nombre de los trabajadores afectados, el monto de sus beneficios sociales, dentro del término de cuarentiocho horas, computado a partir de la fecha en que quede consentida o ejecutoriada la resolución que ponga fin al procedimiento.

Art.22°.- La resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, no surtirá efecto si el empleador no acredita haber abonado el monto de los beneficios sociales correspondientes a los trabajadores afectados por la medida de reducción o liquidación a que se refiere el artículo 16°, con el certificado de consignación expedido por el Banco de la Nación, a nombre de cada uno de tales trabajadores o con el recibo otorgado por éstos.

El empleador que abonare beneficios sociales manifiestamente diminutos a los que por Ley pudiese corresponderle al trabajador afectado, se le aplicará el máximo de la multa que corresponda en el procedimiento pertinente de reclamación ante el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales.

Art.23°.- Los trabajadores afectados por la medida de reducción o liquidación, podrán acogerse al adelanto en la edad de jubilación, previsto en el artículo 44°, del Decreto Ley N° 19990, relativo al Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social.

Art.24°.- Si el empleador decidiera contratar nuevo personal, estará obligado a dar preferencia a los trabajadores despedidos por causal que señala el artículo 16°, que por su categoría y calificación pudiesen ocupar los puestos ofrecidos, dando preferencia a los trabajadores peruanos mas antiguos. Para este efecto, deberá comunicárseles por escrito en el domicilio que estos hayan señalado, precisando la fecha de su reingreso y dando aviso oportunamente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, acreditando la entrega de la indicada comunicación. Tal entrega deberá efectuarse por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de reingreso. El trabajador, por su parte, manifestará por escrito su aceptación, recabando constancia de entrega por lo menos con cinco días

de anticipación a dicha fecha, quedando liberado el empleador si el trabajador no manifiesta su aceptación. Si se prescindiese de estos trabajadores y se contratara personal distinto, los trabajadores excluidos tendrán derecho a solicitar su readmisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en cuyo caso, tendrán derecho a las remuneraciones dejadas de percibir desde la formulación de la denuncia hasta su reingreso.

El Reglamento de la Ley N° 24514, Decreto Supremo N° 003-88-TR de 4 de febrero de 1988, dispone en su artículo 29°, que a los casos previstos en el artículo 21 de la Ley (Estabilidad Laboral), sobre reducción o liquidación de personal, le son de aplicación las normas contenidas en el Decreto Supremo N° 007-86-TR, en cuanto sean pertinentes. Es de hacer notar que el mencionado Decreto Supremo de 30 de enero de 1986, contiene las normas para el pago preferencial de los derechos sociales de los trabajadores, en procedimientos ejecutivos o coactivos, en casos de quiebra, liquidación o paralización de centros de trabajo.

Existe también el Decreto Supremo N° 969-90-TR, que adecua y regula las solicitudes de empleadores sobre reducción de personal o resolución de contratos de trabajo de acuerdo a la Ley de Estabilidad Laboral. En su parte considerativa la norma mencionada dice: "Que, es propósito del gobierno, en el marco del Programa de Estabilización Económica mantener los niveles de empleo, por lo que ante situaciones de emergencia es necesario adecuar y regular las aludidas solicitudes de los empleadores así como canalizar la solución de las mismas; por lo que de conformidad con el inciso 11, del artículo 211° de la Constitución Política del Perú;

DECRETA:

Art. 1°.- Los empleadores que recurran a la Autoridad Administrativa de Trabajo, para obtener autorización de reducción de personal o resolución de los contratos de trabajo de acuerdo a lo previsto en los incisos b) y d) del Artículo 16° de la Ley 24514 (Reducción de personal y rescindir los contratos de trabajo por liquidación de la empresa), deberán acreditar previamente haber propuesto formalmente a los trabajadores como alternativas las acciones señaladas en los incisos a) y c) (Suspender temporalmente las labores en forma total o parcial; disminuir los turnos, días u horas de trabajo), del Artículo 16° de la citada Ley.

Art. 2°.- En aplicación del párrafo final del Artículo 16° de la Ley 24514, los empleadores podrán proponer cualquier otra alternativa como forma de coadyuvar a la continuidad de las actividades del centro laboral, en resguardo de la actividad en el trabajo. Las alternativas en referencia podrán plantearse en cualquier estado del procedimiento respectivo. Los

acuerdos serán puestos en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo para su aprobación.

Art. 3º.- Las solicitudes en actual trámite se adecuarán a lo previsto en los artículos anteriores; salvo que hayan incurrido en situación de abandono, conforme a lo prescrito en el Artículo 94º del Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, aprobado por Decreto Supremo N° 006-SG de 11 de noviembre de 1967.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima a los quince días del mes de noviembre de mil novecientos noventa.

Alberto Fujimori Fujimori, Presidente Constitucional de la República.

Carlos Torres y Torres Lara, Ministro de Trabajo y Promoción Social.

El Artículo 94º del Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, dispone: "Cuando no exista disposición específica sobre la caducidad o sobre el abandono en leyes especiales o reglamentos dentro de cuyo régimen se esté tramitando un proceso, el órgano administrativo competente declarará el abandono si el interesado incumple algún trámite y pasan además treinta días, mas el término de la distancia, desde que fuera requerido para hacerlo, salvo que sea de interés público la continuación del proceso".

En tal virtud no puede producirse la asimilación del inciso b) del artículo 4º de la Ley de Estabilidad Laboral a los casos de lock-out, pues se trata de causas justas de despido, señaladas específicamente en la Ley y con la garantía e intervención en los procedimientos respectivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo, en todo caso de suspensión temporal, total o parcial, reducción de personal, disminución de turnos o liquidación de la empresa.

Se puede, pues, afirmar que la figura del lock-out o cierre patronal no existe en el Perú y además está expresamente prohibida.