



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

EL CIERRE PATRONAL EN VENEZUELA: ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL

Presentado por
Martínez Capote Lizcarla

Para Optar al Título de
Especialista en Derecho del Trabajo

Tutor
Rodríguez Bastardo Sergio Elvis

Caracas, 16 de Diciembre de 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Lizcarla Martínez Capote** titular de la Cédula de Identidad V.-17.401.695, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: **El Cierre Patronal en Venezuela: Antecedentes y Situación Actual**; y manifiesto que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los 16 días del mes de Diciembre de 2016

Sergio Elvis Rodríguez Bastardo

C.I V.-14.139.002



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**EL CIERRE PATRONAL EN
VENEZUELA: ANTECEDENTES Y SITUACIÓN ACTUAL**

**Autor: Lizcarla Martínez
Asesor: Sergio Rodríguez
Fecha: Diciembre 2016**

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo general: analizar el cierre patronal en Venezuela: Antecedentes y situación actual. Para ello, se realizó una investigación de tipo documental a través de la búsqueda de información por medio de textos impresos, electrónicos y revistas. En conclusión luego de la revisión extensiva de todo el material conseguido, no se puede realizar un cierre patronal en virtud de que no hay una normativa legal que lo permita en nuestra legislación y podría considerarse inconstitucional; así como tampoco se puede realizar un cierre de la entidad de trabajo por parte del patrono, al menos que sea autorizado por el órgano correspondiente bien sea la Inspección del Trabajo o el Juez Mercantil en caso de quiebra o atraso.

Palabras Clave: Cierre patronal, lock-out, entidad de trabajo, trabajador, patrono, ley.

Índice General

	Pág.
Aceptación del Tutor	i
Resumen	ii
Índice General	iii
Introducción	1
 Capítulo	
 I. La Libertad sindical como derecho del empleador	5
Acepciones de la Libertad Sindical	5
Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Interno	7
 II. El Cierre patronal en el Derecho Comparado	12
Definición del Cierre Patronal	12
Derecho Comparado	13
 III. Antecedentes del Cierre Patronal	29
Evolución Histórica del Cierre patronal en Venezuela	29
 IV. La posibilidad de un cierre patronal desde la perspectiva de la situación de Venezuela actualmente.	41
La Entidad de Trabajo	41
Concepto	41
Atraso	42
Concepto	42
Requisitos	43
Quiebra	45

Concepto	45
Requisitos	45
Perspectiva actual en Venezuela razonando los artículos 149 y 150 de la LOTTT	48
Conclusiones y Recomendaciones	62
Referencias Bibliográficas	66

Introducción

En la legislación laboral de Venezuela no se regula la figura del cierre patronal de manera directa, por lo que, nos parece interesante estudiar a fondo esta figura laboral sobre todo porque nos daría a conocer su impacto en la actualidad en que nos desenvolvemos hoy en día.

A nivel general se entiende que el cierre patronal es la posibilidad de realizar un cierre temporal unilateral de una empresa por parte del patrono (empleador) y evitar la actividad laboral para no aceptar o modificar las condiciones de trabajo que les están exigiendo los trabajadores.

Sin embargo, el contexto que deseamos estudiar, parte de observar como en efecto se entiende el cierre patronal en Venezuela, ya que, nuestra doctrina no lo muestra como una posibilidad directa, y que, más bien en la actualidad se usa el cierre de esta índole por otras razones, que van más allá a la de un conflicto con el sindicato de una empresa, sino que más bien ocurren por circunstancias de índole social que hay en el entorno de nuestro país.

Partiendo del análisis del cierre patronal conoceremos a fondo un tema que no ha sido muy explorado por nuestra doctrina y que debemos investigar más, ya que, de este análisis se determinará si es un derecho del empresario, un derecho absoluto, un derecho fundamental, si está previsto en nuestra legislación, sus antecedentes, y con ello, se podrá comprobar si el patrono lo puede realizar de manera legal sin menoscabar ningún derecho constitucional y, a su vez, partiendo de esto veremos cuando es considerado legal el cierre de una entidad de trabajo o si definitivamente en nuestra legislación y doctrina es inconcebible el cerrar una empresa, bien sea por presión a los trabajadores o por afectaciones de otra índole.

Es por ello, que si realizamos un exhaustivo estudio y un análisis más profundo podríamos aclarar qué posibilidades tiene un patrono en Venezuela para realizar un cierre de iniciativa patronal de manera lícita y legal en nuestra legislación o si por el contrario no hay medidas legales suficientes que protejan al patrono para ejercer un

cierre de este tipo y dar respuesta a como es el cierre patronal en Venezuela sus antecedentes y situación actual.

En nuestro país tenemos que la legislación del derecho del trabajo ha pasado de manejar las situaciones producidas del trabajo como hecho social a proteger el trabajo como hecho social y con ello lograr garantizar los derechos de todos los trabajadores.

En la legislación laboral de Venezuela a través del tiempo se ha observado que no se regula la figura del cierre patronal de manera directa, sino que a través de la doctrina se ha visto este tema indirectamente, lo que sucede en nuestro país, es que si un patrono se llegare a encontrar en dificultades con el sindicato o sus trabajadores, la ley no le da de manera directa la posibilidad de realizar un cierre de patronal como medida alterna a otro que pudiera tener, es por esto que, creemos que no sólo los sindicatos o trabajadores pueden tener derechos a ejercer presión por medios alternos como la huelga, sino que, también el patrono (empresa) podría tener su protección cuando la negociación se torna compleja y se han agotado las vías conciliatorias.

Asimismo, en este orden de ideas, la legislación tampoco es clara con lo que denominan un cierre de la entidad de trabajo, ya que, pareciera que se refiere a un cierre por parte del patrono, pero que no es necesariamente por conflictos con los trabajadores, entonces, nos surge la inquietud de profundizar estos escenarios, porque no sabemos si puede haber un cierre patronal o un cierre de la entidad de trabajo; o si por el contrario, estas dos figuras son ilegales e inconstitucionales. Es por esto que, se quiere determinar a partir de esta investigación, lo que en verdad es considerado como un cierre patronal en Venezuela: antecedentes y su situación actual, debido a que aclarando estas dos figuras podremos saber si son aceptadas y las puedan usar los patronos en sus empresas de manera legal.

De lo anterior, se busca lograr responder ciertas inquietudes como: ¿Qué es un cierre patronal?, ¿Es un derecho del empresario el cierre unilateral de su propia empresa como mecanismo de defensa contra los ataques de sus empleados?, ¿Se considera lícito en Venezuela el cierre patronal? ¿Puede una empresa cerrar su entidad de trabajo de manera legal? ¿Hasta qué punto podría un patrono realizar un cierre patronal en Venezuela? En virtud de estas interrogantes vamos a investigar de manera exhaustiva

sobre su legalidad y licitud en clave constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinal con apoyo en el derecho comparado y así determinar el alcance de lo que se conoce como “cierre patronal” en Venezuela y también determinaremos su licitud o no y, en cuáles casos se considera legal el cierre de una empresa.

La importancia de esto, está en la búsqueda empresarial de nuevas formas, de encontrar salidas que contrarresten el poder de los trabajadores en el sentido de una eventual dificultad en la que no puedan cumplir con sus obligaciones como patronos las empresas.

Es por esto, que esta investigación laboral, se ve obligada a mirar detenidamente, las reales motivaciones que subyacen en las formas modernas de las situaciones que enfrentan las empresas con respecto a los trabajadores que dependen de ellos.

Estimamos que se advierten manifestaciones que atentan contra una herramienta importante en las relaciones de trabajo, como es la capacidad conflictiva de los trabajadores e incluso cuando se trata de algo distinto a un conflicto con los trabajadores.

Es de suma importancia determinar si una entidad de trabajo (empresa) puede realizar de manera lícita un cierre patronal o un cierre de la entidad de trabajo, para que la misma empresa pueda considerar dentro sus opciones la posibilidad de mantener un poco de control en la parte conflictiva de los trabajadores; además de saber si el patrono puede cerrar su entidad de trabajo de manera legal por otros temas que no sean necesariamente de conflicto con los trabajadores porque al saber esto, se dará respuesta a que una empresa pueda hacerlo o no conforme al basamento legal.

En este sentido, con esta determinación podremos ver si por ejemplo, la empresa no puede sostener económicamente las solicitudes que le plantean los trabajadores, o si la empresa de manera unilateral desea cerrar su entidad de trabajo de manera temporal por falta de producción de materia prima pueda en efecto hacerlo.

Es por esto, que se debe estudiar en esta investigación dichas inquietudes, para así saber el alcance del patrono en cuanto al cierre patronal y con ello, saber los parámetros

que pueden limitar esta opción de cierre sin menoscabar que los derechos de los trabajadores se vean afectados. Es por ello, que si realizamos un exhaustivo estudio y análisis más profundo sabremos si en Venezuela se pueda realizar un cierre patronal de manera lícita en nuestra legislación sin violentar o menoscabar derechos consagrados en nuestra legislación.

Es por esto, que la presente investigación es de carácter documental ya que la información obtenida en las distintas situaciones planteadas en esta investigación, son descritos e interpretados por medio de la obtención y análisis de datos de información bibliográfica impresa o electrónica.

El trabajo quedó estructurado de la siguiente forma: en primer lugar, las páginas preliminares (portada, carta de aceptación del tutor, resumen e índice general); en segundo lugar, el contenido en sí del mismo que comprende: la introducción, un primer capítulo referido a la Libertad Sindical como derecho del empleador, el concepto de la libertad sindical, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Interno; un segundo capítulo, en el que se contrasta el cierre patronal en el derecho comparado, el concepto del cierre patronal; un tercer capítulo referido a los antecedentes del cierre patronal, su evolución histórica; un cuarto capítulo concerniente a la posibilidad de un cierre patronal desde la perspectiva de la situación de Venezuela actualmente, el concepto de la entidad de trabajo el concepto de quiebra y sus requisitos, el concepto de atraso y sus requisitos, así como lo atinente a la perspectiva actual en Venezuela. Por último, tenemos las conclusiones, recomendaciones y las referencias.

Capítulo I

La Libertad Sindical como derecho del empleador

La Libertad sindical es considerada como un derecho fundamental y queremos explorar si en Venezuela ese derecho aplica también para el empleador, bajo el presupuesto en estudio; por esto, es importante saber sobre las definiciones de la libertad sindical de manera general y la aplicación de los convenios internacionales.

Acepciones de la Libertad Sindical

La libertad sindical se refiere al derecho que tiene toda persona a asociarse de manera libre para así poder defender sus intereses.

De acuerdo con Cabanellas (2002) define la libertad sindical de dos maneras: la primera, “colectivamente consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados” (p.70), y una segunda, del mismo Cabanellas (2002) que la define como:

Individualmente se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora. (p.70)

En este mismo sentido, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), define la libertad sindical en su artículo 112 diciendo que “constituye el derecho de los trabajadores y trabajadoras y los patronos y patronas a organizarse, en la forma en que estimaren conveniente y sin autorización previa, para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales, y de ejercer la acción o actividad sindical sin más restricciones que las surgidas en la ley.”

El autor Villasmil (2012), dice que la libertad sindical es el derecho de cada trabajador o patrono de pertenecer a la organización sindical de su preferencia (libertad

sindical positiva); de retirarse del sindicato cuando lo juzgue conveniente a sus intereses o de no pertenecer a ninguno (libertad sindical negativa). (p.50)

Asimismo, Villasmil (2012), hace nombramiento de uno de los instrumentos internacionales más destacados de nuestra era, que es la Declaración Universal de los Derechos Humanos e indica “De conformidad con el Art. 23 de la Declaración de los Derechos Humanos, toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.” (p.50)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece en su Artículo N° 95 lo siguiente:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones (...)

Dicho artículo enuncia que los trabajadores libremente pueden asociarse y constituir sindicatos para la defensa de sus intereses, por lo que se consagra la libertad sindical en nuestra constitución nacional.

De acuerdo con el autor Villasmil (2012) señala que Cabanellas, empieza a considerar a la libertad sindical, como un derecho individual de cada trabajador, y lo define como “la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”.

En este sentido, La Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en su Artículo N° 400, reconoce el derecho de asociación de patronos y trabajadores, así como también la posibilidad de constituir federaciones y confederaciones. Asimismo, en su artículo N° 407, los sindicatos de patronos y trabajadores podrán proteger y desarrollar sus intereses. La única diferencia es que el sindicato de patronos podrá proteger, defender y desarrollar su producción.

Además, La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Los Trabajadores (2012), en su artículo N° 360, continúa reconociendo el derecho de asociación de patronos y patronas y en su Artículo 356, el derecho a constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales.

Por otra parte, Villasmil (2012) considera que la libertad sindical tiene dos acepciones:

1. Libertad de Asociación Sindical: que consiste en el derecho de trabajadores y empleadores a constituir sindicatos para defender sus derechos e intereses; y el derecho de esas organizaciones a Federarse o Confederarse.
2. Libertad de Acción Sindical: Consiste en el derecho a afiliarse y pertenecer a la organización sindical de su preferencia, a participar en todas las acciones encaminadas a garantizar o a ampliar sus derechos laborales (Libertad Sindical Positiva) o a retirarse del sindicato y afiliarse a otro o a no pertenecer a ninguno (Libertad Sindical Negativa). (p.51)

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Interno

Por otra parte, de acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo en su Convenio 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 dispone en su artículo 2 que “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

De igual manera, en su artículo 5 refiere que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

También el Artículo 8 el cual dispone “1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.”

Incluso hace énfasis en proteger el derecho tanto para los trabajadores como para los empleadores con su artículo 11 “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Cabe destacar, que también la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1994) dispone: “El artículo 2 del Convenio núm. 87 formula el principio siguiente: **Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción... tienen el derecho de constituir la organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones.**” Esto deja en evidencia como este convenio y la propia Oficina Internacional del Trabajo siempre incluye a los empleadores de ejercer su derecho a constituir su organización propia. Seguidamente, la Oficina Internacional de Trabajo indica que “Al adoptar la expresión «sin ninguna distinción», por estimarla más adecuada que una enumeración de las excepciones prohibidas para expresar el alcance universal del principio de la libertad sindical, la Conferencia Internacional del Trabajo subrayó que el **derecho sindical debiera estar garantizado sin distinción o sin discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política.** Aquí vemos la importancia como derecho fundamental de no hacer distinciones para pertenecer a un sindicato. El derecho sindical

ha de considerarse, pues, como un principio general cuya única excepción se prevé en el artículo 9 del convenio (p23-24) (Subrayado nuestro)

Además, siguiendo dentro del mismo contexto, notamos que la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1994):

Al utilizar los términos «empleadores» y «trabajadores», el Convenio núm. 87 pone de manifiesto que garantiza el derecho de asociación profesional - tema que compete directa e incontestablemente en la esfera a la Organización Internacional del Trabajo - y no el derecho de asociación en general, que es de la competencia de otros organismos internacionales. Por consiguiente, salvo si se indica lo contrario, todos los términos utilizados en el presente Estudio, que a menudo se inspiran en los que se utilizan en las legislaciones nacionales, se refieren al derecho de sindicación o de asociación profesional ejercido para promover y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. (p.24)

La propia oficina aclara y profundiza el hecho de garantizar el derecho de asociación a los empleadores y enfatiza que compete directamente a la Organización Internacional de Trabajo, de donde viene emanada el Convenio 87 y de donde nuestro país es miembro y ha ratificado la aplicación de dicho convenio, lo cual le da rango constitucional, y por lo que ellos, como expertos en esto enfatiza la importancia de este asunto y el cual nosotros debemos aplicar de acuerdo a las similares interpretaciones que ellos le dan a los artículos integrantes del mismo incluyendo el derecho de los empleadores.

Igualmente, la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1994) hace énfasis en que:

La mayoría de los países reconoce el derecho de organización sindical de los trabajadores y de los empleadores contemplado en el artículo 2. Sin embargo, varias legislaciones nacionales establecen a ese respecto distinciones entre diversas categorías de ocupaciones o de personas. Las excepciones más frecuentes se refieren a determinados grupos de trabajadores (empleados públicos, directivos y personal de dirección,

trabajadores agrícolas), pero también pueden aplicarse a categorías especiales (trabajadores ocupados en zonas francas de exportación, gente de mar, empleados domésticos), basarse en otros criterios (por ejemplo, nacionalidad), o referirse al reconocimiento del derecho de asociación de los empleadores. (p. 24)

Asimismo, de acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo Ginebra (1994) reseña:

En virtud del artículo 2 del Convenio núm. 87, los trabajadores y **los empleadores tienen el derecho de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas**, con la sola condición de observar sus estatutos. Este derecho fundamental al ejercicio efectivo de la libertad sindical tiene importantes repercusiones en lo que se refiere a la libre determinación de la estructura y de la composición de las organizaciones. Las diversas restricciones que limitan ese derecho en muchos países plantean varios problemas, sobre todo en lo que se refiere a la estructura y la composición de las organizaciones, a la unidad o al pluralismo sindical y a las cláusulas de seguridad sindical.” (p.39) (subrayado nuestro)

De la misma manera, en el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 indica en su artículo 1 que “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo (...)” en el mismo sentido, el artículo 2 dice que “las organizaciones de trabajadores y empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración (...)”

En nuestro Ordenamiento Jurídico se considera que los tratados internacionales ratificados por la República son de derecho interno, por lo cual, tanto el convenio N° 87 y N° 98 son de rango legal en nuestra Constitución, esto significa que deben cumplirse y respetarse de la misma manera que nuestra legislación nacional.

También, la autora Richter (2012) explica que “la Constitución garantiza la preeminencia de la protección de los derechos humanos (artículo 2). El Estado Social de Derecho y Justicia tiene el deber de garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos. Expresamente se ordena aplicar los tratados de derechos humanos, incluso por encima de las normas constitucionales, en el caso que prevean regulaciones más favorables que las contenidas en el texto constitucional (Arts.19 y 23). Es el caso de la libertad sindical, consagrada como derecho humano en el artículo 16 de la Convención Americana de los Derechos Humanos. Pero sin duda, el Convenio Internacional N°87 sobre libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la regulación más favorable a un ejercicio pleno de la libertad sindical, lo que se complementa con el Convenio Internacional N° 98 sobre negociación colectiva. (p2)

Dicho esto, se podría considerar que aunque la Constitución de la República no se refiere a los empleadores para asociarse libremente, podríamos pensar que por la ratificación de estos convenios que si le otorgan esa libertad de asociación a los empleadores; asumir que es de rango constitucional e incluso apoyarnos en la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, y considerarlo como un derecho fundamental en nuestro Ordenamiento.

Capítulo II

El Cierre patronal en el Derecho Comparado

Definición del Cierre Patronal

Para tener una mejor apreciación de lo que es el cierre patronal debemos tener varias acepciones con respecto a las denominaciones que se tienen de este concepto a nivel global. En este sentido, tenemos que Morales (s.f.) precisa que:

En el idioma castellano el vocablo implica suspensión de actividades, no obstante, desde el punto de vista laboral, se reserva el término “huelga” a los trabajadores y “paro” a los patrones; ambas expresiones tienen el mismo significado, y solamente cambian los sujetos que la realizan. En la lengua inglesa se utiliza la frase “*lock-out*” (cerrar por fuera), que implica la conducta patronal de cesar actividades en el centro de trabajo por decisión unilateral. Los italianos denominan “*cerrata*” (clausura), a esta actitud empresarial que pretende un cierre temporal. En Canadá, -con sus múltiples idiomas oficiales- califican de “*contre-greve*” (contra huelga) la suspensión temporal o definitiva de la fuente de labores. Las Legislaciones Hispanoamericanas usan indiferentemente las palabras: “huelga patronal”, “cierre patronal”, “clausura”, “baja de cortina”, “paro de labores”, “contrahuelga”, etc. Sin embargo la más frecuente en las más frecuentes en la lengua castellana son: “cierre patronal” y “lock-out”.

Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adoptada por la Décimo quinta Conferencia Internacional de Estadísticas Laborales, (1993) ha definido el Cierre patronal (lock-out en inglés) de la siguiente manera:

Lockout is a total or partial temporary closure of one or more places of employment, or the hindering of the normal work activities of employees, by one or more employers with a view to enforcing or resisting demands or expressing grievances, or supporting other employers in their demands or grievances" (p.2). Que traducido por la misma OIT en Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras

acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993) define el cierre patronal como:

El cierre total o parcial de uno o más lugares de trabajo, o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por uno o más empleadores con la intención de forzar o resistir demandas o expresar quejas, o apoyar a otros empleadores en sus demandas o quejas. (p. 2)

En Venezuela de acuerdo con Cabanellas (2000) define el cierre patronal como “impedir la entrada o cerrar la puerta; porque con tal actitud los patronos no dejan trabajar a los obreros, y los cohiben para aceptar las condiciones que como empresarios pretenden.” (p. 240)

Derecho Comparado

En **España**, el cierre patronal de acuerdo con Sanguinetti (2009), desde un punto de vista doctrinal, puede ser constitutiva de un cierre patronal toda clausura temporal de las instalaciones de la empresa, decidida unilateralmente por el empresario en el marco de un conflicto de trabajo con el propósito de defender sus intereses al interior del mismo. Ello supone que, para estar ante una medida de este tipo, es indispensable la concurrencia de dos elementos. El primero es de carácter material y está representado por la decisión empresarial de clausurar temporalmente el establecimiento e impedir el acceso a éste de los trabajadores. A él se añade un segundo componente de naturaleza intencional, representado por el propósito de quien decide la paralización de servirse de sus efectos para apoyar su posición y pretensiones en un conflicto. Esto supone que no configuran un cierre patronal las clausuras del centro de trabajo decididas por un sujeto diferente del empresario, como la Administración Laboral o la Autoridad Gubernativa; ni tampoco las suspensiones adoptadas por el empresario, pero guiado por una finalidad no conflictiva. (p 1).

El cierre patronal puede ser de dos clases: (i) *ofensivo o de agresión*, es por lo general el empresario quien toma la iniciativa, pero no necesariamente con el propósito de imponer a sus trabajadores una modificación de las condiciones de trabajo o una solución del conflicto favorable a sus intereses. Al lado de este supuesto, es preciso

tener en cuenta otras situaciones en las que esta medida cumple también una función de ataque a las posiciones de los trabajadores. Piénsese en los denominados cierres preventivos, que tratan de frustrar el inicio de una huelga u otra acción de conflicto. (ii) *defensivo o de respuesta*, es aquel que persigue reducir los efectos negativos que sobre la empresa pueden tener las acciones de fuerza ya emprendidas por los trabajadores. Dentro de esta categoría se comprenden, por tanto, todos aquellos cierres que hayan sido decididos con el fin de evitar las consecuencias económicas adversas derivadas de una huelga o poner fin a las perturbaciones organizativas generadas por ésta. Igualmente, cabe incluir aquí los cierres adoptados para hacer frente a comportamientos conflictivos ilegítimos o especialmente dañinos de los trabajadores, como pueden ser los producidos por la actuación de piquetes violentos o de la ocupación ilegítima de las instalaciones. Y también los decididos como respuesta a la elección de ciertas modalidades de huelga no permitidas por el ordenamiento debido a su particular nocividad. (p.2).

Asimismo, de acuerdo con Cabanellas (2002) en el lock-out o cierre patronal hay dos clases de sujetos: (i) *Activo*, el dador de trabajos, que puede ser un o varios patronos (ii) *Pasivo*, que son los trabajadores. Una particularidad en esto, es que el sujeto activo de una huelga siempre son personas físicas en cambio en un cierre patronal puede que sea de personas jurídicas abstractas.

Ahora bien, para que haya un cierre patronal se necesita que suceda:

- a) El cierre material de la fábrica, establecimiento o lugar de trabajo, con la negativa del empresario a facilitar trabajo a los trabajadores.
- b) El cierre sea por decisión voluntaria y expresa del patrono.
- c) Que revista de carácter temporal.
- d) Tenga por objeto la defensa de los propios intereses profesionales, ejerciendo presión sobre los trabajadores

Asimismo, el autor dice que el cierre patronal puede ser:

- a) *definitivo*: en cuyo caso no se puede hablar de paro patronal, sino de cese de las actividades de la empresa.

- b) temporal: con objeto de ejercer presión sobre los trabajadores, supuesto en el que se está en presencia del verdadero lock-out.
- c) suspensión colectiva de los trabajadores: motivada por necesidades de la producción, y que no tienda a ejercer presión sobre los trabajadores.

El autor también se refiere a que, el paro patronal configura un cierre de establecimiento o cesamiento de actividades con un propósito de ejercer presión sobre los trabajadores. “De ahí que paralizar la actividad patronal cuando no responde a ese fin constituya una suspensión del contrato de trabajo, que será legítima o ilegítima según obedezca a un motivo justificado o improcedente. Cuando, por ejemplo, por falta de materia prima, rotura de una máquina, falta de pedidos, entre otros supuestos, se interrumpa la actividad empresarial, no cabe, pese a presuponer una negativa a dar trabajo, calificarla de paro patronal.”(p. 386).

Cuando la suspensión de la actividad de la empresa no se da por parte del empresario para ejercer presión sobre los trabajadores, para que éstos acepten nuevas condiciones de trabajo, cabe calificarla de tal forma, no como lock-out; ya que éste último exige necesariamente una acción destinada a presionar a los trabajadores en la actividad laboral.

Cuando la paralización empresarial es por medidas de fuerza previamente adoptadas por los trabajadores, no se está ante un típico cierre patronal o lock-out; se superponen ambas actitudes; ya que, a la huelga declarada por los trabajadores, se suma el paro patronal. El empresario acepta el reto de la cesación laboral, y se dispone a persistir en el hecho luego de un eventual desistimiento obrero. Con su adhesión posterior al conflicto, el empresario arrebató a sus subordinados laborales la facultad de concluir la huelga a su antojo.

Esa actitud empresarial parece una legítima defensa, con la inactividad; al bloqueo de la producción que los trabajadores reclaman, el empresario responde con el contrabloqueo de los salarios. La suspensión típica del contrato de trabajo se diferencia del paro patronal por razón de la causa por provenir aquella, como norma, de un hecho ajeno a la voluntad de las partes; mientras que el lock-out viene de la voluntad del empresario y busca presionar laboralmente a sus trabajadores. (p. 386).

Italia Según Porret, (s.f.) En el sistema legal italiano no existe norma alguna específica que lo regule. Si el empleador provoca un paro en la empresa está infringiendo el contrato de trabajo y ello comporta que deba pagar los salarios, sin embargo, la jurisprudencia, dice que no existe infracción si el cierre patronal es consecuencia de una huelga que no le permite continuar produciendo debido a la muy baja asistencia de los no huelguistas. Por tanto, es perfectamente legal si se ajusta a los requisitos establecidos por la jurisprudencia. (p.9).

De acuerdo con Porret (s.f.) En E.E.U.U. no es posible hablar de una regulación aplicable a todo el país y, por tanto, a todas las empresas, pues hay aquellas que les son aplicables el derecho federal y a otras la normativa del Estado en que radica la misma. Esto es debido a que en unos casos se aplica la *Nacional Labor Relations Act*, de 1.935 y en otros la *Labor Management Relations Act* de 1.947 y en otros la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* de 1.959 que son disposiciones dispersas adheridas a un cuerpo de la *Common Law*.

En el derecho federal, el lockout se aplica a todas las empresas que participan en el comercio internacional o, interestatal o que radican en el distrito de Columbia. En cambio el empresario que no se haya incluido en las anteriores circunstancias, no le es de aplicación tampoco la ley federal y, por tanto, se aplica la normativa del estado al que pertenece, aunque las leyes laborales de los Estados son muy similares a las federales, entre las que podemos citar: las de Colorado, Connecticut, Hawai, Kansas, Massachussets, New Jersey, New York, Pensylvania, Utah, etc.

No hay precepto alguno que prohíba el *lockout* y, en consecuencia, está permitido, así lo reconoció el T. Supremo en el caso *Buffalo Linen* en 1.957 pues el uso neutral de la *Talf-Harley Act* es un reconocimiento de su legalidad. Pero no puede aplicarse sin limitaciones ni por cualquier motivo, tiene que ser por las siguientes circunstancias: 1) Para presionar al sindicato en una negociación colectiva; 2) Evitar paros laborales en coyunturas desfavorables, y 3) Para preservar una unidad de negociación multiempresarial del ataque sindical. (p.14).

En **Alemania** el cierre patronal se ha desarrollado por vía jurisprudencial, de lo estudiado por Porret, (s.f), de acuerdo con el Tribunal Federal del Trabajo se desprenden unos criterios para que sea lícito un cierre patronal, fijando los siguientes:

a) El cierre patronal debe ser adecuado y necesario, tanto para lograr los objetivos del conflicto laboral como para mantener después la paz social y sólo se permite como último recurso; b) Deben respetarse las normas de imparcialidad; el cierre no perseguirá destruir a la otra parte; c) El área tope de cobertura de un cierre se corresponde con el ámbito de la negociación; d) Cuando algunos trabajadores que desempeñan puestos claves hacen huelga y paralizan amplios sectores económicos, se acepta el deseo de los empresarios de ampliar el conflicto laboral con un cierre patronal. Sin embargo, el número de trabajadores afectados por el cierre debe ser proporcional al de los trabajadores en huelga, y e) Al término del cierre patronal, las dos partes en conflicto tienen que contribuir al rápido restablecimiento de la paz laboral. (p.23).

Porret, (s.f), relata que en **Francia** no se contempla el cierre patronal de manera expresa, sino que se reconoce como derecho por la jurisprudencia, pero con la condición que no sea usado para desconocer la libertad sindical de los trabajadores ni para imponer condiciones ilegales a los mismos.

Fue lícito a partir de la Ley del 25 de mayo de 1.864 que derogó el artículo 414 del Código Penal que prohibía la “coligación patronal”. De hecho la jurisprudencia, aunque continuó admitiendo la legitimidad del procedimiento, subordinado su licitud a ciertas condiciones: no prohibición por un convenio colectivo, validez de fines (un lockout que trate de atacar la libertad sindical es ilícito), recurso previo a los procedimientos de conciliación (acerca de este punto, la jurisprudencia es menos homogénea). El lockout suspende pero no rompe el contrato de trabajo, salvo que vaya acompañado –caso frecuente— de despido. En dicho caso, salvo que la falta sea cometida por el despido sea grave, dará lugar a las indemnizaciones previstas en caso de ruptura abusiva.

Para el empresario, al tratarse la huelga de un derecho constitucional, no puede hacer nada de una forma directa para impedir su ejercicio pero sí puede realizar algunas actuaciones para atenuar ese ejercicio debido especialmente a que el derecho francés no califica de delito penal el entorpecimiento del derecho de huelga, por lo que como máximo en el

cierre patronal, deberá compensar económicamente al perjudicado (por ej.: en el supuesto de un lockout, el pago de los salarios). La S. del Tribunal Supremo de 27-6-1.989, con respecto a los lockout preventivos ha adoptado como consecuencia de una huelga nacional convocada por la CGT que una empresa sabiendo que quedaría sin suministro de electricidad y que aplicó el cierre patronal, no apoyó esa tesis preventiva y señaló que no tenía derecho a ejecutar el referido cierre. (p. 28-29).

En **Rusia**, Legislación laboral. El Código Laboral de la Federación Rusa, de 2009, debilitó considerablemente los derechos de los sindicatos, reduciendo asimismo la protección de los trabajadores/ras sindicalizados. La actual Constitución de 1.993 dice: “Artículo 37.4. Se reconoce el derecho a conflictos individuales y colectivos recurriendo a métodos de arreglo establecidos por la ley federal, incluido el derecho a la huelga”. Se hace mención expresa al derecho de huelga pero no al “lockout”, pero tampoco lo niega, mientras que por otra parte, el art. 19 de la LRCLC prohíbe los cierres patronales. Es de suponer que en la revisión que se está realizando por el gobierno, este artículo sufrirá modificaciones. (p 39).

En **Japón**, no se encuentra regulado expresamente por la normativa laboral pero está tolerado como defensa del empresario, aunque previamente se ha de obtener una autorización judicial. A la autorización deberá precederle una petición y esta deberá tener una motivación debidamente justificada y, al final de ello, salvo que exista algún procedimiento de urgencia, podrá obtener el empresario una autorización o no. En cualquiera de los casos posiblemente ya no sea necesario aplicar un lockout por haber transcurrido excesivo tiempo. Pero además hay que añadir, teniendo en cuenta la mentalidad del pueblo japonés, que el cierre patronal debe ser una figura jurídica escasamente pretendida, y debe hallarse en desuso o ser tan excepcional que no se ha localizado documentación o referencia alguna sobre ello. (p. 33)

En **Uruguay** no se ve de manera clara la posibilidad del lock-out, de acuerdo con Parissi (2006). Define que “El lock-out es el cierre patronal, es decir, la actitud del patrón que, ante una huelga, o por una situación de enfrentamiento con los trabajadores, por una actitud gremial patronal cierra la empresa, no da trabajo, suspende el trabajo.” (p. 99)

Asimismo, Parissi (2006) indica que:

1) Esta actitud patronal, ¿está protegida por el artículo 57 de la Constitución uruguaya?; 2) de no estar incluida en dicha norma, ¿es ilícita? Primero: el artículo 57 de la Constitución uruguaya no reconoce al lock-out; sólo se refiere a la huelga que, obviamente, es cosa distinta del lock-out. Segundo: eso no quiere decir, necesariamente, que sea ilícito, sino que simplemente no goza de protección constitucional, como la huelga. Tercero: en el derecho uruguayo, lo cierto es que la Ley N° 13.720, artículo 3°, f) lo admite, aunque puede discutirse la constitucionalidad de esta norma que dice que: “ninguna medida de huelga o lock-out será considerada lícita si el problema que la origina no se ajusta...” O sea que le da prácticamente el mismo tratamiento que a la huelga, a pesar de que son institutos disímiles y contrapuestos, y que uno tiene rango constitucional y el otro no. (p.100).

De todas formas, aún cuando no se admita como lícito el lock-out en función de la Ley N° 13.720, parecería claro que debe regirse por normas y principios diferentes de los de la huelga, dado su diferente naturaleza, su diferente motivación, su diferente alcance. Y probablemente su límite de licitud sea más restringido que el límite de licitud del ejercicio del derecho de huelga. En efecto, para fundamentar un menor margen de licitud del lock-out en el derecho uruguayo, hay que señalar: 1) que no tiene reconocimiento constitucional; y 2) que mientras la huelga se justifica como un instrumento de autotutela y de protección de los más débiles, el lock-out carece de dicha justificación. En este sentido, varios autores, uruguayos (Vásquez, Vialard, Ermida Uriarte, Efrén Córdova) hacen paralelismo bastante gráfico. Dicen. La huelga es un fenómeno colectivo, en el cual la voluntad de muchos se opone a la voluntad de uno, y la huelga también es un fenómeno de autotutela, de equilibración justicia, en el cual conjunto de los más débiles se une para oponerse al poder de uno. Mientras tanto, en el lock-out, dicen estos autores (lo que es bastante discutible como tuvimos oportunidad de ver en esta Memoria) no se dan estos elementos, sociológicos y jurídicos, sino que se da exactamente lo contrario: el lock-out es la voluntad de uno que cierra la empresa y se opone a la voluntad de una colectividad y es a su vez, también, el poder económico del más fuerte, que

se opone al conjunto de las más débiles. Esto no tiene que llevar necesariamente a la ilicitud del lock-out, aunque sí parecería que estos argumentos permitirían sostener que el lock-out goza de un menor margen que la huelga. (p.100).

Finalmente, debe señalarse la opinión de De Ferrari, quien dice que el lock-out es doctrinalmente ilícito, pero que, en el Uruguay por la Ley N° 13.720 de 1968 sería lícito. Asimismo y vinculada al menor margen de licitud del lock-out que se ha mencionado, parece importante recoger una opinión de Javillier, que sostiene que en todo lock-out se mantiene la obligación de pagar los salarios, porque éste es un cierre por voluntad patronal, en el cual es el patrón quien está asumiendo los riesgos. De la misma forma que señalábamos que se dice que la solución tradicional, salvo excepciones y con ciertas discrepancias, era la de que el trabajador que voluntariamente hacía huelga y no prestaba su trabajo por un acto que le era imputable, perdería el salario, así mismo se sostiene que el empleador que voluntariamente y a su riesgo, cierra la empresa por una medida de lucha gremial, debe pagar el salario, pues también es un hecho imputable a su voluntad. (p. 101).

En virtud de lo anterior, la licitud del lock-out no es realmente aceptado jurídicamente en Uruguay y lo que a su vez parece claro es que efectivamente si lo hicieran éste carece de protección constitucional.

En el caso de **El Salvador**, según lo reporta Parissi (2006) Menciona que:

El Código de Trabajo de la República de El Salvador del año 1972, consagra en su Sección Octava un capítulo especial para lo que en aquella legislación se denomina “Del Paro”. Al respecto dice el artículo 539 de dicho Código que “Paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.” Los paros que reconoce el Código del Trabajo de este país, para efectos laborales, únicamente serán aquellos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectiva del trabajo (art. 540). Una vez que se decide el paro, éste debe notificarse a los

trabajadores por medio del Director General de Trabajo. El paro no puede hacerse efectivo antes de transcurrido cuatro días contados a partir de la fecha de la notificación anterior, ni después de treinta días posteriores al de la misma notificación (art. 543). Efectuado el paro, el patrono o sindicato de patronos comunicará al Director General del Trabajo, el día y hora en que ocurrió. Los efectos del paro en esta legislación en su comparación con la legislación chilena de lock-out son similares. En efecto, el artículo 545 del Código de El Salvador señala que lo dispuesto para la huelga en los artículos 532 y siguientes, se aplicará al paro. Precisamente el artículo 535 expone que la huelga, y por ende el paro, suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas que se vieran afectadas. Además, a partir de la notificación del acuerdo de paro los trabajadores no pueden ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por un juez competente (art. 537). Existe igualmente una instancia de calificación del paro, para lo cual, y según lo dispone el artículo 546 del Código en estudio, serán competentes los Jueces de lo Laboral de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral. (p.102).

El artículo 547 señala que estallada una huelga o ejecutado un paro, sea o no de los reconocidos por este Código, cualquiera de las partes afectadas por ellos puede pedir al juez que califique la legalidad o ilegalidad de los mismos. El paro será declarado ilegal en cualquiera de los casos siguientes: a) Cuando tenga objetivos distintos al señalado en el artículo 540. b) Cuando no se haya cumplido lo dispuesto respecto de las etapas de trato directo y de conciliación. c) Cuando haya sido ejecutado antes o después del plazo que se cuenta desde su notificación. d) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo. e) Cuando la inspección resulte que el paro no afecta a la totalidad de los trabajadores. De acuerdo al artículo 561, en la misma resolución en que declare la ilegalidad del paro, se prevendrá que dentro del plazo que el tribunal señale y que no podrá exceder de cinco días, reanude las labores. Por último, el paro termina: a) Por arreglo directo; b)

Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros; y c) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o del paro. (p.102).

Se observa que en El Salvador, el lock-out lo determinan como un paro y que únicamente serán aquellos que tengan como objetivo la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectiva del trabajo, entonces sólo bajo esta premisa es posible que se lleve de manera lícita un lock-out.

El lock-out en **Paraguay**, de acuerdo con Parissi (2006) señala que:

El código de trabajo de Paraguay -Ley N° 213 de 1993- tiene, al igual que el nuestro, sólo tres artículos que se refieren al lock-out. De la misma manera que sucede con la legislación de El Salvador, el código en referencia también denomina a este instituto “De los paros”. Dice el artículo 379: “Queda garantizado el derecho de paro para los empleadores, conforme al artículo 97 de la Constitución Nacional. “De esta suerte, en la legislación laboral paraguaya queda resuelto el problema que comentamos respecto de la legislación uruguaya, ya que aquí no sólo el lock-out tiene expreso reconocimiento legislativo, sino que además es un derecho que se encuentra protegido y consagrado en la Constitución Política del Paraguay. De acuerdo al artículo 380 del Código del Trabajo de Paraguay, el paro es legal en los siguientes casos: a) Cuando se efectúa para evitar el peligro de violencia para las personas o de daño para las cosas; b) Cuando se realiza para desalojar a ocupantes de la empresa o cualquiera de sus dependencias; c) cuando se para por imposibilidad de mantener el proceso de producción en condiciones competitivas; d) Cuando existe violación reiterada del contrato colectivo provocada por los trabajadores; y; e) Cuando se efectúan en defensa de cualquier interés legítimo. Dice el artículo 381, que el paro declarado legal por cualquier juez de primera instancia, no obliga al empleador a pagar salarios durante su duración. Todo paro ilegal, declarado de igual manera, obliga al pago de salarios durante el tiempo de su vigencia. (p. 103).

Como nota característica del lock-out de la legislación paraguaya, deberíamos recalcar la variedad de objetivos que el mismo ofrece, e incluso

la subjetividad con que puede ser empleado, a la luz de la frase “en defensa de cualquier interés legítimo”. Es decir, en Paraguay, el paro patronal no sólo está al servicio de un proceso de negociación colectiva, donde se concibe como la respuesta del empleador frente a una declaratoria de huelga, sino que está al servicio de intereses incluso difusos y no de un verdadero conflicto colectivo del trabajo. En cuanto a sus efectos, y al igual que ocurre en las legislaciones que hemos venido estudiando, el paro en Paraguay también puede concebirse como una forma de suspensión de la relación laboral, no existiendo para el empleador la obligación de pagar remuneraciones durante su vigencia, siempre que estemos en presencia de un paro legal. (p. 104).

Paraguay tiene el cierre patronal consagrado de una manera mucho más desarrollada que otros países suramericanos, ellos incluso tienen cinco vías para accionar el lock-out y que incluso cada una de ellas puede devenir en acepciones interesantes. El paro sería ilegal en el caso en que no se encuentre dentro de las cinco vías preestablecidas e incluso goza de protección constitucional.

Para el caso **Ecuador** la autora, Parissi (2006) Reseña que:

El Código de Trabajo de **Ecuador** en los artículos 532 y siguientes se refiere al Paro. Dice el artículo citado: “Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.” En Ecuador se debe pedir autorización para efectuar el paro. Dice el artículo 533 que cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al Inspector o Subinspector del Trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, en caso de no estar organizado el comité de empresa para que les represente. Notificados los trabajadores tendrán tres días para contestar (art. 535). La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Dice el artículo 537 que si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía. En Ecuador el empleador no puede declarar el paro sino en los casos siguientes: a) Cuando a consecuencia de una crisis económica o

general o por causas especiales que afectan directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro por liquidación forzosa; y b) Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país y, si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador (art. 538). El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro. Los efectos del paro, según el artículo 540, son que durante el tiempo en que dure, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración. Es por lo anterior, que el paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo. Como puede observarse, los casos de lock-out en la legislación ecuatoriana también difieren del conflicto colectivo y responden a otro tipo de necesidades, las que claramente son de orden económico y funcional. En Ecuador también se sanciona el paro ilegal. En efecto, el artículo 543 del Código señala: “El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación ex profeso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.” (p 104-106).

En Ecuador, también acepta que los empleadores tengan el derecho a realizar un lock-out, pero sólo bajo dos circunstancias muy concretas y que debe estar en cualquiera de los casos autorizado por el juez correspondiente, ya que en caso contrario sería ilegal y eso no lo acepta la legislación ecuatoriana.

Para el caso de países como **Chile** la autora, Parissi (2006) Indica que:

En Chile conforme lo que señala el artículo 375 del Código de Trabajo, el lock-out puede ser definido como el derecho del empleador para impedir temporalmente el acceso de todos o algunos de los trabajadores a la empresa, precio o establecimiento, después de iniciada la huelga. El

profesor Gaete Berrios señala: “Puede decirse que es el derecho recíproco que tienen los patrones y empleadores para defender sus intereses”. En el antiguo Código del Trabajo, específicamente en su artículo 615 se decía “se entenderá por cierre de fábrica o lock-out, todo paro forzoso de obreros o empleados de una empresa, establecimiento o faena, provocado por la suspensión de las labores por orden del patrón o empleador”. El lock-out es entonces el cierre patronal, es decir, la actitud del patrón que, ante una huelga, o por una situación de enfrentamiento con los trabajadores, por una actitud gremial patronal cierra la empresa no da trabajo, suspende el trabajo. No la cierra definitivamente (eso sin duda sería despido), sino que suspende el trabajo. El lock-out, de acuerdo a lo que dispone el inciso 3° del artículo 375 del Código del Trabajo, puede ser total o parcial. a) Es total cuando afecta a todos los trabajadores de la empresa o predio. b) Es parcial cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa. En cuanto a los requisitos comunes para que haya un lock-out: 1. El lock-out es una reacción del empleador en oposición a una huelga de los trabajadores. De este modo, el lock-out sólo puede tener lugar en caso de declararse previamente la huelga. Es por ello que el artículo 375 comienza señalando, “Acordada la huelga... 2. Pero no basta la declaración de la huelga, es necesario además que se haya hecho efectiva. Sí sólo ha sido aprobada, sin hacerse aún efectiva, el empleador no puede proceder al cierre de la empresa, predio o establecimiento. Es así como el artículo 375 en su inciso 1° señala: “Acordada la huelga y una vez que ésta se hubiere hecho efectiva... 3. Es necesario también que la huelga afecte a más de un cincuenta por ciento del total de los trabajadores de la empresa, predio o 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 (art. 376 inc. 1°). En esta materia, el Código del Trabajo ha consagrado una doble instancia de reclamación, una de carácter administrativa y otra de carácter judicial. El objetivo de esta reclamación, y tal como lo señala el inciso 2° del artículo 376 del Código de Trabajo, es que se califiquen por organismo competente las circunstancias de hecho que permiten decretar el lock-out. Para ello, se interpone reclamación ante la Inspección del Trabajo, la cual debe pronunciarse dentro

de tercero día. En seguida, y por aplicación del inciso final del artículo 380 del mismo Código, de la resolución de la Inspección del Trabajo puede reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la resolución de la Inspección del Trabajo. (p.92-93).

Vamos viendo como en Chile su legislación concede la facultad de un cierre patronal siempre y cuando se haya iniciado primero una huelga que haya sido aprobada y como consecuencia el patrono como reacción podrá decretar un lockout y suspender temporalmente las labores.

Por excepción el lock-out no alcanza a los trabajadores que desempeñen cargos en los niveles jerárquicos más altos de administración de la empresa, quienes no pueden negociar colectivamente ni integrar comisiones negociadoras. Es por este motivo que el inciso 6° del artículo 375 del código señala:” En todo caso, el lock-out no afectará a los trabajadores a que se refieren los números 2, 3 y 4 del artículo 305.” Esta última disposición identifica a los siguientes trabajadores, a quienes no afectará el lock-out: “2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos éstos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; 3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y 4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.” (p. 94)

Para que proceda el lock-out parcial (es el que afecta a uno o más establecimientos, pero no a toda la empresa) es necesario, además que en el establecimiento respectivo haya trabajadores involucrados en el proceso de negociación (es decir en huelga). Así lo dispone el inciso 4° del artículo 375 del Código del Trabajo. Los establecimientos que no tienen trabajadores involucrados no son afectados por el lock-out y continúan funcionando normalmente. El lock-out no puede exceder de treinta días, contados a partir desde que se hizo efectiva la huelga. Si la huelga termina antes de dicho plazo, no puede extenderse más allá de la duración de la primera, De esta

manera lo dispone el inciso final del artículo 375: “El lock-out no podrá extenderse más allá del trigésimo día, a contar de la fecha en que se hizo efectiva la huelga o del día del término de la huelga, cualquiera ocurra primero.” Es importante advertir que el plazo de treinta días se cuenta desde que se hiciere efectiva la huelga y no desde que se inició el lock-out. Así puede ocurrir que en un día determinado se haga efectiva la huelga y a los 10 siguientes se inicie el lock-out. En este caso, dicho lock-out no puede durar más de veinte días, porque a los veinte días, se cumplen los treinta, contados desde la iniciación de la huelga. Al término de los treinta días, el empleador debe abrir la empresa y surge también en esa fecha el derecho de los trabajadores para reintegrarse a ella. El artículo 376 del Código del Trabajo expone: “El lock-out, sea total o parcial, sólo podrá ser declarado por el empleador si la huelga afectare a más del cincuenta por ciento 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. (p. 95)

En caso de reclamo, la calificación de las circunstancias de hecho señaladas en el inciso anterior la efectuará la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día de formulada la reclamación, sin perjuicio de reclamarse judicialmente de lo resuelto conforme a lo dispuesto en el último inciso del artículo 380”. Constituye requisito indispensable para la procedencia del lock-out que la huelga afecte a más del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la respectiva empresa o establecimiento, en su caso. Aunque la huelga no alcance a comprender este porcentaje de trabajadores, procede el lock-out si la huelga significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento. En consecuencia, no cualquiera huelga permite al empleador declarar el lock-out: es necesario que esa huelga se importante o que cause una grave alteración en el funcionamiento de la empresa o establecimiento de modo que no sea posible exigir legalmente al empleador mantenerlos funcionando sólo en parte, con los consiguientes perjuicios a la producción y a su gestión, ya que en muchos casos, la empresa en proporción perderá más produciendo parcialmente que

paralizándose totalmente. Por eso la ley entiende que la huelga produce una alteración grave en el funcionamiento de la empresa cuando dicha huelga comprende a más del 50% de los trabajadores de ella o del predio o del establecimiento o cuando la huelga significa la paralización de actividades imprescindibles para su funcionamiento, cualquiera que sea el porcentaje de trabajadores en huelga. Por ello, también se autoriza el lock-out en estos casos. No puede desconocerse también el hecho que los trabajadores de la negociación colectiva y, por consiguiente de la huelga, se ven afectados por el lock-out. Ello también constituye un elemento que pesa sobre los trabajadores para apurar una solución a la negociación. (p.96)

De lo anterior vemos como en Chile muy cautelosamente acepta el lockout bajo ciertas circunstancias y condiciones específicas como lo es, el que primero haya una huelga aprobada, así como también más del cincuenta por ciento de los trabajadores afectados y la suspensión debe ser temporal y si no alcanza el porcentaje del cincuenta por ciento podría declararse el lockout sólo si esa huelga es importante o que cause una grave alteración en el funcionamiento de la empresa o establecimiento de modo que no sea posible exigir legalmente al empleador mantenerlos funcionando

Capítulo III

Antecedentes del Cierre Patronal

Para identificar en la actualidad como se ha regulado y como ha ido cambiando el cierre patronal, nos parece significativo ver desde sus inicios, el tratamiento de esta figura en nuestra legislación y en este capítulo vamos a desarrollar la evolución histórica del cierre patronal desde la primera ley que la reguló hasta lo más reciente y su jurisprudencia.

Evolución histórica del Cierre Patronal en Venezuela

En la antigua Ley del Trabajo (1936), el cierre patronal se encuentra regulado en los Artículos números 157, 168, 170, y 178 de la siguiente manera:

Artículo 157: en toda empresa, establecimiento, explotación o faena en que trabajen diez o más obreros o empleados, **no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patronos, ya de parte de los obreros o empleados, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación** previstos en el presente Título. (Subrayado nuestro)

Este artículo, nos da la base de cómo se aplicaba para esa época el cierre patronal, diciéndonos que primeramente se debía agotar la conciliación antes de llegar a un conflicto mayor, lo cual, es importante, ya que, en aras del mantenimiento de la paz laboral, lo mejor que se puede hacer siempre es conciliar antes de que el problema se agrave.

Artículo 168: Antes de que cualquier **patrono o grupo de patronos cierre su o sus empresas**, explotaciones, establecimientos o faenas con el fin de inducir a los trabajadores a aceptar ciertas condiciones de trabajo, el patrono o grupo de patronos interesados **deberán informar al Inspector acerca de las cuestiones en disputa**. (Subrayado nuestro)

De lo descrito *ut supra* una vez que definitivamente no haya la posibilidad de conciliar, pues, el patrono deberá informar al inspector de las disputas como un segundo paso a seguir.

Artículo 170: El patrono o patronos interesados **no declararán lock-out sino cuando hayan transcurrido ciento veinte horas** desde el tiempo en el cual hubieren informado al Inspector de la cuestión en disputa. (Subrayado nuestro)

En este caso, el patrono no podrá declara el cierre patronal sino hasta que hayan transcurrido 120 horas, desde que el inspector haya sido informado, esto es igual al caso de la huelga, que también se espera esa cantidad de horas para poder dar inicio a la acción propiamente dicha.

Artículo 178: **En los casos de huelga o de lock-out en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población, el Gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas** en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida. En tales casos la contratación del personal necesario no podrá hacerse en condiciones inferiores a las fijadas por el informe a que se refiere el artículo 172. (Subrayado nuestro)

Particularmente, si pone en peligro inmediato a la salud o vida económica, la autoridad gubernamental puede por medio de un decreto especial mandar a reanudar las actividades de la empresa.

En resumen, esta ley, es la única ley del trabajo que hemos tenido que haya regulado el tema del lockout, así pues, de acuerdo con dicha ley, no podía interrumpirse intempestivamente el trabajo por parte de los patronos antes de agotar la conciliación prevista en la ley; así como también, debía informar al Inspector del trabajo sobre las cuestiones en disputas, por lo tanto, los patronos no podían declarar el lockout sino cuando hubiere transcurrido ciento veinte horas desde el momento en que hubieren informado al Inspector de la cuestión en disputa.

En los casos de lockout en empresas o servicios cuya paralización pusiera en peligro inmediato la salud o vida económica-social de la población, el Gobierno podía proveer a la reanudación.

Dicho lo anterior, la ley permitía el cierre patronal o lockout, en la medida en que no afectara de manera inmediata a la salud o la vida; y si eso sucedía, el estado podía intervenir para que se reanudaran las actividades en la forma en que lo exigieran los intereses generales.

Asimismo, cabe acotar que el lockout, estuvo regulado también en las reformas parciales que tuvo la ley de 1936 posteriormente en 1945 y 1947.

Por otra parte, en nuestra legislación actual no aparece regulada de manera expresa el cierre patronal, pero pareciera que de forma indirecta por interpretación de algunos Artículos que nos hacen pensar que se podría dar un cierre patronal.

Con referencia a esto, el autor Alfonzo (2009) ha indicado varias observaciones al respecto y en lo concerniente a esto opina que:

La Ley Orgánica del Trabajo parece contemplar el procedimiento conflictivo previsto en el Capítulo III de su título VII, como un dispositivo con un único sujeto activo, el sindicato de trabajadores, y un único sujeto pasivo, el patrono. Sin embargo, no es exactamente así, pues si bien brindan esa impresión los artículos 475, 476, 477 y 478, reafirmada por los artículos, 516 y 517 (relacionados con la iniciativa para celebrar convenciones colectivas de trabajo), es lo cierto que el patrono posee también legitimación activa para proponer modificaciones (negociaciones colectivas “in pejus”) que desmejoren las condiciones existentes de trabajo, cuando las circunstancias económicas “pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa” (Art 525). En este caso, igual que en el de despidos masivos y reducción de personal en la empresa (Art. 34), la titularidad del derecho a plantear la negociación y el conflicto corresponde al empleador.(p. 493).

La ley reconoce, pues, aunque sin nombrarlo expresamente, el derecho del patrono, o grupo o asociación de patronos, de recurrir al cierre de la empresa, explotación,

establecimiento o faena, con el fin de inducir a los trabajadores a aceptar ciertas condiciones de trabajo. La acción del patrono, denominada Lockout, es también directa, como la huelga, pacífica y temporal, aunque de duración incierta, pues pretende prolongarse tan sólo hasta el momento en que los trabajadores acepten las pretensiones propuestas. El cierre de la empresa implica la interrupción del trabajo de todos los trabajadores del establecimiento, o dependencia, en la que sirven aquéllos a quienes el empleador desea inducir a contratar. (p. 493).

Adicionalmente, el autor Álvarez (2010) considera sobre el cierre patronal lo siguiente:

El lock-out como mención anglosajona e histórica conocida en el sistema español como el cierre patronal, es un modelo de presión no reconocida por nuestra constitución (tipología de presión igualitaria), no obstante, no haber tenido arraigo dentro de la evolución constitucional venezolana. La descripción legal de ese modelo, se identifican en la actualidad como un cierre empresarial. Dicha figura jurídica, solo ha tenido reconocimiento limitado en el orden legal aunque nace desde las postrimerías del siglo XIX en el sistema jurisprudencia ingles y perfectible en la Revolución Industrial, tiempo antes de los Derechos sociales, tal como históricamente ha quedado plasmado en tiempos posteriores a la Revolución Francesa y firma del Tratado de Versalles. En tal sentido, dentro del esquema de la huelga como Derecho de orden constitucional, muchos países como Francia (1946), Italia (1948) y sus limitaciones. Bajo estas referencias, se consideraba el lockout como restrictivo a la fuerza de la huelga, posición ésta importante para su desuso como figura jurídica para contrarrestar el “efecto presión” devenido del derecho colectivo de los trabajadores. De tal manera, la tesis referida va a equiparar al lockout con la huelga, todo lo cual es irrelevante como sucede en el sistema español. Son parámetros y esquemas en la actividad incompatibles uno a otro, son equidistantes como garantías pero distinto en posiciones, además es invalidado considerar tal posición sobre la equiparación, por pertenecer uno de ellos a los Derechos Humanos. Pues bien, el lockout está fuera de contexto del derecho fundamental como si se inserta la huelga. No debe hablarse del derecho al lockout, sino como un

acto voluntario de fuerza en la producción y una interrupción de labores individualizada patronalmente. Es verdad intrínsecamente se le reconoce al empresario por cuestiones técnicas o económicas pero es superflua antes de los Derechos sociales (ex Art. 470 Lot). En esencia, existe paradójicamente un juego de intereses en conflicto, planteados con un paralelismo mediante la huelga y el cierre patronal. Se presenta así, por un lado, la del grupo de trabajadores buscando mejoramiento de condiciones de trabajo o defensa de intereses con el cese de la actividad lo cual es perjudicial al empleador, por el otro, el perjuicio a la producción encadenada por el empresario con la respectiva decadencia de beneficios económicos, por lo que, el entramado pernicioso y desventajoso es entre trabajadores-empresarios. (103)

De acuerdo con este autor vemos como dice que La descripción legal lo que conocemos como lockout, se equiparan en la actualidad como un cierre empresarial y que dicha representación jurídica, sólo ha tenido un reconocimiento muy limitado en el ordenamiento jurídico. Asimismo el prenombrado autor Álvarez (2010) continúa diciendo que:

Como se ha venido estableciendo, el ordenamiento jurídico ha determinado distintas formas de actuación en la actividad laboral frente a un conflicto colectivo, por un lado, la modalidad de reaccionar del patrono frente a la y presión de los trabajadores a fin de conseguir determinado beneficio y por el otro, la reacción de los trabajadores cuando el patrono no acepta o reconoce algunos derechos establecidos.

Habría de reconducirse tales planteamientos, la diferencia esencial estriba en el reconocimiento del Derecho de huelga como bien protegido dentro de los derechos fundamentales, mientras que el cierre patronal no lo es. Por lo tanto, tal hecho jurídico del cierre patronal no tiene un trato análogo de protección a la huelga. Bajo ese entramado, no es posible equiparar estas posiciones entre el cierre patronal y la huelga, así desde el punto de vista contractual no mantiene identificación jurídica. El Derecho de huelga es presión, busca compensar, sirve de contrapeso a las

disconformidades entre capital y clase a debilidades jurídicas presente en relación.

De esta forma, debe entenderse como ambos conceptos se honran a una presión, violencia y a la agresión de derechos legítimos reconocidos por el ordenamiento respectivo. En este sentido, una “huelga de solidaridad o política” puede tener visos de legitimidad protegida como derecho fundamental. Empero, el cierre empresarial solidario, resulta ilícito por no tener enunciados jurídicos que lo protejan. Tales conceptos podrían atribuírseles o ser lo mismo para el denominado en doctrina como el “lockout de agresión”. En síntesis, ese modelo de presión denominado lockout, equipara la tesis de la igualdad de defensas en la lucha de clases, es el traslado del arma social en la huelga y la disputa por medio de la presión al patrono, todo lo cual resulta totalmente ilógico e irracional pero no del todo igualitario. La hiposuficiencia requiere protección, tal como funciona la tutela de derechos sustanciales y procesales en el orden laboral, por lo que, dificulta entender una equiparación de derechos en el marco constitucional.

De lo antes expuesto, en el orden venezolano y desde el punto de vista constitucional, pareciese ilógico suponer que el constituyente haya plasmado en el texto fundamental este tipo de equiparación, no habría asidero social, jurídico o filosófico para contemplarlo. Sin embargo, podría mencionarse variadas legislaciones reguladoras del Derecho de huelga sin especificar garantía alguna al cierre patronal. La constitución española reconoce el derecho de huelga, pero por una interpretación de la jurisprudencia del tribunal constitucional, amplió su margen de ejercicio equiparando el cierre patronal a la huelga. En este orden, ni la constitución francesa, la italiana la menciona ni la portuguesa lo prohíbe expresamente.

Bajo una exegesis y congruencia jurídico-social, es impropio reconocer un derecho necesario al ejercicio a la huelga y diametralmente al derecho conformador de una contrapresión derivada del ejercicio del cierre patronal. Los efectos de ambos derechos son ambivalentes y bajo una construcción

normativa adversa. Para la doctrina, la balanza bajo el cual se sostiene el lockout es determinante a la hora de negociar. Por un lado, el patrono puede valerse de la fuerza y el poder económico a los fines de obtener una contraposición siendo una cuestión debatida históricamente. En países desarrollados y con una sólida seguridad social, puede ser una posición proporcionadora bajo un sistema paritario de condiciones justas y mantienen el conflicto colectivo de trabajo abierto al dialogo. Mientras la asunción del cierre patronal, como modelo jurídico tiene su asidero en el principio de paridad.

El cierre patronal absoluto en el ordenamiento jurídico venezolano, requiere de pasos previos para la paralización parcial o total de la empresa, se justifica legalmente si se utiliza y aprueba el procedimiento administrativo establecido (ex art 407 Lot), de no aplicarse el procedimiento legal, es imposible lograrse por parte del empleador. En lo relacionado al “cierre patronal parcial” o “cierre ofensivo” se realiza previamente antes de la huelga, éste va dirigido a imposibilitar el ejercicio del derecho de huelga. El cierre parcial u ofensivo no tiene precedentes en la legislación patria pero puede ser tentativo.

Del tema tratado, según el ordenamiento patrio al activarse el derecho de cierre, entablándose un procedimiento válido soportado técnica y jurídicamente para lograr el cese de actividades de producción, el órgano llamado a intervenir debe velar a fines de evitar la violación de las garantías previstas en el uso de los servicios esenciales de la comunidad. Esto puede tener similitud con el conflicto desvirtuado (ex art. 525 Lot), el cual según la exegesis de este plus de beneficios patronales, el empleador requiere de un procedimiento especial para sustanciar su proposición configurando un derecho al procedimiento más no un derecho al conflicto o efecto presión derivado del ejercicio de la huelga.

En cierto modo, si el derecho a la huelga ostenta limitaciones, con mayor fundamento puede restringirse el cierre patronal. Planteado un cierre patronal ofensivo y de forma presunta en la actividad (ex art 470 Lot) no se

fundamenta sobre la reivindicación productiva y sino como rescate técnico, se sustenta sobre una disminución de beneficios técnicos, jurídicos y económicos dentro de la mera posibilidad de la integración productiva y bajo un impedimento excepcional o de indebida diligencia al no continuar ciertos esquemas de producción. La posición del cierre patronal defensivo, se presenta para hacerle contrapeso a la dinámica del ejercicio de la huelga lícita todo lo cual traduce en su inconstitucionalidad.

En tal sentido, estos modelos jurídicos en el ámbito principal de la empresa presentan un desasosiego económico patronal, son manifestaciones empresariales que requieren necesariamente estar supeditada al marco administrativo supervisado como ocurre con los conflictos desvirtuados. De hecho, resulta contraproducente una ubicación legal y objetiva equiparada a los derechos sociales dentro del marco sustantivo laboral, sería una articulación lapidaria aceptar el cierre patronal bien bajo el bloque ofensivo o bajo el marco defensivo. De forma llana, es imposible aceptar el cierre, sin haberse logrado el funcionamiento del esquema paritario de consultas y propuestas en el ámbito administrativo, o sobre un marco de conciliación y mediación. (p.104-109).

Así, el autor Álvarez (2010) afirma que “cualquier manifestación imperante en el marco de la actividad laboral a los fines de proporcionar al empresario salidas que justifiquen el cierre patronal, ofuscaría el desarrollo evolutivo de la principal arma social de los trabajadores.” Pero el mismo autor también afirma que “En cuanto a los hechos, revelaciones de índoles diversas pueden dar origen a hecho generador de un cierre técnico. La existencia de un único contrato de producción, falta de materia prima, huelga general, caso fortuito o fuerza mayor, irregularidades contables y financieras, todo lo cual desventaja la posición de los trabajadores o la enfrenta para retarla a la suspensión de peticiones y amenazas. Sobre el esquema preindicado, podemos citar diversas situaciones doctrinales las cuales frecuentan posiciones en el derecho comparado. Estos antecedentes se logran sobre un esquema de desarrollo productivo y de seguridad social digna y humana, donde pueden equipararse ciertos derechos y establecerse garantías a los empresarios al conflicto más no el poder al conflicto. En el régimen español con la sentencia del STC 11/1981 No8 de abril, indica en su

fundamento jurídico No 22 el reconocimiento de la constitución española sobre la inclusión del lockout entre las medidas de conflicto, Otro caso sería el “cierre de respuesta” o “la serrata di ritorsione” de los italianos, producto de la aplicación de la fuerza mayor para evitar daños constitucionalmente protegidos (propiedad, salud e integridad física). (p 109)

Por otra parte, en nuestra jurisprudencia no se ha hablado mucho del tema, sin embargo, tenemos el caso de Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia que declaró con lugar la acción de nulidad intentada por las sociedades mercantiles SINDICATO DE LA LECHE, S.A (SILSA), INDUSTRIA LÁCTEA DE CARABOBO, C.A (INLACA) y PASTEURIZADORA CARACAS, S.A contra el Decreto N° 392, dictado por el Presidente de la República en fecha 12 de noviembre de 1960 y publicado en la Gaceta Oficial N° 26.405 de esa misma fecha.

En dicha sentencia se demandó la nulidad por inconstitucionalidad e ilegalidad el Decreto que dictó el Presidente de la República en la cual decidió someter a arbitraje el conflicto entre las empresas recurrentes y un grupo de distribuidores de los productos lácteos invocando el artículo 231 de la Ley del Trabajo vigente para esa fecha.

En este sentido, el artículo 231 dice:

En los casos de huelga o de Lock-out en empresas o servicios cuya paralización ponga en peligro inmediato la salud o vida económico-social de la población, el Gobierno podrá proveer a la reanudación de las faenas en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida. En tales casos la contratación del personal necesario no podrá hacerse en condiciones inferiores a las fijadas por el informe a que se refiere el artículo 225.

La Sala observa que se refiere únicamente a aquellos conflictos que hubieran sido sustanciados y declarados conforme a los concretos procedimientos previstos al efecto en el Título “de los conflictos colectivos” y no a cualquier otro conflicto de distinta naturaleza, cuya solución venía impuesta con carácter residual por la aplicación de disposiciones punitivas contenidas en el propio texto, así como por la eventual extinción de las relaciones laborales sostenidas por las partes.

Asimismo, la Sala dice que la norma que atribuye competencia al Gobierno a fin de adoptar una medida urgente y de carácter temporal, ante la imposibilidad de resolver formalmente el conflicto por los cauces establecidos y ante la necesidad de evitar daños a la salud o a la vida económico-social de la población, ofreciendo como indicativo la contratación de personal alternativo, al cual se impone aplicar no menores condiciones que las definidas por la Junta de Conciliación conforme al artículo 225.

Teniendo en cuenta esto, considera la sala que no era suficiente con invocar la producción de cualquier clase de conflicto entre determinados sectores, ni que se tratara de cualquier situación que afectara empresas cuya paralización pudiera producir los efectos descritos en el texto, pues el supuesto de hecho en ella descrito se circunscribe a las específicas figuras de la huelga y del lock-out, como peculiares fórmulas conflictivas formalizadas y procedimentalizadas por el propio texto legal.

Así como también, considera la Sala que las acciones que estaba dado adoptar al Gobierno debían contar, como característica esencial, con la inmediatez y efectividad necesarias para evitar la inminente concreción del daño temido frente a la salud o vida socio-económica de la población, efectividad que estima la Sala está bastante alejada del simple sometimiento del conflicto a un Tribunal Arbitral, máxime ante circunstancias como las estuvieron dadas en el presente caso, donde la ruptura del entendimiento se agudiza justamente ante el fracaso de una iniciativa arbitral.

De esto, podemos observar, que según el criterio de la Sala el Decreto por el cual el Presidente dictó que se resolviera por Junta Arbitral el conflicto entre las partes era nulo porque tenía que haber sido para evitar un daño temido frente a la salud o vida socio-económica de la población y no era así en el presente caso.

En nuestra legislación se concibe de manera indirecta, es decir como tal, no está regulado un cierre patronal a nivel normativo, cuando el patrono posee legitimación activa para proponer modificaciones (negociaciones colectivas “*in pejus*”) que desmejoren las condiciones existentes de trabajo, cuando las circunstancias económicas “pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa” (Art 525). En este caso, igual que en el de despidos masivos y reducción de personal en la empresa. La cuestión es, que la legislación es muy rígida y no ha querido ser muy flexible en cuanto

a darle mayores opciones y posibilidades al empleador. Ejemplo de esto es el caso de Mitsubishi que tuvo una suspensión temporal de actividades por conflictos laborales.

Sin embargo, surge la duda de ¿qué sucede si ese daño temido o ese peligro inminente fueran directamente a las instalaciones de la empresa del patrono? ¿No se puede acudir a un cierre patronal en virtud de un daño temido para el patrono? ¿Por su propiedad? ¿No puede ser lícito? En teoría no tenemos una normativa legal que regule en nuestra legislación actual un cierre patronal o lockout, entonces, estas interrogantes me hacen pensar que el patrono debería (cuestión que no se puede) tener la posibilidad de recurrir a un *cierre patronal defensivo* como lo dice y define el autor Sanguinetti (2009):

Es aquel que persigue reducir los efectos negativos que sobre la empresa pueden tener las acciones de fuerza ya emprendidas por los trabajadores. Dentro de esta categoría se comprenden, por tanto, todos aquellos cierres que hayan sido decididos con el fin de evitar las consecuencias económicas adversas derivadas de una huelga o poner fin a las perturbaciones organizativas generadas por ésta. Igualmente, cabe incluir aquí los cierres adoptados para hacer frente a comportamientos conflictivos ilegítimos o especialmente dañosos de los trabajadores, como pueden ser los producidos por la actuación de piquetes violentos o de la ocupación ilegítima de las instalaciones (p. 2)

Si observamos de cerca este planteamiento, el lograr la aceptación de incluir la posibilidad de un cierre patronal defensivo no parece tan grave, ya que, es una medida para reducir lo negativo que podría ocurrir en salvaguarda del patrono, que creo, en este caso debería tener un poco de protección frente a las acciones de fuerza de los trabajadores, sin meternos en la parte de un cierre patronal por discusión de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

Asimismo, no creo que se debió haber eliminado los artículo de la Ley del Trabajo de 1936, porque era más bien un progreso en esta materia de cierre patronal y su licitud en la actualidad, sin embargo, nuestra legislación debería tomar en cuenta que no sólo se afectan a los trabajadores cuando hay una huelga sino también afecta al patrono y más aún cuando se torna violenta, o hay daños a la propiedad, porque aún cuando el

trabajador es el débil jurídico y que el cierre patronal de cierta manera pueda darle mayor poder al patrono, estamos hablando de algo más serio, que es el daño a la propiedad privada (por ejemplo), que en estos casos, el legislador debería considerar lícito el cierre patronal de una empresa si hay daños a la propiedad por parte de los trabajadores, ya que se trata de un derecho constitucional y fundamental. Pero se observa también, que hay una colisión de derechos, entonces no es tan simple, ya que, está el derecho de los trabajadores y el derecho de propiedad, entonces, en qué momento se puede considerar uno más importante que el otro, bueno podría decirse que al momento en que el trabajador irrespete los bienes privados del empleador y es allí cuando se debilita el derecho del trabajador y el derecho de propiedad puede ser oponible por encima de este y así de manera lícita el patrono podría accionar en cuanto a la restitución de sus daños si fuere el caso.

Capítulo IV

La posibilidad de un cierre patronal desde la perspectiva de la situación de Venezuela actualmente

Para este capítulo comenzamos por definir la noción de entidad de trabajo, el atraso, sus requisitos, la quiebra y sus requisitos, todo esto, debido a que en nuestro país se usa el cierre patronal como una figura para que las empresas cierren sus establecimientos y no continúen sus operaciones bien sea por presiones de los trabajadores o por la imposibilidad de los patronos de cumplir con sus requerimientos (por causas ajenas a su voluntad) o por el propio estado ocupando la empresa, entonces, vamos a estudiar a partir de esto, si es legal cerrar una empresa y como sería la vía legal desde un punto de vista laboral realizarlo en Venezuela, para luego posteriormente en concordancia analizar los artículos 149 y 150 de la actual Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

La Entidad de Trabajo

Concepto.

La entidad de trabajo se refiere en término generales a la empresa en donde se desarrolla la prestación de servicio de un trabajador.

De acuerdo con el Artículo 45 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) define a la Entidad de trabajo de la siguiente manera:

- a) La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.
- b) El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.
- c) Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

- d) Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.
- e) Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

En nuestra legislación desde el punto de vista laboral es importante descifrar cuales son las implicaciones laborales del cierre de una entidad de trabajo, es decir, legalmente si una empresa decide cerrar sus actividades comerciales, puede hacerlo liquidando todos sus activos siendo los trabajadores los primeros a los cuáles una empresa debe pagarle debido a su derecho de preferencia y luego la empresa continuará pagando sus pasivos de ser el caso. En caso de que una entidad de trabajo tenga atraso o quiebra, ¿qué sucede con los trabajadores? bueno para estos particulares, primero la entidad de trabajo se debe seguir un juicio en el cual se va a determinar si efectivamente esa entidad de trabajo tiene atraso o quiebra. Pero la legislación laboral, dice que la empresa independientemente de que esté en un proceso de atraso o quiebra debe pagar primero a sus trabajadores, entonces, para ahondar un poco más esto, vamos a profundizar un poco en el concepto de atraso y quiebra y sus requisitos para que estos supuestos puedan darse.

Atraso

Concepto.

De acuerdo con Morles (2008) El atraso es una fórmula alternativa de la quiebra abierta a los comerciantes que por causas excusables se encuentran en dificultades que no se configuran como una cesación de pagos. Si hallándose con una empresa cuyo activo es positivamente mayor que el pasivo y que por falta de numerario debido a sucesos imprevistos o causa de cualquiera otra manera excusable, se ve en la necesidad de retardar o aplazar sus pagos, el empresario puede solicitar al juez de comercio que se le autorice para proceder a la liquidación amigable de sus negocios. (p. 2656)

El estado de atraso del derecho venezolano guarda similitudes con la suspensión de pagos del derecho español, del cual hay muestras en las Ordenanzas de Bilbao, en las cuales se llama “atrasado” al comerciante que teniendo “bastantes bienes para pagar enteramente a sus acreedores, y si se justificare que por accidente no se halla en disposición de poderlo hacer con puntualidad, haciéndolo después con espera de breve

tiempo, ya sean con intereses o sin ellos, según convenio con sus acreedores. A semejantes se les ha de guardar el honor de su crédito, buena opinión y fama”. (p. 2656)

De acuerdo con el Artículo 898 de nuestro Código de Comercio que expresa lo siguiente:

“El comerciante cuyo activo exceda positivamente de su pasivo, y que por falta de numerario debido a sucesos imprevistos o causa de cualquiera otra manera excusable, se vea en la necesidad de retardar o aplazar sus pagos, será considerado en estado de atraso y podrá pedir al Tribunal de Comercio competente que le autorice para proceder a la liquidación amigable de sus negocios, dentro de un plazo suficiente que no exceda de doce meses; obligándose a no hacer, mientras se resuelva su solicitud, ninguna operación que no sea de simple detal.”

Del contenido anterior, para que se considere que un comerciante esté en situación de atraso su pasivo debe ser mayor a su activo y que por causas ajenas a la voluntad del comerciante éste no puede cumplir con el pago de manera oportuna y necesita retrasar sus pagos.

Requisitos.

En concordancia con Morles (2008), para que proceda la declaratoria judicial de la existencia del estado de atraso se requiere: que el activo del comerciante sea mayor que el pasivo; que el numerario (iliquidez) se deba a sucesos imprevistos o causa de otra manera excusable; y que se esté frente a un aplazamiento o un retardo en los pagos ya producidos o susceptibles de producirse. (p. 2657)

1.- Activo superior al pasivo. La superioridad del activo sobre el pasivo es un hecho contable que debe aparecer del balance, de los libros de comercio y del inventario practicado a lo más treinta días antes de la presentación de la solicitud, recaudos que debe presentar el solicitante del beneficio junto con un estado nominativo de sus acreedores, con indicación de su domicilio o residencia y del monto y calidad de cada acreencia; su patente de industria, si la hubiere, y la opinión favorable a su solicitud, de tres, por lo menos, de sus acreedores.

Una contabilidad llevada correctamente, la aplicación de normas de contabilidad generalmente aceptadas y el empleo de criterios de valoración conservadores y, en todo caso, consistentes con los que han sido utilizados históricamente por la empresa, arrojan una presunción de confiabilidad en los resultados del balance. El síndico que debe ser nombrado, la comisión de tres acreedores que el juez debe designar y cualquiera de los acreedores a quienes se debe convocar a la reunión que tendrá lugar en el octavo día siguiente a la hora que se fije, pueden cuestionar la pretensión del deudor y los recaudos presentados por éste, bien por razones formales o por razones sustantivas. En el primer caso, por ejemplo, por no estar la contabilidad correctamente llevada o el balance adecuadamente formulado. En el segundo caso, por ejemplo, porque las estimaciones o valoraciones del activo sean cuestionables. Desde el punto de vista procesal existe la posibilidad de abrir una articulación para resolver este problema por la vía de un peritaje realizado por expertos calificados 3, caso en el cual el tercer día para admitir o negar el Tribunal la petición quedará pospuesto para después que se reciba el informe pericial. Naturalmente quien invoque la irregularidad de la contabilidad, impugne los documentos presentados o la valoración de los activos deberá suministrar la prueba correspondiente. En caso contrario surtirán plenos efectos la presunción de regularidad de los libros y registros del comerciante y el juez debe decidir con vista de la documentación presentada. (p. 2657)

2.- Falta de numerario. La falta de numerario debida a sucesos imprevistos o a causa excusable da a entender que no se está frente al fenómeno de cesación de pagos. La cesación de pagos es una inhabilidad estructural del patrimonio para atender los compromisos que conduce indefectiblemente a la quiebra. No hay cesación de pagos para la quiebra y cesación de pagos para el atraso. La falta de numerario debida a sucesos imprevistos o a causa excusable es otra cosa: es una falta de liquidez que un empresario previsivo y solvente no podía calcular. Lo esencial es que la falta de numerario no se debe a culpa, impericia, negligencia o imprevisión del comerciante. (p. 2658)

3.- Retardo o aplazamiento en los pagos. El retardo o el aplazamiento en los pagos por causa de la falta de numerario pueden haberse producido antes de la presentación de la solicitud de atraso, ser simultánea a ésta o puede ser prevista por el empresario para una

fecha futura (determinada, aproximada o imprecisa). A pesar de que deliberadamente el codificador usa las expresiones retardo y aplazamiento en lugar de cesación de pagos, alguna doctrina y alguna jurisprudencia han creado confusión al hablar de cesación de pagos en relación con el estado de atraso. Esa confusión debe ser evitada. Los incumplimientos en el estado de atraso (ocurridos o por ocurrir) no tienen nada que ver con cesación de pagos. (p. 2658)

Quiebra

Concepto.

Morles (2008) relata que: El proceso de quiebra presente en el Código de Comercio venezolano vigente desde 1919 corresponde al modelo sancionatorio desarrollado en los códigos de comercio europeos del siglo XIX, un procedimiento dirigido a la ejecución colectiva y universal del patrimonio del comerciante insolvente para satisfacer a sus acreedores en forma proporcional y lograr el arresto, el arraigo y la condena penal del fallido culpable. (p 2670)

En el Artículo 914 del Código de Comercio que reza de la siguiente manera: “El comerciante que no estando en estado de atraso, según el Título anterior, cese en el pago de sus obligaciones mercantiles, se halla en estado de quiebra. El comerciante no puede intentar el beneficio de la cesión de bienes.”

Para este supuesto el concepto de quiebra podría resumirse en la cesación de pagos por parte del comerciante y que no podrá cumplir con los pagos a sus acreedores.

Requisitos.

Los requisitos esenciales para que proceda la quiebra de acuerdo con Morles (2008) son la cualidad de comerciante del deudor, el estado de cesación de pagos de éste, la naturaleza mercantil de las obligaciones exigibles y la ausencia de estado de atraso.

Cuando se encuentran presente las anteriores condiciones, el empresario afectado está obligado a presentar una manifestación de quiebra ante el juez de comercio y los

acreedores pueden también demandar la quiebra. A continuación desglosamos lo requisitos:

1.- La cualidad de comerciante del deudor. De acuerdo con Morles (2008) En el derecho comparado existen, al menos, tres sistemas para los procesos concursales: las legislaciones que aplican la quiebra exclusivamente a los comerciantes y no contienen ninguna previsión para los no comerciantes; las legislaciones que establecen un sistema de concurso para los comerciantes y otro para los no comerciantes; y las legislaciones que aplican indiscriminadamente el proceso concursal a cualquier deudor insolvente. El derecho venezolano pertenece al segundo grupo: aplica la quiebra a los comerciantes y reserva la cesión de bienes y el concurso necesario para cualquier otro deudor. (p.2671)

La cualidad de comerciante deriva de la aplicación del criterio establecido en el artículo 10 del código de comercio: son comerciantes los que teniendo capacidad para contratar hacen del comercio su profesión habitual, y las sociedades mercantiles. En consecuencia, pueden ser sometidos a la quiebra los comerciantes individuales y todas las sociedades mercantiles.

2.- El presupuesto objetivo de la quiebra: la cesación de pagos. Manteniendo lo dicho por Morles (2008) el narra que:

La doctrina ha puesto de relieve que la fórmula de la cesación de pagos como presupuesto objetivo de la quiebra es una creación del Código de Comercio francés, el cual, después de enumerar los supuestos en que procedía la quiebra (cesación de pagos, fuga del deudor, clausura de los almacenes y otros actos que constataren la negativa de cumplir los compromisos comerciales), terminaba demostrando la inutilidad de tal enumeración, agregando que dichos actos no constituían la apertura de la quiebra sino cuando hubiera cesación de pagos o declaración del fallido, enumeración que la doctrina terminó por considerar no taxativa. Como es natural, tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional se ha ocupado del tema de la cesación de pagos como presupuesto objetivo de la quiebra y han manejado los criterios tradicionales de incumplimiento, insolvencia e impotencia patrimonial para adherirse a una u otra corriente. En el siglo XIX, Sanojo estimaba que la ley quiere que la cesación de pagos sea un

indicio de insolvencia permanente; que el estado de cesación de pagos es independiente del de insolvencia real del deudor y que aún el comerciante cuyo activo es superior a su pasivo puede ser declarado en quiebra si hay cesación de pagos. En el siglo XX, Pierre Tapia afirma que la cesación de pagos no debe ser confundida con la suspensión de pagos mencionada en el artículo 451 del Código de Comercio como situación desesperada del patrimonio que no puede hacer frente a las obligaciones que sobre él gravitan, que la cesación de pagos existe desde que el comerciante no puede pagar por sí solo o por medios lícitos de crédito, porque si el comerciante disimula esa situación por procedimientos ilícitos o fraudulentos o ruinosos no está por eso en menos estado de cesación de pagos; Burgos Villasmil piensa que la cesación de pagos es el estado de impotencia patrimonial en que se encuentra el deudor comerciante para hacer frente a los compromisos adquiridos, que cuando la cesación de pagos se debe a insolvencia es permanente o definitiva; Giménez Anzola estima que la cesación de pagos o insolvencia es la impotencia definitiva del patrimonio para hacer frente, puntual y regularmente, al pago de las obligaciones liquidas y exigibles con el numerario y el activo realizable a corto plazo. (p 2675,2676).

Egaña afirma que el legislador no se refiere “a cesación en los pagos en el sentido de hechos aislados de incumplimiento”, sino a “un fenómeno más complejo”. Que “se trata de una situación tal que determine en el deudor la *imposibilidad* del cumplimiento de sus obligaciones y no el simple hecho de incumplimiento. El concepto de cesación en los pagos...se refiere a un *estado* del comerciante, constituido por una serie de circunstancias que *in abstracto* son imposibles de determinar a cabalidad, y que tienen como consecuencia la imposibilidad para el comerciante de continuar en sus pagos con los recursos patrimoniales normales. Se trata de carencia de aptitud a la continuación de los negocios por incapacidad patrimonial, y no sólo de cesación concreta en los pagos, que podría no ser definitiva o por lo menos duradera”; Padrino considera que la cesación de pagos es un estado económico de impotencia para hacer frente a las obligaciones; Risquez Iribarren habla de la imposibilidad del comerciante de cumplir dentro de su actividad normal con sus obligaciones exigibles; Rios Arrieta, en un extenso

examen de las diversas construcciones doctrinales, aunque no se pronuncia expresamente a favor de ninguna tesis, llama a la cesación de pagos “desarreglo patrimonial del deudor” y admite que “todo no puede reducirse a la consideración simple de la pura falta de pago de las obligaciones mercantiles”; Pisa Ricci manifiesta, que no son sinónimos el estado de insolvencia y el de cesación de pagos, pero que este último presupone la insolvencia, que a los efectos legales de la declaración judicial respectiva, se precisa el aditivo jurídico complementario de la insolvencia, esto es, la cesación de pagos entendida como la impotencia de hacer frente a las propias obligaciones, o la incapacidad patrimonial de cumplir los compromisos contraídos. (p.2680).

Perspectiva actual en Venezuela en relación a los artículos 149 y 150 de la LOTTT.

En la actual Ley Orgánica de las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), tenemos los Artículos 149 y 539 que disponen lo siguiente:

Artículo 149: En los casos de **cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal**, si el patrono o patrona se niega a cumplir con la Providencia Administrativa que ordena el reinicio de las actividades productivas, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá, a solicitud de los trabajadores y trabajadoras, y mediante Resolución motivada, ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades productivas, en protección del proceso social de trabajo, de los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

A tal efecto, convocará al patrono o patrona, trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sociales, para la instalación de una Junta Administradora Especial, que tendrá las facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento de la entidad de trabajo y la preservación de los puestos de trabajo.

La Junta Administradora Especial estará integrada por dos representantes de los trabajadores y trabajadoras, uno o una de los cuáles la presidirá, y un o una representante del patrono o patrona. En caso de que el patrono o patrona decida no incorporarse a la Junta Administradora Especial, será sustituido por otro u otra representante de los trabajadores y trabajadoras.

Por intermedio del ministerio del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar al Estado la asistencia técnica que sea necesaria para la activación y recuperación de la capacidad productiva. La vigencia de la Junta Administradora Especial será hasta de un año, pudiendo prorrogarse si las circunstancias lo ameritan.

De considerarlo necesario, previa evaluación e informe, y dependiendo de los requerimientos del proceso social de trabajo, se podrá incorporar a la Junta Administradora Especial un o una representante de ministerio del Poder Popular con competencia en la materia propia de la actividad productiva que desarrolle la entidad de trabajo.

El artículo refiere que en caso de cierres ilegales o fraudulentos por un paro patronal y el patrono se niega a cumplir con la orden de iniciar su operaciones nuevamente el ministro competente podrá a solicitud de los trabajadores ordenar la ocupación de la entidad de trabajo cerrada y el reinicio de las actividades. De esto vemos que como supuestos necesarios están: 1.- Que haya un Paro Patronal (cese de actividades por parte del patrono) 2.-Negación por parte del patrono de reiniciar sus actividades.

Los dos supuestos anteriores deben concurrir para que en tal caso los trabajadores puedan accionar este artículo y que el ministro competente pueda mandar a ordenar la ocupación de la entidad de trabajo. Ahora bien, de este artículo no se desprende que opciones tiene el patrono si el cese de actividades que realiza se trata por falta de producción para seguir operando por causas ajenas a su voluntad (esto lo vamos a ir aclarando más adelante).

Artículo 539: El patrono o patrona que **de manera ilegal e injustificada cierre la fuente de trabajo, será sancionado o sancionada con la pena de arresto** de seis a quince meses por los órganos jurisdiccionales competentes a solicitud del Ministerio Público.

Ahora bien, analizando a manera más profunda, el Artículo 149 se refiere a un cierre ilegal y a un paro patronal o lockout como dos acciones distintas, entonces ¿Qué sería un cierre ilegal? ¿Es el paro patronal legal hasta que el estado emita una providencia administrativa que ordene el reinicio de sus actividades? De ser así, ¿Qué sería considerado como un cierre legal en nuestra legislación?

El cierre ilegal en nuestro ordenamiento sería el cierre de la entidad de trabajo realizado de manera unilateral por parte del patrono por cualquier aspecto que éste último considere como inminente para no continuar con la operación de la entidad de trabajo y que no tenga autorización por el estado, y el paro patronal es el cierre temporal de la entidad de trabajo por voluntad del patrono pero cuando no se llega a un acuerdo con los trabajadores cuando se trata de aspectos de las negociaciones o acuerdos establecidos en las convenciones colectivas de trabajo.

Además, el Artículo 539, nos hace énfasis en que al haber un cierre ilegal de una entidad de trabajo, va a conllevar una pena de arresto. Este artículo es novedoso con ese aspecto ya que, es la primera vez que se incluye en nuestra legislación laboral la posibilidad de un arresto por el cierre ilegal de una entidad de trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con Ramos (2015) de lo dispuesto en los artículos 149 de la LOTTT y el 539 de la misma, alega que: “ i) el cierre de la entidad de trabajo o lockout es considerado ilegal; y ii) el cierre de la entidad e trabajo o lockout supone una sanción de arresto, más una sanción privativa de libertad.” Esas dos figuras son un hecho cierto en la legislación laboral actual.

Asimismo, referente a esto mismo el mencionado autor Ramos (2015) enfatiza de manera necesaria que:

La actual previsión legal es a nuestro juicio inconstitucional, pues declara la ilegalidad del ejercicio de un derecho de rango constitucional, como lo es el

de la propiedad privada, siendo que la facultad que tiene el patrono o propietario de la entidad de trabajo de disponer de su propiedad y de sus bienes es de rango constitucional y ninguna ley puede cercenarla o conculcarla-salvo la limitación que el propio texto constitucional prevé- en contraposición a la tesis de quienes sí consideran que hay que sacrificar la propiedad privada en aras de supuestamente proteger los derechos sociales como la estabilidad o permanencia en el trabajo , también de rango constitucional, debido a su conexión e implicación con el tema familiar, y sustento de ésta, lo que a nuestro juicio constituye un falso dilema; pues en una economía sana, próspera y productiva esa es una situación que rara vez se plantea y en el supuesto de plantearse, que no dudamos pueda ocurrir, se debe actuar en protección de ambos derechos constitucionales, tanto en defensa de la propiedad privada como en defensas de la estabilidad en el trabajo, siendo que la forma de hacerlo es conciliando las posiciones y ofreciendo alternativas de solución frente al eventual cierre patronal, para evitarlo y si no fuera posible evitarlo, intervenir para canalizar las opciones o para facilitarlas como podría ser, entre otras muchas, la venta de la entidad de trabajo –sustitución patronal- venta que debe ser decidida libremente por el patrono o propietario, lo que permitiría, por una parte, continuar con el proceso social de trabajo y, por la otra, salvar la propiedad privada pues el propietario vería recuperada su inversión; de la misma manera que se debe actuar para evitar y/o canalizar un paro de trabajadores mediante el ejercicio constitucional de la huelga, pues de esa misma manera se debe actuar para evitar y/o canalizar un paro patronal, por ello, a nuestro juicio, la clave es sin lugar a dudas, la conciliación en base al respeto entre los dos actores del proceso social de trabajo, fundamentales ambos, para lograr que con sus diferencias puedan convivir en paz, puedan producir en paz; de tal forma que no es cierto que haya que sacrificar un derecho para proteger otro, pues lo que evita el cierre de una empresa o entidad de trabajo no es que se prohíba su cierre o se considere a éste ilegal, sino que exista libertad de acción, seguridad jurídica y reglas claras que hagan a la entidad de trabajo, productiva, porque si se les impide actuar libremente cercenando el ejercicio de la propiedad privada sobre ellas las haces improductivas con el fatal desenlace de cerrarlas, pero en el caso de que situaciones extremas y

excepcionales ocurran, se puede y debe actuar en el sentido anotado, y en esa dirección debe estar dirigida una futura y ojala próxima reforma de la LOTTT a fin de salvaguardar ambos derechos, y no legislar como se hizo, para considerar ilegal el ejercicio de uno y dar preferencia al otro. (p.103-104).

Por otra parte, tenemos en el Artículo 150, lo siguiente:

Artículo 150: Los jueces o juezas de la jurisdicción laboral tendrán competencia para la ejecución de los créditos laborales y excluirá con prioridad la competencia del Juez o Jueza del atraso o de la quiebra y estos no podrán actuar, ni tramitar el procedimiento de atraso o de quiebra hasta que haya concluido el procedimiento de atraso o de quiebra hasta que haya concluido el procedimiento de ejecución forzosa y se hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

De acuerdo a lo observado en la norma *ut supra*, el juez Laboral excluye al juez de atraso hasta que se satisfagan los derechos de los trabajadores, pero no debería el Juez Laboral esperar a que exista primero una sentencia que declare el atraso o quiebra de la entidad de trabajo antes de exigir los derechos de los trabajadores? De ser así ¿no sería incongruente pensar que el juez Laboral exija los derechos antes que el juez de atraso o quiebra determine que en efecto esa entidad de trabajo esté en ese estado jurídico?

En otro orden de ideas, tenemos que la Ley Orgánica de Precios Justos (2014) contempla la posibilidad por su parte de realizar un cierre temporal a la empresa que incumpla con lo estipulado en dicha normativa, esto lo podemos observar en el artículo N° 39 que lo coloca como medida preventiva de la siguiente manera:

Artículo 39.- Medidas Preventivas. Si durante la inspección o fiscalización, la funcionaria o el funcionario actuante detectara indicios de incumplimiento de las obligaciones previstas en la presente Ley, y existieren elementos que permitan presumir que se puedan causar lesiones graves o de difícil reparación a la colectividad; podrá adoptar y ejecutar en el mismo acto, medidas preventivas destinadas a impedir que se continúen

quebrantando las normas que regulan la materia. Dichas medidas podrán consistir en:

(...) 3. Cierre temporal del establecimiento. (...)

Cuando se dicte la ocupación temporal, tal medida se materializará mediante la posesión inmediata, la puesta en operatividad y el aprovechamiento del establecimiento, local, vehículo, nave o aeronave, por parte del órgano o ente competente; y el uso inmediato de los bienes necesarios para la continuidad de las actividades de producción o comercialización de bienes, o la prestación de los servicios, garantizando el abastecimiento y la disponibilidad de éstos durante el curso del procedimiento.

Cuando el comiso se ordene sobre alimentos o productos perecederos, podrá ordenarse su disposición inmediata con fines sociales, lo cual deberá asentarse en acta separada firmada por el representante del organismo público o privado.

En estos casos de cierre temporal, ¿qué sucede con los pagos de los trabajadores? para este particular el Artículo 45 de la misma ley indica lo siguiente:

Las sanciones aplicables a las infracciones de la presente Ley son las siguientes:

(...) 4. Cierre temporal de almacenes, depósitos o establecimientos dedicados al comercio, conservación, almacenamiento, producción o procesamiento de bienes, por un lapso de hasta ciento ochenta (180) días.

(...) En el caso de la imposición de la sanción de cierre temporal, **la infractora o el infractor continuará pagando los salarios a las trabajadoras o trabajadores y demás obligaciones laborales y de la seguridad social por el tiempo en que se mantenga la medida.** (Subrayado nuestro).

Si persiste el cierre en virtud de la contumacia del sujeto de aplicación, impidiendo la continuidad de la actividad económica en perjuicio de las trabajadoras y los trabajadores, el Ministerio del Poder Popular con competencia en el área del trabajo, aplicará los procedimientos administrativos establecidos en la legislación laboral, para impedir que se violen los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

La imposición de alguna de las sanciones, previstas en el presente capítulo, no impide ni menoscaba el derecho de las afectadas o los afectados de exigir a la infractora o el infractor las indemnizaciones o el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado, conforme al ordenamiento jurídico aplicable. (...)

De lo anterior, se observa que la intención del legislador en estos casos es mantener los derechos laborales de los trabajadores a pesar de un cierre de la entidad de trabajo; pero también inferimos que, al parecer los entes del estado son los que tienen ésta potestad de cerrar una entidad de trabajo, entonces, ¿cuándo es por parte de estos entes es legal este tipo de cierres? Pareciera que sí. Pero con esto nos surge otra duda, ¿qué sucede si un patrono quiere suspender las labores por falta de producción? ¿Se puede hacer de manera legal esta solicitud ante el Inspector del Trabajo? Porque como tal la suspensión de la relación de trabajo se puede hacer por casos de fuerza mayor hasta por sesenta (60) días de acuerdo con el artículo N° 72 de la LOTTT en concordancia con el Artículo N° 33 del Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo, que disponen lo siguiente:

Artículo 72.- Supuestos de la suspensión. La suspensión de la relación de trabajo procede en los siguientes casos:

(...) i) Casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores, en cuyo caso deberá solicitarse autorización a la Inspectoría del Trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia de los hechos que ameritan la suspensión, la cual no podrá exceder de sesenta días. (...)

Artículo 33.- Fuerza Mayor. Verificación y Límites. Si la suspensión de la relación de trabajo por fuerza mayor excediere de sesenta (60) días continuos, los trabajadores afectados podrán retirarse justificadamente.

De acuerdo a lo anterior, si se suspendiera la relación de trabajo de manera temporal por este tipo de circunstancia y es aprobado por el Inspector se podría decir que de alguna manera hay un cierre temporal de la entidad de trabajo de manera lícita.

Actualmente, en la práctica se han realizado solicitudes de suspensión de relación de trabajo hasta por sesenta días y el inspector ha aprobado estas solicitudes, pero para que esta figura se dé de manera positiva en la práctica, el Inspector solicita una serie de requisitos formales y realiza una inspección para verificar que efectivamente la empresa no tenga producción y que evidentemente sea una real contingencia de falta de producción o materia prima, como por ejemplo: Industrias Corpañal, por lo que, podemos considerar que ciertamente, esta figura es aceptada.

Además, tenemos por ejemplo el caso, de la empresa llamada **Corporación Clorox de Venezuela**, de acuerdo con lo narrado por el periódico El Universal, en su versión web (2014), en la cual relató brevemente lo suscitado y reseñó que la empresa en septiembre del año 2014, informó que en ese momento estaban descontinuoando sus operaciones y que iba a vender sus activos que poseía en el país debido a las fuertes limitaciones por parte del gobierno para ellos poder continuar con sus operaciones.

El Gobierno por su parte, anunció a través de un comunicado publicado en la prensa, que la empresa Corporación Clorox de Venezuela "incurrió en una acción de cierre ilegal", lo que constituyó "una agresión directa al proceso social de trabajo que bajo su responsabilidad desarrollan los trabajadores".

Y en base a esto el Estado ordenó a dicha empresa "el inmediato reinicio de las actividades productivas, pero que según el gobierno este último se negó a cumplir.

Por lo que, el Estado dictaminó, a través del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, la ocupación de la empresa y el reinicio de las actividades productivas, atendiendo la solicitud de los trabajadores de la empresa.

El comunicado hace referencia a lo establecido en el artículo 149 de la LOTTT, el cual señala que "en el caso de cierre ilegal, fraudulento de una entidad de trabajo, o debido a una acción de paro patronal, si el patrono se niega a cumplir con la providencia que ordena el reinicio de sus actividades productivas, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar la ocupación de la entidad cerrada y el reinicio de la actividades, en protección del proceso social del trabajo y de los trabajadores y sus familias".

Anunció que se instalaría una Junta Administradora Especial, que tendría facultades y atribuciones para garantizar el funcionamiento de la empresa y preservar los puestos de trabajo.

El propio Gobierno señaló que si la empresa no se consideraba en capacidad de superar la situación que estuviese viviendo, podía recurrir al Estado para buscar las soluciones necesarias para solventar la situación, de acuerdo con lo establecido en la Ley del Trabajo, como modificación de las condiciones, reducción de personal, de la jornada de trabajo o suspensión temporal de actividad; y aclaró que el cierre de la empresa no está contemplado en la normativa legal.

Luego de esto el gobierno efectivamente emitió varias resoluciones para instalar dicha Junta Administradora con sus facultades pero aún así, en la actualidad la empresa se encuentra inoperativa.

Otro Caso, que tenemos para hacer referencia, es el de **C.E Minerales de Venezuela S.A**, en la cual dicha empresa interpuso recurso de nulidad con medida cautelar innominada contra la Resolución N° 8777 de fecha 29 de mayo de 2014 dictada por el Ministro del Poder Popular Para el Proceso Social de Trabajo, mediante la cual resolvió la *“ocupación inmediata de la entidad de trabajo (...) el reinicio de las actividades productivas (...) y la instalación de una Junta Administradora Especial con facultades y atribuciones necesarias para garantizar el funcionamiento o giro comercial de la entidad de trabajo (...) y la preservación de los puestos de trabajo,*

pero siempre limitadas al cumplimiento de su objeto social...”, con motivo del presunto incumplimiento de la Providencia Administrativa N° 2014-00011 emitida el 4 de abril de 2014 por la Inspectoría del Trabajo “Alfredo Maneiro” de Puerto Ordaz del Estado Bolívar, a través de la cual *“fue rechazado el cierre de C.E. Minerales de Venezuela, S.A., participado el 24 de enero de 2014, por razones económicas, y fue dictada una orden de reinicio de las actividades productivas”*. La cual la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia N° 01089, de fecha 08 de octubre de 2015, expediente 2014-1285, con ponencia del Magistrado Emiro Garcia Rosas, declaró improcedente basándose entre otras cosa que:

Ciertamente, de los documentos con los que la demandante acompañó la solicitud de medida cautelar innominada, se puede establecer –a priori– que existe una controversia que fue ventilada en sede administrativa en virtud de la ocupación objeto del recurso de nulidad de autos, versando la disyuntiva sobre el cierre o la continuidad de las operaciones productivas de la compañía; pero de esas actas no se desprende de forma manifiesta los riesgos o posibles daños de los bienes, así como la disminución del patrimonio que presuntamente podría ocasionar la Junta de Administración Especial a la sociedad mercantil accionante durante el proceso de ocupación.

Conforme a lo expuesto, aprecia esta Máxima Instancia que en el caso examinado no se verifica el *periculum in mora*, razón por la cual no procede el análisis de la existencia del *fumus boni iuris*, pues estos requisitos deben concurrir para el otorgamiento de las medidas cautelares. Así se determina.

En base a este caso de Minerales de Venezuela, vemos como el sector industrial en nuestro país y muchas entidades de trabajo han tenido que tomar medidas para mantener la productividad del país.

Con respecto a esas medidas, las empresas que tienen procesos productivos han tenido cerrarlas o suspenderlas temporalmente, afectando directamente en la esfera financiera de las entidades de trabajo. Ahora bien, de acuerdo con los artículos, 148 y 149 de la LOTTT, respecto al 149, se observa que tiene como basamento fundamental que debe existir el fraude o violación a la ley en estos cierres patronales para que se

impulse dicha protección, porque en caso contrario, si no hay fraude o no se cometió ninguna ilegalidad, las entidades de trabajo deberían poder cerrar cumpliendo con los pasos legales pertinentes, sin ser objeto de ocupaciones ordenadas por parte del Estado de manera arbitraria, esto en concordancia con el artículo 115 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, sobre el derecho de propiedad que establece que “... toda persona tienen derecho al uso, goce, disfrute y disposición de sus bienes...” y en concordancia con Código Civil en su artículo 545 “La propiedad es el derecho de usar, gozar, y disponer de una cosa de manera exclusiva...”, evidentemente se están violando la garantía de estos derechos porque los propietarios no están disponiendo ni gozando de sus propios bienes. En consecuencia, los órganos administrativos tanto del trabajo como la máxima autoridad judicial parecen omitir la condición fundamental para usar de manera correcta el artículo 149 de la ley laboral, ya que, cuando se refiere de que exista “el fraude o cierre ilegal”, lo que hace es que traiga como resultado la elaboración de decisiones como la Resolución N° 8777 del 29 de mayo de 2014, del Ministro del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo donde se ordena la ocupación de la entidad de trabajo (en este caso Minerales de Venezuela) por el “supuesto” incumplimiento a la Providencia Administrativa N° 2014-00011, de fecha 4 de abril de 2014, emanada de la Inspectoría del Trabajo “*Alfredo Maneiro*” de Puerto Ordaz, Estado Bolívar, que a su vez acordaba el reinicio de las actividades productivas de la sociedad mercantil C.E. Minerales de Venezuela S.A., la cual había solicitado su cierre por razones económicas. De esto, vemos que de las decisiones referidas, ninguna analiza ni estipula el fraude o cierre ilegal, que consideramos como supuestos necesarios.

Con respecto al prenombrado artículo 150 de la LOTTT, Los jueces laborales tendrán competencia para la ejecución de los créditos laborales y excluirá con prioridad la competencia del Juez de atraso o quiebra y estos no podrán actuar, hasta que haya concluido el procedimiento ejecución forzosa y se hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores o trabajadoras tampoco pueden demandar la quiebra de su patrono o patrona, debido a que si dicho patrono no se encuentra solvente, el juez no puede actuar ni tramitar el procedimiento, por lo que, la única vía posible sería la de instar la correspondiente ejecución particular.

El fondo aquí es saber en este caso, como se supone que el juez mercantil puede saber que hay un juicio laboral pendiente o varios, ya que, en principio el juez mercantil no tiene por qué saberlo.

En nuestro punto de vista, no nos parece que ante una situación de crisis en una entidad de trabajo, bien sea por atraso o por quiebra, se exija como condición para el inicio y trámite de dichos procedimientos que el deudor esté solvente con sus trabajadores, desde el punto de vista procesal surgen varias dudas. En el caso del atraso y en el de la quiebra que se inicia a petición del propio deudor, sería él quien lógicamente tendría la carga de alegar y demostrar tales hechos so pena de que le sea declarada inadmisibles su pretensión. Respecto a la otra exigencia de la norma, que se “hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores y las trabajadora”, también pudiera ser indagada por el juez de oficio, si es que no se evidenciare del estado nominativo de acreedores, con indicación de su domicilio y residencia, y del monto y calidad de cada acreencia a que se refiere el artículo 899 del Código de Comercio para el caso del atraso. Ahora bien, cuando la quiebra es demandada por los acreedores (Artículos 931 y 932 del Código de Comercio), no parece lógico que sea a ellos a quienes se les exija demostrar si el demandado tiene alguna causa judicial laboral pendiente y si se han satisfecho a plenitud los derechos de sus trabajadores, puesto que, tales hechos le son normalmente desconocidos, por tratarse de terceros ajenos o extraños a la relación laboral. En este supuesto debería ser el juez quien verifique los mismos, para lo cual pudiera proceder de la forma que se comentó supra.

Si el juez admite y le da curso al juicio de atraso o al de quiebra en contravención a lo establecido en el artículo 150 de la Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras, La situación en cuestión, pudiera asimilarse a la descrita por el autor Hernández (2002), al hacer referencia sobre la evolución jurisprudencial concerniente al tratamiento que ha venido dándole la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia a la falta de acreditación del acatamiento del antejuicio administrativo previo junto con las demandas patrimoniales que se intentan contra la República, quien luego de citar algunas de las sentencias de dicha Sala en las que se ha sostenido que tal falta equivale a la prohibición de la Ley de admitir la acción propuesta prevista en el ordinal 11° del artículo 346 del Código de Procedimiento Civil, asevera que difiere de las

mismas porque “cuando se constriñe al particular al ejercicio de tal antejuicio administrativo, la ley no prohíbe la acción, sino que supedita la admisibilidad de la pretensión al cumplimiento de un acto previo” (p. 484).

Observamos, que tal distinción resulta sumamente importante, ya que de acuerdo con el mencionado autor Hernández (2002):

Los efectos de ambos supuestos son verdaderamente diversos, es decir, por una parte, cuando la Ley prohíbe expresamente el ejercicio de pretensiones, la declaratoria de procedencia de una cuestión previa en tal sentido causará, como se expresó precedentemente, el efecto de la cosa juzgada. Mientras que por otra parte, si el particular intenta una demanda contra la República sin agotar previamente el antejuicio administrativo previo, tal y como se lo ordenan la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia, el particular contará nuevamente con la oportunidad de ejercer su pretensión, esta vez acreditando haber dado cumplimiento con el referido antejuicio. En este último supuesto no se causa el efecto de la cosa juzgada (p. 487).

En ese sentido, con respecto a la referencia a los elementos judiciales para atacar aquellas presunciones admitidas en contravención a normas que requieran de la presentación de requisitos, nos indica Hernández (2002) que “...si la norma jurídica impone una orden al juez que es desatendida, puede sostenerse válidamente que dicho acto –el de admisión de una pretensión– es nulo por faltar un requisito de su validez, cual es el del examen o revisión de los instrumentos que indica el dispositivo técnico...” (p. 478).

En este sentido, de no garantizarse que ha concluido el procedimiento de ejecución forzosa y que se han satisfecho a plenitud los derechos de los trabajadores, ello daría lugar a la declaratoria de inadmisibilidad de la pretensión, pero tal declaratoria no causaría cosa juzgada, pudiendo iniciarse de nuevo el juicio, siempre que se acredite el cumplimiento de las referidas condiciones.

Ahora bien, si por inadvertencia del juez, llegare a admitirse la pretensión de atraso o la quiebra, en contravención a lo establecido en el artículo 150 de la LOTTT, lo

actuado sería nulo de nulidad absoluta, pudiendo ser solicitada o declarada dicha nulidad en cualquier momento, incluso de oficio, por tratarse de una norma de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, según lo establecido en el artículo 2 *eiusdem*, en concordancia con lo establecido en los artículos 206 y 212 del Código de Procedimiento Civil.

Conclusiones y recomendaciones.

La legislación en materia de cierre patronal desde sus inicios hasta la actualidad ha tomado un rumbo distinto, se observa como poco a poco se fue difuminando hasta cambiar completamente su sentido en nuestro país.

Con el paso del tiempo, se ve como el cierre patronal pasa de ser algo contemplado en la ley laboral, al drástico cambio de contemplarlo como una medida en la que incluso la mayoría de las veces el estado interviene y considera un cierre de entidad de trabajo como un cierre ilegal y deja de verse como una acción de defensa de los patronos hacia el sindicato, como medida para negociar los cambios en una contratación colectiva o incluso por imposibilidad de las propias entidades de trabajo a poder dar cumplimiento a las negociaciones propuestas e incluye pena de arresto, lo cual nunca se había contemplado y creo que

En la primera parte de esta investigación puntualizamos la libertad sindical como a la potestad de cada uno de los que intervienen en el ámbito laboral, como empleadores o trabajadores, para afiliarse a una asociación en la forma en que consideraren conveniente y sin autorización previa, para la tutela y promoción de sus intereses económicos y sociales, pero lo enfocamos también en la libertad sindical a favor del patrono y como se deja entrever a través de una manera indirecta por medio de los convenios internacionales que son ratificados por nuestra legislación, que por medio de esa aceptación, tenemos un lazo vinculante para aceptarlo como un derecho de los empleadores, ya que, ellos también tienen la potestad de asociarse para defender sus derechos e incluso tienen la posibilidad de llegar a Federarse o Confederarse de manera legal y legítima.

Además, a nivel internacional tenemos que la Organización Internacional de Trabajo, de donde viene emanada el Convenio 87 y el 94 de donde nuestro país es miembro y ha ratificado la aplicación de dichos convenios, le da rango constitucional, por lo que ellos, como expertos en esto enfatizan la importancia de este asunto y el cual nosotros debemos aplicar de acuerdo a las mismas interpretaciones que la Organización Internacional del Trabajo a través de dichos convenios le da a los artículos integrantes del mismo, incluyendo el derecho de los empleadores como un derecho fundamental e

importante para el desarrollo de una buena y correcta aplicación legal, por tanto, nuestra legislación debería estar acorde con esto.

En la segunda parte, referente al derecho comparado, pudimos examinar como base primordial las acepciones del cierre patronal y en términos generales podemos decir que siempre se refiere a una suspensión y/o clausura por parte de los patronos de la empresa y/o centro de trabajo.

Adicionalmente, comprendimos cómo se conoce en países tanto de América, Europa y Latinoamérica, y en líneas generales todas tienen sus variantes y también distinguimos cómo aún es un tema que se trata de manera distinta en cada país, por ejemplo: Paraguay es uno de los países de Latinoamérica que mejor desarrollado tiene este tema e incluso te da cinco maneras de activar un Lock-out que incluso tiene expreso reconocimiento legislativo, y además es un derecho que se encuentra protegido y consagrado en la Constitución Política del Paraguay; si en un futuro nuestra legislación quisiera regularlo, el de este país es muy interesante para tomar en cuenta.

También podemos sumar a Chile, el cual tiene bien delimitada la regulación de un cierre patronal, el cual, contempla una respuesta bien reglada y definida que el empleador puede dar frente a una huelga declarada y no está sujeta a aplicaciones que dependen solamente de la voluntad o pretensión de una persona que no obedece a principios dictados por las leyes.

Por el contrario, en Alemania, no se encuentra consagrada en su texto constitucional sino que se ha manejado por vía jurisprudencial y buscando siempre que se conserve la paz laboral. En el caso de Estados Unidos, todo depende de cada estado en particular.

De todo esto, vemos como en el derecho comparado, se pueden tomar en cuenta a todos estos países como referencia para tratar al cierre patronal si se quisiera regular en Venezuela, dependiendo de cuanto sea el límite que se quiera dar a esta figura en un futuro, ya que, hay gran variedad de opciones para demarcar y delimitar de manera que sea una figura que pueda ser considerada y aplicada de manera favorable en nuestro ordenamiento jurídico.

En la tercera parte, relativa a los antecedentes del cierre patronal, se observó detenidamente como fue cambiando a través del tiempo el lockout en Venezuela y como la ley laboral en sus inicios permitía el cierre patronal en la medida en que no afectara de manera inmediata a la salud o la vida pero si eso sucedía el estado podía intervenir para que se reanudaran las actividades en la forma en que lo exigieran los intereses generales, posteriormente se reguló en las modificaciones posteriores de 1945 y 1947, luego llegando a la ley de 1997 se vinculó de manera indirecta pero ya no se nombraba de manera expresa en el texto legal, dejando varias interpretaciones al respecto. En la última modificación del 2012, menciona que si se diera un cierre, lockout o un paro patronal lo considera como ilegal y pena al cierre ilegal con arresto de seis a quince meses, pero más allá de considerarlo ilegal no lo regula de manera expresa en el texto legal.

Finalmente, en base a la perspectiva de la situación actual de Venezuela, tenemos como indiscutible el hecho que, el cierre de la entidad de trabajo o lockout es considerado ilegal en nuestra legislación; y que también supone una sanción de arresto, más una sanción privativa de libertad de acuerdo a la legislación laboral vigente desde el año 2012.

Asimismo, observamos como la única vía legal para cerrar una entidad de trabajo en nuestro país, es por medio de la declaratoria de un atraso, que es cuando una empresa tiene una cesación de pagos pero que no se encuentra en un estado de quiebra, es decir, que sus pasivos no exceden a sus activos; o cuando se da por un procedimiento de quiebra, que en este caso es cuando los pasivos exceden a los activos y las empresas no tienen como pagarles a sus acreedores; pero aún así, cuando se trata de los derechos de los trabajadores necesariamente la empresa debe primero pagarles a ellos antes de que haya decisión por parte de un juez mercantil de la declaratoria de quiebra o atraso, esto de acuerdo con lo establecido en el artículo 151 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en la que cuida los derechos patrimoniales de los trabajadores, y enfatiza que sus salarios prestaciones e indemnizaciones van a tener siempre privilegio y preferencia total y absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona.

No obstante, en caso que por omisión del juez, admitiera la pretensión, en contravención a lo establecido en el artículo 150 de lo dispuesto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en la que establece que los jueces de la jurisdicción laboral tienen competencia para la ejecución de los créditos laborales y que excluye con prioridad la competencia del juez mercantil, este último no puede tramitar ningún procedimiento de atraso o quiebra hasta que el juez laboral haya terminado el procedimiento de ejecución forzosa y se hallan satisfechos a plenitud todos los derechos de los trabajadores con respecto a sus derechos laborales, ya que, si el juez mercantil lo hiciera sería considerado nulo de nulidad absoluta, pudiendo ser solicitada o declarada dicha nulidad en cualquier momento, incluso de oficio, por tratarse de una norma de orden público, de acuerdo a lo indicado en el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en la que indica que las normas contenidas en ese texto legal son de orden público, por lo cual, no son relajables por las partes; y en concordancia con lo establecido en los artículos 206 y 212 del Código de Procedimiento Civil de nuestro ordenamiento jurídico.

Referencias

- Alfonzo, R (2009) *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Editorial Melvin C.A. (p 389)
- Cabanellas, J (2000) *Diccionario Jurídico Elemental*. Editorial Heliasta. (p. 240)
- Cabanellas, G (2002) *Compendio de Derecho Laboral* Actualizado por José N. Gómez Escalante. Tomo II. Editorial Heliasta. (p. 70)
- Cabanellas, G (2002) *Compendio de Derecho Laboral*. Actualizado por José N. Gómez Escalante. Tomo II. Editorial Heliasta. (p 386-391)
- Código de Comercio. (1955). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 475 (Extraordinario), diciembre 21, 1955.
- Código Civil. (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 2.970 (Extraordinario), julio 26, 1982.
- Código de Procedimiento Civil. (1987). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.970 (Extraordinario), marzo 13, 1987.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.253 (Extraordinario), marzo 24, 2000.
- Egaña M (1960) *Notas sobre la cesación de pagos*. En Revista de la Facultad de Derecho de la UCV, N° 20, Caracas 1960 (p 344-345)
- Hernández, L. (2002). *El acceso al órgano jurisdiccional y la prohibición de la ley de admitir pretensiones*. En *Estudios de Derecho Procesal Civil. Libro Homenaje a Humberto Cuenca*. Tribunal Supremo de Justicia. Colección Libros Homenaje, N° 6 (pp. 453-497). Caracas: Fernando Parra Aranguren Editor.
- Álvarez, J (2010) *Prognosis del Derecho Colectivo*. Vadell hermanos editores. (p 103-109)
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia (2015). Sentencia nro. 01089 Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia del 08 de octubre de 2015, expediente 2014-1285, caso: C.E. Minerales de Venezuela S.A. Ponencia: Magistrado Emiro García Rosas. Recuperado de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/octubre/181664-01089-81015-2015-2014-1285.HTML>
- Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia (2000) Sentencia nro. 00791 Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia del 30 de marzo del año 2000, expediente 1, caso: Sindicato de la Leche, s.a. (SILSA), Industria Láctea de Carabobo, C.A. (INLACA) y Pasteurizadora Caracas, S.A. Ponencia: Carlos Escarrá

Malavé. Recuperado de <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/abril/00791-110400-1.HTM>

Ley del Trabajo (1936). Gaceta Oficial, (extraordinario), julio 16, 1936.

Ley Orgánica del Trabajo (1990). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 4.240 (Extraordinario), diciembre 20, 1990.

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial, 5152, junio 19, 1997.

Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (2012). Gaceta Oficial, (extraordinario), mayo 7, 2012.

Ley Orgánica de Precios Justos (2014). Gaceta Oficial, enero 23, 2014.

Oficina Internacional de Trabajo Ginebra (1994) *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. Primera Edición 1994. (p.23, 24, 39)

Organización Internacional del Trabajo, *C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 1948. Recuperado en fecha 13 de julio de 2011 de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Organización Internacional del Trabajo, *C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, 1949. Recuperado en fecha 13 de julio de 2011 de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Organización Internacional del Trabajo (1993) *Resolution concerning statistics of strikes, lockouts and other action due to labour disputes, adoptada por la Décimo quinta Conferencia Internacional de Estadísticas Laborales* Recuperado en fecha 13 de julio de 2011 de <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/strikes.pdf> (p. 2)

Organización Internacional del Trabajo (1993) *Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Recuperado en fecha 23 de abril de 2012 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087546.pdf (p.2)

Porret M, (s.f.) La Huelga, el asociasismo sindical y el lockout en países desarrollados <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44566/1/575487.pdf>. (p. 9, 14, 28, 29)

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.426, abril 28, 2006.

Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española (23da. ed.). Madrid. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/>

Richter J, (2012) *El Impacto de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en los Derechos Colectivos del Trabajo*, Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (p.2)

Sanguinetti W, Cierre Patronal (Voz para un Diccionario Jurídico) recuperado en fecha 23 de abril de 2012 <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/11/cierre-voz-dic-montoya-wsanguinetti.pdf> (publicado en Enciclopedia Laboral Básica “Alfredo Montoya Melgar”, Madrid, Ed. Civitas, 2009) (p. 267-271)

