

## NO COMPETE A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO DETERMINAR LA EXISTENCIA DEL CIERRE PATRONAL (LOCK OUT)

Mediante Informe 0003-2019-MTPE, de fecha 4 de enero de 2019, **se establece que no le compete a la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) determinar la existencia del cierre patronal (lock out), vinculado con la resolución de un contrato de tercerización de servicios, pues dicha figura no está regulada por el ordenamiento laboral peruano. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el artículo 168° del Código Penal tipifica el delito de atentado contra la libertad de trabajo y asociación.**

Al respecto los principales puntos a tomar en cuenta son los siguientes:

### I. ANTECEDENTES

El Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú y de las del Sector Telecomunicaciones (SITENTEL) solicitó que se declare el "lock out" o cierre patronal que habría ejecutado ITETE PERU.

### II. ANÁLISIS

#### ● Sobre la solicitud presentada

La organización sindical señaló que la empresa aplicó una medida de lock out o cierre patronal con el objeto o efecto de que no se puedan ejecutar los mandatos judiciales de reposición ni el laudo arbitral correspondiente al pliego de reclamos 2010 - 2011 y que la AAT debe pronunciarse sobre este hecho.

#### ● Sobre el lock out o cierre patronal

Sobre la medida de lock out o cierre patronal, en tanto medida gremial, cabe indicar que **no se encuentra regulada en el ordenamiento laboral**. Aunque, sobre el particular, sí se recoge en el Código Penal el siguiente delito:

#### **"Artículo 168.- Atentado contra la libertad de trabajo y asociación**

*Será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años el que obliga a otro, mediante violencia o amenaza, a realizar cualquiera de los actos siguientes:*

- 1. Integrar o no un sindicato.*
- 2. Prestar trabajo personal sin la correspondiente retribución.*
- 3. Trabajar sin las condiciones de seguridad e higiene industriales determinadas por la autoridad*

*La misma pena se aplicará al que incumple las resoluciones consentidas o ejecutoriadas dictadas por la autoridad competente; y al que disminuye o distorsiona la producción, **simula causales para el cierre del centro de trabajo o abandona éste para extinguir las relaciones laborales.**"*

**En tal sentido, se considera que no corresponde a la AAT determinar la existencia de este hecho, sino al Poder Judicial, el cual evalúa además si el mismo configura delito o no.** Sin perjuicio de ello, la Dirección considera importante recordar que existen disposiciones legales relacionadas a la materia objeto de análisis, en concreto, las normas sobre tercerización de servicios y las garantías que establecen las mismas.

### III. CONCLUSIÓN

- El cierre patronal no se encuentra regulado en el ordenamiento laboral. Razón por la cual, en primer término, la Autoridad Administrativa de Trabajo no tiene, en el marco de sus competencias, la posibilidad de emitir un pronunciamiento que declare o indique que existió tal medida.

- 
- No obstante, deben tenerse en cuenta que, al tratarse de un cierre vinculado a la resolución de un contrato de tercerización de servicios, al momento de evaluar dicha medida, la autoridad a la que se sometiera tal evaluación deberá tener en cuenta el marco regulatorio asociado a la tercerización de servicios.
  
  - De esta manera, si de los elementos evaluados se determinase la desnaturalización de la tercerización de servicios y que la resolución del contrato de tercerización (a través del mutuo disenso) tuvo por objeto evadir las obligaciones laborales individuales o colectivas, la autoridad que evalúa dicha medida debería considerar que el ordenamiento sanciona ello con la reputación de la existencia de una relación laboral directa y, por lo tanto, debería considerarse que la empresa principal, como empleadora, es la obligada a dar cumplimiento a los derechos laborales colectivos e individuales que correspondan.

Finalmente la AAT refiere que se han desarrollado criterios generales que se estiman oportunos para tener en cuenta el Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú y de las del Sector Telecomunicaciones (SITENTEL), respecto a sus actuaciones en las instancias administrativas o judiciales competentes.

En caso de requerir mayor información, contactarnos al siguiente correo: [alertalegal@sni.org.pe](mailto:alertalegal@sni.org.pe)