

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA HUELGA

EDUARDO HAJNA RIFO

Universidad Católica de Valparaíso

1. EVOLUCION HISTORICA

La Huelga, expresión que en nuestra época tiene un claro y conocido sentido, es un fenómeno que derivó de la Revolución Industrial y por medio de la cual los trabajadores y sus Asociaciones ejercen presión a los patrones, al Estado y a la Sociedad por razones principalmente económicas no teniendo, por consiguiente, parentesco alguno con los movimientos insurreccionales de la antigüedad que son citados por algunos autores y tratadistas como sus antecedentes, tales como la rebelión de Espartaco y los esclavos de Roma en el siglo I antes de la Era Cristiana, o el retiro de la plebe romana al Monte Aventino para mostrar el descontento contra el patriciado prepotente y dominador.

Del mismo modo que la Evolución del Sindicato, la *Huelga* ha pasado por tres períodos históricos claramente diferenciados:

- 1.1. Represión
- 1.2. Tolerancia
- 1.3. Protección

1.1. REPRESION

La Asociación de Trabajadores y las paralizaciones o suspensiones concertadas de actividades fueron prohibidas hasta fines del siglo XIX. Las leyes de Inglaterra y Francia

dictadas a fines del siglo XVIII confirmaron prohibiciones de períodos precedentes y siendo esas razones conocidas: La Escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, ya que se estimó que la única fuerza que debía actuar en el campo de la economía y la producción era el capital, "Y al negarse la libertad de coalición, la huelga devino en delito"¹, natural reacción de esta época en contra de los últimos años de la época corporativa, que se habían caracterizado por el excesivo poder político-económico y social de las Corporaciones, que había puesto en duda la real autoridad de los monarcas.

De tal modo que la coalición y la huelga fueron consideradas contrarias a la libertad de trabajo, ya que por medio de ellas se intentaba dar al trabajo y a las cosas un precio o valor distinto del que resultaría del libre juego de las fuerzas económicas, estimándose, además, que la huelga era una de las primeras armas de la incipiente lucha de clases y que, como tal, representaba una seria amenaza para la paz y seguridad del Estado, es por éstas razones que el Imperio Británico la había calificado como "Criminal Conspiracy".

1.2. TOLERANCIA

Este período se inicia en los últimos años del siglo pasado. El Estado permite constituir Asociaciones y los trabajadores utilizan su poder colectivo declarando la huelga como medio de ofensiva o defensa de sus intereses comunes.

La huelga se deja de considerar delito, "lo cual no quiere decir que se transformara en un derecho de los trabajadores"², se la reconoce como una situación de facto

¹ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, pág. 759. México 1959, segunda edición.

KROTOSCHIN, Ernesto, *Tratado práctico de Derecho del Trabajo*. Ed. Depalma, 2ª edición, vol. 2, pág. 794 y sigt. 1965.

² DE LA CUEVA, Mario, C. ob. y vol. cit., págs. 760 y ss. KASKEL, Dersch, *Derecho del Trabajo*. Ed. Repalma 5ts. Ed. 1961, pág. 509 y sigt.

que producía consecuencias jurídicas, pero no por ello se la puede considerar una Institución Jurídica.

Si intentamos fijar un concepto de ella, en su época, podemos decir que consistía en la paralización colectiva de las labores, implicando, en consecuencia, una falta colectiva y concertada de las obligaciones contraídas individualmente al celebrar el respectivo contrato de trabajo y aceptando, de antemano, las consecuencias judiciales que sobrevenían.

En este período la huelga ha dejado de ser delito, para convertirse en un derecho subjetivo de carácter negativo: el de no trabajar bajo determinadas circunstancias.

1.3. PROTECCION

Esta última y tercera fase se ha desarrollado en dos tiempos: uno de protección mediante las leyes y otro por medio de las Constituciones, siendo la Mexicana de 1917³, la primera que lo incorpora como un derecho fundamental en su art. 123 y Chile uno de los últimos países que la ha incorporado en tal calidad en su Constitución Política del Estado en el art. 10 N^o 14, por medio de la Reforma de 1971⁴.

Desde el momento en que el Sindicato pasó a detentar la calidad de persona jurídica, y al actuar como tal, la huelga se concertó y aceptó como una de sus manifestaciones jurídicas más importantes y, necesariamente, se estimó que merecía, como aquel, la protección del Estado.

La consecuencia más importante de este período es que el contrato de trabajo no se rompe por causa de la huelga, como ocurría en el anterior período, sino que suspende sus efectos y los acuerdos, contratos y convenios colectivos, inclusive, declaran y declararon que los días de huelga se consideraban como efectivamente trabajados para todos los efectos legales; tal situación tuvo su causa en el actuar más maduro o en la mayor fuerza política

³ Constitución Política de México, 1917. Fr. XVII. Art. 123.

⁴ Constitución Política de Chile.

del asociacionismo laboral que se tradujo en múltiples textos legales que la consagran y protegen en todo el mundo.

2. CONCEPTO DE LA HUELGA

Emitir un concepto es siempre dificultoso y peligroso más aún en una materia tan controvertida, por lo que ha parecido más juicioso transcribir conceptos de algunos autores y que reflejan diferentes puntos de vistas.

Rodolfo A Nápoli: "La huelga es la abstención o abandono colectivo y temporal del trabajo, concertada por los trabajadores, para secundar la reclamación planteada a uno o varios empleadores, con fines profesionales"⁵.

Manuel Alonso García: "Es el acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada de manera libre y colectiva"⁶.

Martin Brugarola S.J.: "Es el rechazo colectivo y concertado del trabajo con el fin de obtener, por la presión ejercida sobre los patrones, sobre el público o sobre los poderes del Estado, mejores condiciones de empleo o el arreglo de ciertas quejas de los trabajadores"⁷.

Martin Brugarola S.J.: "La huelga no es más que la negación de prestar a otros lo que es propio: la actividad de los propios brazos y de la propia inteligencia"⁸.

⁵ NAPOLI, Rodolfo, *Manual de Derecho Sindical*. Pág. 195. Eudeba 1967.

⁶ ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*. Pág. 637. Librería Bosch, Barcelona, 1964.

⁷ BRUGAROLA, Martín S. J., *Doctrina y Sistemática Sindical*. Pág. 195. Ed Nuevo Horizonte, 1969.

⁸ BRUGAROLA S. L., *Tratado de Sindicalismo*. Pág. 103. Ed. Nuevo Horizonte, 1966.

3. MEDIOS DE AUTODEFENSA⁹

La huelga no puede ser considerada como un fin en sí misma, sino tan solo un medio para lograr la consecución de un fin: la solución o composición del conflicto laboral que la origina. Composición que solo se logra mediante el acuerdo de partes o por la imposición de una solución acordada por un tercero con carácter obligatoria, por imperio de una norma convencional o legal. Pero, teniendo en cuenta los efectos de la falta de una solución pacífica de los conflictos laborales y la conveniencia de evitar su transformación en conflictos abiertos la doctrina proclama, y la legislación recoge, la necesidad de implantar medios que, o bien tiendan a instar y obtener la solución pacífica del conflicto cerrado, previniendo la posibilidad que desemboquen en medidas de fuerza, o bien que ellos procuren un avenimiento o conciliación cuando las partes adoptaren actitudes beligerantes. Estos medios del derecho procesal colectivo pueden agruparse en:

- a) medios preventivos,
- b) medios resolutivos.

3.1. MEDIOS PREVENTIVOS Y MEDIOS RESOLUTIVOS

Recogiendo los procedimientos clásicos adoptados por las legislaciones, podemos considerar como *medios preventivos*:

- 1) La discusión y negociación;
- 2) La conciliación;
- 3) La mediación;

y como *medios resolutivos*:

- 1) El arbitraje voluntario;
- 2) El arbitraje obligatorio;

⁹ CALDERA, Rafael, *Derecho del Trabajo*, págs. 681 y 682, Caracas, 1969.

- 3) Decisión jurisdiccional;
- 4) Legislación.

Los medios preventivos procuran la solución del conflicto mediante el avenimiento de las partes y teniendo como resultado la concertación de un convenio o contrato colectivo.

Los resolutivos, por su parte, imponen una solución por laudo, resolución administrativa o sentencia judicial, y la fundan en el imperio para hacer cumplir, inclusive, compulsivamente lo resuelto.

3.2. MEDIOS DEL CONFLICTO ABIERTO

Variados son los medios que utilizan las partes en los llamados *conflictos abiertos*. Desde el punto de vista de los trabajadores podemos anotar en orden de importancia:

- a) La huelga;
- b) El paro;
- c) El boycott;
- d) El trabajo a reglamento;
- e) El trabajo a desgano.

En cuanto a los medios señalados por la doctrina como formas irregulares de la huelga, podemos señalar el *picketing* (por tratarse de una medida que acompaña a la huelga como medio de presión) y el *sabotaje* (por configurar una verdadera figura delictual). Desde el punto de vista de los empleadores, la práctica ofrece:

- a) El cierre o lock-out;
 - b) Las listas negras;
- y otros menos conocidos.

De todos ellos, los medios más eficientes y a la vez más francos son, respectivamente, la huelga y el cierre o lock-out, estudiados frecuentemente a modo de *pendent* por la doctrina.

4. CLASIFICACION DE LA HUELGA SEGUN SUS FINES

Por la naturaleza del motivo que la determina, la doctrina ha clasificado la huelga en las siguientes:

- 4.1. Política;
- 4.2. Económica;
- 4.3. Solidaridad.
- 4.4. De protesta.

Si bien, todas ellas pueden encuadrarse en una clasificación más simple: "profesionales y no profesionales", a nuestro entender es conveniente analizar cada tipo de huelga.

4.1. LA HUELGA POLITICA

Por definición, la *Huelga Política* es la que se hace para obligar al Gobierno o al Parlamento a adoptar determinadas solicitudes de política interior o exterior: por ejemplo, la liberación de algunos presuntos reos o prisioneros políticos, impedir el reconocimiento o envío de ayuda a otro país, producir o forzar la dictación de una ley, buscar un conflicto interior, etc.

De tal modo, que en Doctrina se estima que hay una contradicción entre la finalidad política que se desea obtener y el medio que se usa; siendo el primero esencialmente político y el segundo de naturaleza económica. Puesto que la política y la economía, no obstante las mutuas interferencias, son ciencias, sectores, actividades distintas, permite afirmar que no se puede recurrir legítimamente a la huelga para hacer triunfar particulares puntos de vista políticos, y tampoco es posible aceptar o legitimar tal situación.

4.2. LA HUELGA ECONOMICA

Se da en llamar *Huelga Económica* aquella que se caracteriza por el fin económico-profesional que la caracteriza,

en que no basta para conocerla la simple cesación del trabajo, pues, como dice Couture, vista desde afuera, la suspensión del trabajo realizada por los trabajadores de un establecimiento puede ser idéntica en todos los casos, pero referida a su fin, esa cesación de trabajo cambia si se hace con ocasión de un duelo o para celebrar un acontecimiento feliz o para obtener una reivindicación económico-gremial. Sólo esta última, por su carácter de protesta o de exigencia explícita, da a la huelga su carácter¹⁰.

4.3. LA HUELGA DE SOLIDARIDAD

La *Huelga de Solidaridad* no es un choque entre patrones y trabajadores, con quien los huelguistas tienen obligaciones de contrato, sino una vaga comunidad de intereses, aquella que nace entre grupos homogéneos con las mismas condiciones de vida y de trabajo.

Pero, ¿puede ésta comunidad de intereses, o éste espíritu de solidaridad legitimar una huelga?

Hay diferentes respuestas, algunos autores estiman que si la huelga originaria es injusta son también injustas las que siguen por solidaridad y se la entiende como un caso de complicidad con que se refuerza una acción que daña la justicia¹¹.

Si, por otra parte, se acepta la afirmación que la huelga originaria es legítima, hay que hacer una distinción. Si los que van a la huelga por solidaridad con su paro rompen un contrato de trabajo en vigor, obran ilícitamente, ya que la bondad de la causa que defienden no dispensa del cumplimiento de los propios deberes ni permite dañar a terceros de los que ningún daño han recibido.

Pero si la huelga de solidaridad se iniciara al término de la jornada, no sería una huelga opuesta a la justicia y

¹⁰ COUTURE, *La huelga en el Derecho Uruguayo*, inserto en la colección *La Huelga*, Fac. Ciencias Jurídicas y Sociales Univ. Santa Fe, Rep. Argentina, tomo I, págs. 301 y ss.

¹¹ LAMATA MEJÍAS, Pedro, *Teoría Sindical*, Organización Sindical española, Madrid, 1963.

seguramente se podría permitir, con lo que lógicamente perdería todo su poder y atractivo para los participantes.

El padre Arregui es más amplio en admitir la huelga de solidaridad, afirma que para la licitud de la huelga en favor de terceros, basta que el motivo sea afín a la Federación y si se trata de grupos no federados es lícito apoyarlos cuando los motivos son para librarse de condiciones realmente injustas.

Con todo, estimo que a esta suspensión de labores no podemos darle el carácter de huelga sino que deberíamos asimilarla a otras formas de presión, esto fundado en que la presión ejercida sobre sus patrones directos está destinada a producir una presión indirecta sobre los patrones que soportan el conflicto de intereses.

4.4. LA HUELGA DE PROTESTA

Esta huelga se resuelve normalmente en otro tipo; si va contra patrones no propios es de solidaridad; si va contra patrones propios es común; pero en todo caso lo característico de ella no es la petición reivindicatoria sino la de dar a conocer a la opinión pública o a las autoridades determinadas situaciones que a su juicio den lugar a una protesta.

Bajo pretexto de paros y huelgas de protesta se ocultan las más diversas y variadas actitudes, ya que así como se produce, desaparece, sus objetivos son hacer presente situaciones, sin que ellas terminen en algún resultado concreto, de allí a que este tipo de medio se desprestigió inclusive entre sus mayores usuarios, el dirigente sindical político.

5. ACCIONES AUXILIARES

Al margen de los medios normales y conocidos de la acción directa empleados por los trabajadores, hay otros medios colectivos irregulares y comúnmente ilícitos que acompañan a la huelga o son empleados previamente a ésta, confiriéndose mayor rigor, contundencia y efectividad a la

presión ejercida sobre el patrón. Los más conocidos los explicaremos a continuación:

5.1. LA NO COLABORACION

Es la deliberada lentitud del trabajo y de la producción por un tiempo no determinado. Si bien la *no colaboración* no parece intrínsecamente inmoral, ya que si se reconoce el "derecho de huelga", o sea, la total abstención del trabajo, no se ve porqué no ha de ser lícita una prestación reducida que daña en menor escala al patrón.

Pero como es un arma que termina por matar todo espíritu de unión y colaboración, aparece también legítimo que el Estado limite o excluya este medio de lucha cuando aparezca nocivo a la vida económica y social de la nación.

5.2. BOICOT

Esta medida que toma su nombre del célebre administrador de Lord Erne —hombre sometido al más absoluto aislamiento económico por los colonos irlandeses, como represalia de los malos tratos que de su parte habían recibido— consiste en la paralización o entorpecimiento al que se le ha declarado la huelga, con el fin de convencer a los trabajadores que no se han plegado a ella, o impedirles la entrada o desalojarlos del establecimiento¹².

5.3. SABOTAJE

Es el daño provocado por los trabajadores en forma intencional y clandestina a los instrumentos de trabajo, máquinas, locales, materias primas, mercaderías, etc., del empleador, con el fin de impedir, retardar o dificultar la producción de su empresa.

Por este medio, alquitranando los frentes o ensuciándolos con cáustico que deterioraba la pintura, los peluque-

¹² CABANELLAS, Guillermo, *Tratado de Derecho Laboral*, Buenos Aires, 1959, tomo III, págs. 614 y ss. Edit. Bibliográfica Argentina.

ros de París consiguieron la jornada de 8 horas y el descanso semanal. Claro está que, no por estos resultados, podríamos admitir que alguien legitimara este medio.

5.4. LEBEL

Es la invitación formulada a los trabajadores a fin de que ellos utilicen sus fuerzas de consumición en favor de los trabajadores de un determinado sindicato.

Su dinámica es muy simple: comprar a los comerciantes e industriales que la "marca sindical" recomienda como gente que respete las condiciones sindicales.

5.5. LISTAS NEGRAS

Son índices que los trabajadores confeccionan y que incluyen a los empleadores que no aceptan las demandas obreras.

Deveali encuentra entre ellas y el boycott una diferencia sustancial, pues mientras éste, a la par que la huelga, se propone influir sobre la determinación de los empleadores, aquellas sirven como coacción sobre los obreros o las asociaciones a que pertenecen.

5.6. PICKETING

Vocablo que proviene del inglés "to picket" y se emplea para designar el acto de los huelguistas consistente en apostar grupos de vigilancia ante la empresa, a fin de impedir el acceso a la empresa o llevar los Registros de los que ya se encuentran laborando en ella.

6. FORMAS IRREGULARES

Existen otros medios de expresión de conflictos colectivos del trabajo que se asemejan a la huelga, pero no tienen con ella más afinidad que la causa que las provoca y el fin que persiguen; las más conocidas son:

6.1. PARO

Es el medio más parecido a la huelga, pero se diferencia de ella por la brevedad de su duración y por la forma de manifestarse.

Mientras la huelga se exterioriza en inasistencia al trabajo, el paro no, ya que constituye siempre un "alto" en el curso del mismo, concertado por los trabajadores, en un corto espacio de tiempo y con permanencia de los trabajadores en el lugar del trabajo.

Su importancia radica en el factor sorpresa para el empresario, perjuicios directos en las líneas de producción, y el conocer el dirigente sindical la fuerza y conexión de sus adherentes, para asegurar otras y más radicales actitudes.

6.2. TRABAJO A REGLAMENTO

Es el cumplimiento de todas las prescripciones convencionales o legales del trabajo —aún las más insignificantes o rehusadas— que le corresponden a cada trabajador con el fin de conseguir, bajo la apariencia del cumplimiento esmerado, una disminución en la producción o un daño no previsto al empleador.

6.3. TRABAJO A DESGANO

Es el trabajo ejecutado ciñéndose absolutamente a la letra del contrato y con la aplicación y dedicación mínimas para no ser acusados de incumplimiento. Los resultados para la economía de la empresa o para un país pueden ser mayores que la peor y más larga de las huelgas.

6.4. HUELGA DE BRAZOS CAIDOS

De características parecidas al paro, se denomina "huelga de brazos caídos" la paralización de una parte o la totalidad de una empresa por un tiempo determinado en que los trabajadores permanecen en sus puestos de trabajo pero sin

ejecutar función alguna, viendo en muchos casos cómo los procesos mecánicos de la producción continúan en operación y ocasionando perjuicios imprevistos y de importante magnitud.

7. LA HUELGA

Ya en capítulo anterior hemos conocido algunos conceptos que tratan de definir esta curiosa institución en la que "el hecho y el derecho, la violencia y la legalidad, la paz y la guerra, concurren igualmente a definir el régimen". Y es que la huelga se presenta, aún a los ojos del más profano espectador, como un verdadero hecho, sin perjuicio de que sea considerado por la legislación positiva como un derecho, con la conformidad de buena parte de la doctrina. Y si bien cabe su comparación con la guerra, como expresamente lo aceptan Carnelutti, Deveali y otros, es decir, concebirla como un acto de violencia, su reconocimiento por el derecho, al parecer, le confiere legalidad.

Pero si queremos conceptualizar y aún definir la huelga, no debemos olvidar que su primera manifestación es la de ser un hecho social. "Puede parecer una banalidad pero, sin embargo, debe ser el punto de partida".

7.1. LA HUELGA - HECHO

En la descripción del fenómeno de la huelga, encontramos como primera manifestación la ausencia simultánea de un número de obreros más o menos considerable a sus tareas. A veces tales ausencias llegan a paralizar la producción del taller o industria de que se trata, otras no consiguen tal objeto. Pero es indudable que, en uno u otro supuesto, siempre se originan perjuicios al empleador que ve paralizada, o de algún modo afectada, su producción.

Siguiendo la investigación, anotamos de inmediato que tales ausencias no obedecen a un impulso individual y ocasional, sino que responden a una concertación previa, ha-

biendo sido ordenada o dirigida por una asociación profesional o una coalición de trabajadores formada a tales fines.

Pendiente el conflicto en diferentes oportunidades se suceden tratativas entre delegaciones de obreros y de empleadores tendientes a lograr la solución de las cuestiones planteadas. Otras, interviene el Estado, sea intentando la coalición, sea repudiando el movimiento mediante expresa declaración.

Por fin, y transcurrido un tiempo cuya duración es en extremo variable, los obreros vuelven a sus tareas, sea porque la huelga fue perdiendo poco a poco su efectividad o impulso, o por haberse logrado la composición y conciliación del conflicto que la originara. Y es entonces que los empleadores admiten o niegan, total o parcialmente, el reintegro de su personal, suscitándose en su caso variados conflictos individuales, o pactan en el acta de solución de ella el respeto y antigüedad a los trabajadores que permanecieron en huelga.

Es innegable que, en consecuencia y de conformidad con la definición dada por los autores del Derecho Civil y del Derecho Laboral, la huelga será un hecho jurídico que podrá convertirse en un acto jurídico o en un acto ilícito, cuando no reúna las condiciones que la ley establece. En tal supuesto, sus consecuencias serán respectivamente juzgadas por las que correspondan a los actos en los que se encuadren.

Así caracterizado el hecho de la huelga, veamos cómo el mismo puede tomar características de juridicidad, es decir, como el derecho puede ocuparse y se ocupa de él.

El derecho se expresa a través de normas. Normas de deber ser, que expresan la sanción que corresponde al hecho que constituye una conducta contraria a la establecida. En la norma encontramos, pues, hechos como antecedentes y consecuentes, o sea, como conductas prohibidas o como sanción.

Pero, además, siendo que con excepción del derecho penal la sanción requiere la actividad del afectado por la conducta prohibida, también encontramos los hechos en la pretensión o derecho subjetivo.

Cabe entonces preguntarse: ¿En cuál de los tres elementos de la norma puede encuadrarse la huelga, en tanto hecho del que se ocupa el derecho?

La historia de la evolución de la huelga, como hemos podido ver en su primera etapa, se encontraba perfectamente caracterizada como delito y su encuadre en la norma jurídica no ofrecía ninguna dificultad. Aún hoy puede tener tal naturaleza en regímenes que prohíben su ejercicio o en aquellos que lo subordinan a determinadas condiciones. Por ello, aún en tiempos modernos, puede formularse la pregunta: ¿La huelga es acto lícito o ilícito?

Pero en el evento que la huelga sea admitida o aceptada, en el caso que no constituya la conducta prohibida antecedente de la sanción, ¿cuál es la ubicación que debemos asignarles en la norma? A nuestro entender, puede presentarse alternativamente como derecho subjetivo (en el sentido de pretensión jurídica) o como sanción. En el primero de los casos, la huelga tiene por objeto obligar al empleador a entrar en negociaciones, a discutir el derecho cuestionado y arribar a una solución concreta. En el segundo, en cambio, es la sanción la consecuencia que emana del hecho antijurídico del empleador: de su negativa u obstinación a no acordar la solución al conflicto planteado.

7.2. LA HUELGA - ENFRENTAMIENTO BELICO

¿Qué ha sucedido en tanto el conflicto no fue resuelto? Se han enfrentado dos partes perfectamente caracterizadas: de un lado, un grupo de trabajadores que reclaman sus derechos o hechos pretendidos, y del otro, un empleador o un grupo de empleadores que niegan la extensión o la existencia del derecho o hecho reclamado. Y no son pocas las veces que nos enfrentamos con situaciones de violencia por parte de los huelguistas: contra sus propios compañeros de trabajo que no se adhieren al movimiento, contra los empleadores en cuyos establecimientos aún se trabaja, o inclusive en aquellos cuyas sirenas han enmudecido, o contra las instalaciones y herramientas de la industria o empresa.

El conflicto, si perdura, se torna público y trasciende las inquietudes de las partes, en él se interesa la población y muchas veces su clamor obliga a la intervención del Estado que busca en forma anhelante una solución, es cuando se declara que la subsistencia del conflicto es inconveniente para la sociedad.

Las partes asumen un verdadero carácter beligerante; la huelga reúne los aspectos de una verdadera guerra: guerra defensiva, dice Pérez Patón; guerra a secas, dirá Unsain; guerra sindical (microguerra), dirá Carnelutti. Siendo "exacto que la huelga es un acto de guerra y que, como ocurre en la guerra, la que triunfa es la fuerza y no la razón".

Caracterizada la huelga como una guerra, es innegable que produce efectos de derecho. Por de pronto, se señala la suspensión o disolución de los contratos individuales. También en algunos regímenes puede acarrear incluso responsabilidades para la asociación profesional que la ha declarado, y aún sanciones a los empleadores mediante el pago de los jornales caídos durante ella. Es decir, que no puede negarse en modo alguno que la huelga produce efectos jurídicos.

Pero, a la vez, hemos dicho precedentemente que la huelga es una verdadera guerra, una guerra microscópica que se desarrolla dentro de las fronteras de un Estado, la Empresa, y que pone frente a frente a dos grupos sociales: por un lado, un grupo de empleadores, y por el otro, sus dependientes.

7.3. LA HUELGA - HECHO JURIDICO

¿Cabe, frente a esta consideración, declarar la juridicidad de una huelga?, es decir, ¿hacer de su medio el hecho social que representa un hecho jurídico? A primera vista, la respuesta negativa pareciera imponerse, pues derecho y guerra aparentemente son términos antagónicos. La existencia del uno pareciera excluir la posibilidad del otro, un régimen jurídico bien organizado no puede ni debe permitir la autodefensa, la justicia por su propia mano.

Pero, ¿qué sucede en el orden internacional? ¿Es que el conjunto de todos los Estados no constituye un orden jurídico? ¿Es que no existe el derecho internacional? Negarlo sería cerrar los ojos a una evidencia. Podrá alegarse su imperfección, podrá sostenerse su estado aún rudimentario, pero no se puede negar en modo alguno la existencia de verdaderas reglas internacionales. Y, precisamente, es en este derecho donde encontramos aún hoy la guerra como verdadera forma jurídica, o como un hecho con imprevisibles consecuencias jurídicas, y también como una verdadera sanción del derecho internacional.

7.4. LA HUELGA - SANCION

Y es que la guerra, o más exactamente, la autodefensa, constituye el estadio primitivo de la sanción, es decir, es la consecuencia propia de aquellos regímenes jurídicos en los cuales se ha llegado a la creación de un órgano centralizado al que corresponda la aplicación de las sanciones. Las sanciones son aún descentralizadas y de entre ellos ocupa lugar preponderante la guerra y la autodefensa.

De igual modo, cabe sostener que la huelga puede ser una sanción descentralizada. Pero, para que así ocurra, es menester que se den las condiciones que hagan de ella un acto jurídico y no una trasgresión; es menester que exista la conducta prohibida por la norma, la pretensión jurídica, y la ausencia de órgano centralizado para que haga efectiva la sanción. Por ello, decíamos anteriormente que sólo cabe el ejercicio de la huelga ante la ausencia de órganos competentes que compongan los conflictos que se suceden.

7.5. LA HUELGA - DERECHO

Sabemos que muchos textos constitucionales reconocen el "derecho de huelga", y si acudimos a la doctrina, encontraremos autores para los cuales la huelga es un "derecho individual", "derecho colectivo" o "derecho gremial". Frente a ellos encontraremos, en cambio, quienes le atribuyen el

carácter de "hecho", ya individual, ya colectivo, ya gremial. Estamos, pues, frente a una verdadera antinomia, que requiere su dilucidación antes de proseguir en nuestros análisis.

"El derecho es un orden de la conducta humana. Un orden es un conjunto de normas". Las normas no son sino meros pensamientos que, desde el punto de vista jurídico, quieren motivar conductas determinadas. De ahí que las normas establezcan sanciones para la conducta contraria y la que ellas prescriben. Las normas, cuyo conjunto constituye el derecho, son pues, esquemas de interpretación de conductas humanas que enlazan una consecuencia jurídica a un antecedente. Y ambos, antecedente y consecuencia, son hechos, debiendo el último caracterizarse siempre como una privación de la vida, de la salud, de la libertad, de la propiedad, del trabajo. El derecho, el normativizar los hechos, los califica como hechos jurídicos, como facultad o como sanción, pero nunca identifica hecho y derecho pues éste no es sino un pensamiento dirigido a aquél. Cuando decimos que tenemos "derecho a", sólo expresamos que el orden jurídico nos "faculta" para ejercitar determinada conducta pero que dicha conducta se identifique, sea "el derecho".

Nunca podrán identificarse hecho y derecho, pues el primero pertenece al mundo de la realidad, mientras que el segundo al de la idealidad; es cierto que habrá una correspondencia entre uno y otro, pero sería la misma que encontraremos entre un objeto y su mención. Nunca podrá el objeto estar dentro de nuestro pensamiento, y siendo que el derecho se expresa a través de normas, nunca ellas podrán ser identificadas con la realidad natural. Lo que sí puede afirmarse es que las normas se dirigen a conductas humanas (en interferencia intersubjetiva tratándose de normas jurídicas), mentan conductas pero nunca constituyen esas conductas en sí misma. Los hechos jurídicos o antijurídicos se constituyen recién cuando las conductas mentadas por las normas se integran con ellas; recién cuando el derecho fija en ellas su atención se constituyen en objetos del conocimiento jurídico; hasta entonces son objetos

extrajurídicos. Y al integrarse con las normas, no asumen la calidad de "derecho" sino de hechos o actos jurídicos, lícitos o ilícitos, según sean conductas prescritas o no por el ordenamiento jurídico. A lo más, podrá hablarse de derecho subjetivo, pero en tal caso habremos de tener presente que la intencionalidad de tal mención apunta a "facultad jurídica", a posibilidad de que a mi hacer no se oponga el impedimento de otro o de ninguno y de exigir del órgano competente, aplique la correspondiente sanción a quien me limite en tal ejercicio.

De ahí, estimo que no podemos ni debemos hablar de "derecho de huelga", sino a lo sumo de "derecho a la huelga", como posibilidad de que el orden jurídico me acuerde la facultad de no trabajar ya como acto de presión, ya como acto de sanción. Aun cuando a mi juicio erróneamente la Constitución Política del Estado, en su art. 10, N° 14 "Garantiza el derecho de huelga en los casos y forma que determina la ley".

7.6. ANTINOMIA ENTRE DERECHO Y GUERRA

Tal como se señalara, la huelga como hecho tiene su ubicación en la norma, principalmente, como sanción; cabe preguntarse cuándo podrá ser calificada como tal.

Para que la huelga pueda ser considerada como sanción, es menester que sea aplicada o ejecutada por el órgano competente; pero hablar de órgano implica hablar de Estado jurídicamente organizado y, en consecuencia, de limitación del monopolio de la fuerza a los órganos estatuidos por el Estado mismo. Parecería, pues, que nos encontraríamos frente a una verdadera antinomia, puesto que el derecho "es un orden establecido, paz, ya que prohíbe el uso de la fuerza en las relaciones de los miembros de la comunidad".

Pero, desde otra perspectiva, tal antinomia no existe ya que en el supuesto que consideramos, y así se dieron todas las sanciones en las comunidades primitivas, la fuerza es utilizada por un verdadero órgano; órgano socialmente organizado y constituido, precisamente, por la parte

de la comunidad cuyos derechos se consideran afectados. Esto es el Sindicato, pero tal perspectiva podría también legitimar toda la autodefensa en la medida que provenga de un órgano cualquiera.

7.7. LA HUELGA - PRETENSION JURIDICA

Uno de los aspectos del derecho subjetivo, es el de conceder la posibilidad del ejercicio de la pretensión jurídica y en lo que hace a la huelga, así ha sido aceptado por parte de la doctrina, tal como lo señaláramos precedentemente. Consideramos errónea esta afirmación.

Alguien tiene un derecho, cuando alguno o algunos (jus en persona) o todos (jus in rem) están obligados a conducirse en cierta forma frente a él; pero ello no basta para constituir el llamado derecho subjetivo, pues es aún menester que el orden jurídico faculte a ese alguien poner en movimiento el sistema judicial, para obligar a alguno, algunos, o a todos, a respetar su hacer o para aplicar la sanción pertinente, tal es la pretensión jurídica.

Es bajo este concepto que subsiste en el derecho privado, habiendo dejado de tener efecto en el derecho penal y en parte el administrativo. Y puede, incluso, ser anulada, sin que por ello sufra mengua alguna el ordenamiento jurídico.

Pero en caso de existir, el derecho subjetivo en tanto que pretensión jurídica no significa otra cosa que el ejercicio de una acción tendiente a obtener la aplicación de una sanción. Es la reclamación al órgano para la aplicación de la sanción establecida contra la conducta jurídicamente prohibida y que, en consecuencia, no debe ser confundida con la sanción misma.

Para que exista derecho subjetivo en tal acepción, es menester que se den tres condiciones:

- a) Una conducta contraria a la estatuida por la norma secundaria, es decir, ilícita;
- b) Un órgano susceptible de sancionar tal conducta;
- c) Un sujeto capaz de reclamar la sanción.

Resulta de ello que sólo podemos hablar de pretensión cuando nos enfrentamos a un órgano y cuando el orden jurídico nos acuerda la facultad de accionar reclamando la aplicación de la sanción.

La huelga, ya hemos dicho precedentemente, sólo *puede ser aceptada en ausencia de órgano capaz de resolver el conflicto de trabajo que la provoca*: es decir, que falta uno de los supuestos necesarios para el ejercicio de la pretensión. Además, la pretensión no implica en modo alguno interferir la esfera de la libertad del otro sino, por el contrario, solicitar tal interferencia intersubjetiva. El hecho del derecho, se constituye en tal supuesto en la conducta del súbdito que reclama la sanción y del órgano que ha de acordarla o negarla, pero nunca, en esta etapa de la dinámica jurídica, con la de pretensor y del pretendido. Y la huelga, por el contrario, se actualiza entre pretensor y pretendido; son las conductas de las partes en su interferencia intersubjetiva que constituyen el objeto de las normas jurídicas referentes a ella. Mal puede, pues, confundirse sanción y pretensión, como que ésta es, en el sistema laboral-civilista actual, un antecedente necesario de aquélla. Podrá más bien decirse que no existe pretensión (ya que este concepto no es fundamental para el ordenamiento jurídico) o considerar como tal la petición "el pliego de peticiones" cuyo rechazo conduce al conflicto y a su posterior sanción: la huelga.

7.8. CONSECUENCIAS JURIDICAS DE LA HUELGA - SANCION

La consideración de la huelga como sanción descentralizada en razón de la ausencia de órgano, nos faculta para extraer fecundas consecuencias jurídicas que resuelven varios de los arduos problemas que dividen a la doctrina.

Exista o no una reglamentación de la huelga, su ejercicio no admite términos absolutos, pues en tanto hecho del que se ocupa el derecho, constituirá un acto jurídico o un acto ilícito, según se ajuste o no a los principios gene-

rales que los rigen. He ahí la contestación a la antítesis planteada por Carnelutti: ¿La huelga es un derecho o un delito?, ya que según su ubicación en los conceptos normativos caerá bajo una u otra significación (siempre teniendo presente que al referirnos a derecho, nos atenemos a licitud).

Y es así que en los regímenes que prohíben el ejercicio de la huelga, evidentemente su consumación implicará el ejercicio de la conducta prohibida por la ley, es decir, la comisión de un hecho ilícito, de un delito. Si, por el contrario, el ordenamiento vigente la autoriza o, al menos, no hace manifestación alguna a su respecto, podrá identificarse con uno de los dos términos de la disyunción: acto ilícito o acto jurídico.

Será jurídico en tanto no viole los principios que reglamenten su ejercicio o, en su ausencia, los que normen los actos jurídicos en general. En caso contrario, nos encontraremos frente a un ilícito penal.

De ellos resulta también que la huelga no puede ejercitarse en forma individual sino colectivamente, puesto que considerada como sanción, el órgano que ha de aplicarla nunca puede ser el individuo sino la colectividad: o la parte de ella que se sienta afectada, y en la que el Estado ha delegado, al parecer implícitamente, la aplicación de la sanción. Por ello, para reservar su ejercicio exclusivamente a la asociación profesional será menester atenerse al criterio que el ordenamiento jurídico establece, ya que si la agremiación es obligatoria, es innegable que solamente la asociación profesional será la facultada para decretarla; de no ser así, es menester considerar si para la categoría o empresa en conflicto existe o no asociación profesional que la represente, pues en el primer supuesto nos identificaremos con la solución precedentemente expresada mientras que en el segundo, será menester que la mayoría de las personas involucradas en el conflicto acepten la imposición de la sanción.

8. A MODO DE CONCLUSION

Estimo que, en virtud de las consideraciones expresadas precedentemente, cabe concluir que la Empresa y el Sindicato han de constituir los dos dispositivos sobre los cuales se debe instrumentar el desarrollo del país y el cambio que pueda conciliar al hombre con su medio, permitiéndole participar activamente en la forja de su destino. Y, reconociendo, por su parte, que tal labor intermediadora no puede desarrollarse al margen del derecho y la justicia, es que es posible concluir con las palabras del cardenal Verdier "el derecho a la huelga es provisional, lo confesamos, como las circunstancias en que nace. Cuando la paz industrial entrará al mundo, cuando el trabajo esté organizado con regla, cuando se dará el verdadero código al trabajador y se habrán determinado muy bien los organismos designados para resolver los conflictos del trabajo, la huelga no podrá reivindicar más entre nosotros el derecho de ciudadanía".

Es, pues, esta labor que nos compete como hombres de derecho y, particularmente, como laboristas, la de contribuir a la formulación de una legislación justa y ecuánime que sustituya la violencia y la sedición por la sentencia acorde de un tribunal especial de trabajo, que solucione dentro de sus marcos el conflicto laboral colectivo y que, con imperio, haga cumplir entre las partes lo que conforme al hecho y al derecho se estime de justicia resolver.