

LA HUELGA

Huelga: suspensión voluntaria y temporal del trabajo, concertada y realizada colectivamente por los trabajadores para defender sus intereses comunes: reivindicaciones económicas, profesionales y sociales frente a los patrones.

El que lleva a cabo la huelga es fundamentalmente el obrero, que se levanta al tomar conciencia de una situación laboral determinada de injusticia. Sin embargo toda huelga para ser eficaz tiene que ser fruto de una colectividad que persiga los mismos fines. Esta colectividad es consagrada en un sindicato generalmente sin que esto signifique que sea el sindicato quien hace la huelga sino el propio obrero. La función del sindicato sería realizar una labor de coordinación.

Como la huelga nace motivada por una situación injusta, entre el empresario y obrero, ambos utilizarán una serie de métodos de presión en defensa de sus intereses, el empresario por su parte utiliza el lock-out, expediente de crisis, despido, etc...

A su vez el obrero puede emplear los siguientes medios de presión para lograr la reivindicación de sus derechos económicos, sociales o simplemente humanos.

- 1º.- La huelga (desde el principio).
- 2º.- Reducción de trabajo -deliberada lentitud durante cierto tiempo.
- 3º.- Negación de horas extraordinarias.
- 4º.- Obstrucción: actividad laboral anormal que perturba la buena marcha de la empresa.
- 5º.- Sabotaje: producción de daños materiales, útiles, maquinaria, etc. a la empresa.
- 6º.- Ocupación de fábricas: ocupan y manejan el equipo industrial con el fin de impedir el normal desarrollo del trabajo.
- 7º.- boicot: inducir a las personas a no estipular pactos con ciertas empresas o a no comprar sus productos.

La huelga es el medio más efectivo de presión.

Existen varios tipos:

a) La duración:

- 1 - huelga de tiempo indeterminado. Sin que se fije el tiempo de duración.
- 2 - huelga de tiempo determinado.
- 3 - A ultranza. Es la más peligrosa o arriesgada, pero la más efectiva puesto que se consigue todo o se pierde todo. El obrero no trabaja hasta que le son reconocidos sus derechos.

b) En cuanto a su extensión:

- 1 - Local
- 2 - Provincial
- 3 - nacional

c) Según su matiz:

- 1 - Meramente industrial.
- 2 - Político: dirigido a cuartar la voluntad de los órganos constitucionales.

d) En cuanto a las tácticas:

- 1 - huelga tripo (intermitente)
- 2 - tresvolillo: producida por turno en los distintos sectores de la empresa.
- 3 - en cadena.
- 4 - en tapón: cuando el paro en una determinada sección interrumpe la actividad.

e) En cuanto a su carácter:

- 1 - espontanea o sorpresa: cuando sucede esporádicamente a continuación de una situación determinada.
- 2 - organizada: fruto de un planteamiento anterior.

La mas empleada, por su efectividad es la organizada, con caracter moramento industrial y por tiempo indeterminado.

Modos de organizar la huelga:

Además de tener en cuenta los factores económicos, sociales y políticos de presión es necesario para su organización unas tácticas o técnicas estrategicas para elegir el área, el tiempo de duración y el momento más idóneo para llevarla a cabo.

En cuanto al área .-

Tanto las huelgas de pequeños sectores, como las de los grandes - pueden ser eficaces.

En cuanto al tiempo de duración .-

Hay que tener en cuenta la posibilidad de subsistencia del trabajador, mientras dure la huelga y la resistencia en tiempo del patrono. De esta forma los obreros al escoger la duración lo haran de forma que el periodo de huelga que ellos pueden soportar sea superior al tiempo que puede resistir la empresa. Es preciso saber elegir el momento económico de la empresa, sera mejor en tiempo de abundancia y no de escasez, debido a que en este ultimo - harian un favor a la empresa, reduciendo los gastos de producción, si el producto no tiene en ese momento demanda. Seria necesario, además escoger el tiempo de mayor demanda, para situar a la empresa entre presiones: la obrera interna y la demanda externa.

Medios. Son diversos:

- Referendum de los obreros reunidos para tomar decisión de ir a la huelga.

- Información con octavillas, asambleas, etc...

El empresario por su parte intentará combatir la huelga: Medios: compensación entre empresarios, listas negras, agentes provocadores, antipro paganda, para promover la división de los huelguistas.

Quando la huelga, en la legislación de un país, se considera perniciosa para la sociedad, queda condenada como delito. Tal es el caso de nuestro país. Se considera que, en la empresa, el capital y el trabajo forman una unidad con una determinada función social y, por lo tanto, con los mismos intereses. Con esto presupuesto se estructurarán lógicamente sindicatos verticales que agruparán empresarios y trabajadores del mismo ramo. La huelga es absurda, por cuanto los intereses son idénticos para capital y trabajo y no puede haber lucha entre ellos, por lo que queda considerada como delito.

En la realidad la empresa no obedece a este esquema teórico y empresarios y trabajadores presentan intereses contrapuestos. El obrero al existir prohibición de huelga, queda sin medio de lucha.

Igualmente queda la huelga considerada como delito en la U.R.S.S. puesto que su existencia significa lucha de clases que no puede concebirse en el seno de un socialismo.

Otros países no prohíben expresamente la huelga sino que establecen otros medios de reivindicación que la sustituyen. Estos sistemas resultan obligatorios constituyendo una prohibición tácita de la huelga. Por ejemplo, en los llamados países satélites, considerados en estado de transición de sociedad burguesa a la dictadura del proletariado existe en un cierto grado la propiedad privada de los bienes de producción, por lo que aún pueden subsistir conflictos capital-trabajo, que se tratan de solucionar por medio de comisiones de investigación y conciliación y a través de tribunales judiciales o populares.

Otra posición es la de conceder libertad de huelga. Es decir, no se concede derecho a la misma, pero tampoco queda prohibida.

De esta forma el Estado se reserva la facultad de poder reprimir la huelga cuando lo crea necesario. Tal es el caso de Inglaterra, Bélgica o Alemania. No encontraremos en la legislación de estas naciones declaraciones solemnes reconociendo el derecho de huelga, sino normas que lo regulan y que, por tanto, suponen su existencia.

Por último existen países de gran tradición sindicalista como son Francia o Italia, en que existe el derecho a la huelga, es decir, la huelga queda legalmente admitida y se la regula por medio de leyes ya constitucionales ya ordinarias.

Profundizando en la infraestructura de los países de corte capitalista observamos como la clase obrera pide derecho a la huelga sin libertad de despido, mientras que la clase capitalista adopta una de dos posturas: O pide simplemente libertad de despido o (como ocurre en las sociedades neocapitalistas) pide libertad de huelga y despido.

La posición del Estado varía, según el poder de influencia de una y otra clase, desde la huelga-delito a la huelga-derecho fundamental, pasando por la simple prohibición, la libertad o no prohibición, y el reconocimiento como un derecho laboral en la legislación común.

Consecuencias del ejercicio del derecho de huelga.-

Antes de examinar estas consecuencias hay que hacer constar que únicamente están referidas a los países en que el derecho de huelga está sujeto a una legislación más o menos amplia. Esto no es el caso de España, en que la huelga en la práctica no es tolerada.

Las consecuencias jurídicas del ejercicio del derecho de huelga tienen dos aspectos esenciales:

1.- Readmisión de los huelguistas una vez terminado el conflicto.

2.- Pago de salarios correspondientes al período de huelga.

Con respecto al primer punto --readmisión de los huelguistas-- la posible duda que se plantea, referida al contrato de trabajo es:

¿Ha de considerarse rescindido dicho contrato por el acto de la huelga únicamente suspendido en su aplicación?

Es decir, los huelguistas ¿Se despiden ó sólo dejan de trabajar?

Esta distinción tiene importancia porque si el contrato de trabajo queda solamente suspendido el patrono se ve precisado a admitir de nuevo al trabajo a todos los que hayan tomado parte en la huelga con los mismos derechos que anteriormente.

Pero si se sostiene que la huelga produce rescisión de contrato, el empresario se ve libre de contratar nuevos obreros con los consiguientes perjuicios para los antiguos. Esto supone una total superioridad para el patrono que puede además readmitir únicamente a los huelguistas que desee.

Los países que admiten la huelga legislan según sus preferencias por uno de los dos aspectos antedichos, si bien en cada país los casos de solucionar más que con arreglo a leyes con decisiones del Tribunal Supremo que se toman como norma consuetudinaria.

a) Legislaciones por las que la huelga supone rescisión de contrato de trabajo:

1.- En Alemania los Tribunales consideran que los patronos tienen derecho a despedir sin otro aviso a los huelguistas como medida de defensa y consecuentemente no tienen obligación general de reemplazarlos al fin del conflicto, si al contratarlos no han previsto esta circunstancia.

2.- En Bélgica y Suiza consideran que si el patrono no es causa de la noasistencia al trabajo como el obrero incumple su principal obligación de trabajar por propia voluntad, no debe el patrono respetar tampoco el contrato que de hecho deja de obligar a ambas partes.

3.- Los tribunales inglesos abundan en esta opinión.

b) Legislación en las que la huelga no significa más que suspensión del contrato de trabajo:

En Francia la huelga no entraña rescisión del contrato de trabajo salvo falta grave imputable al asalariado. Ya antes de la promulgación de esta ley los abogados franceses partían del principio de considerar la huelga no sólo como libertad lícita sino también como un derecho que tenían los obreros para aspirar a unas mejores condiciones de trabajo. Por ello es inadmisibile que dicha medida se vuelva en contra del asalariado: supondría un autodespido.

Tras 1946 la huelga no es ya sólo un acto lícito, sino un derecho constitucional. El derecho de huelga se considera ya una cláusula implícita y esencial en un contrato de trabajo moderno. Consecuentemente en los países en que este derecho tiene rango constitucional el contrato de trabajo no se rescinde por la huelga, sólo se suspende: - Italia, Francia, algunos países sudamericanos, U.S.A....

3.- Pago del salario en el período de huelga.

En principio textos legales y tribunales niegan el derecho de los huelguistas a cobrar los jornales del tiempo que no han trabajado: sería convertir la huelga en unas vacaciones pagadas.

En Francia se niega además del pago del salario todas las prestaciones anejas a él, incluso subsidio de paro.

Poro en caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte del patrono, este principio en varios países sufre diversas excepciones: pueden ser asimiladas a obreros en paro forzoso, percibir incluso la totalidad de sus haberes y generalmente tienen derecho a los subsidios familiares y otras prestaciones.

Por supuesto el patrono debe abonar sus haberes a los obreros que no participan en la huelga, aún en el caso de que se vea obligado a cerrar la fábrica.

Generalmente las huelgas finalizan con un convenio que soluciona cualquier problema que haya tenido lugar durante la misma.