

CARTILLA INFORMATIVA

La Huelga

La Constitución Política de Chile en el artículo N° 19, numeral 16 está consagrado el derecho a huelga.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo N° 23, número 4, tiene consagrado el derecho de fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses.

Más aún, el Estado de Chile ratificó los Convenios 87 y 98 de la OIT en que se consagra el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Sin embargo, nuestro Código del Trabajo, un producto más que nos dejó la dictadura y que ha sido maquillado por los gobiernos democráticos, también consagra el derecho a la huelga legal. Pero ésta huelga esta llena de restricciones, porcentajes y plazos a cumplir y que en definitiva interfieren negativamente con el derecho a huelga establecidos en la Constitución Política Chilena y otros documentos internacionales.

La huelga, de acuerdo al Código del Trabajo y los dictámenes existentes declaran que, es simplemente la suspensión o interrupción provocada por los trabajadores ante el fracaso de una Negociación Colectiva cuando el patrón no está dispuesto ni existe la voluntad de mejorar las condiciones de trabajo. Desgraciadamente además, durante los días de huelga en Chile el empleador no tiene obligación de pagarle sus salarios.

La huelga debiera ser una herramienta eficaz para la solución de los conflictos de intereses entre la clase trabajadora y la clase patronal y no es así, vemos todos los días huelgas que estallan por las precarias condiciones laborales, por los bajos salarios y por la explotación constante. La huelga es un medio y no es un fin en un proceso de

negociación, el fin es obtener un resultado aceptable para los intereses de los trabajadores y trabajadoras, manifestados en el proyecto que se presenta a las empresas. En nuestro país con la existencia de la subcontratación, de las empresas que se dedican a proporcionar trabajadores que muchas veces son usados en contra de sus hermanos de clase para reemplazar a los huelguistas; con las empresas que se dividen en varias otras, con la contratación de reemplazantes en algunos casos, cuando los sindicatos no están suficientemente preparados para enfrentar un conflicto de ésta naturaleza, generalmente se termina en fracaso.

Cuando decimos que los Sindicatos en muchas ocasiones no se preparan para enfrentar una huelga, los hace más débiles y vulnerables. La falta de información previa y adecuada a sus asambleas, el desconocimiento generalizado que existe por parte de muchos dirigentes y trabajadores de cómo enfrentar una huelga y la preparación previa de conocer a fondo la empresa, a los trabajadores que representan (edad, conocimientos, responsabilidad, sentimientos de solidaridad y unidad) que les permita la preparación de una estrategia para enfrentar un conflicto, hace que generalmente se caiga en errores que pueden terminar siendo muy caros para los afectados.

Las organizaciones de mayor grado, es decir Federaciones y Confederaciones, pueden acompañar, orientar, prestar apoyo económico y solidario a la organización base o sea al sindicato, pero no pueden llevar adelante un conflicto sin el apoyo de los dirigentes del propio sindicato y menos si no lo tienen de los trabajadores y trabajadoras involucrados.

Los trabajadores (todos sin excepción) son los que deben luchar más que nadie por sus condiciones de trabajo, en solidaridad y unidos a sus compañeros y estar dispuestos siempre a dar una lucha hasta las últimas consecuencias, llegado el momento. Los dirigentes deben preparar y dirigir una estrategia y saber también cual son los límites. Más aún, en un país donde, como lo decíamos antes, no estamos en las condiciones de una lucha de iguales sino por el contrario, una lucha entre desiguales, nos debe llevar a ser aún más responsables de nuestras decisiones y actitudes.