



La huelga

por Katia Molina y Maria Estrella Zuñiga

La huelga es un derecho humano, consagrado en diversos instrumentos normativos internacionales, ratificados por el Estado de Chile. De este modo, la huelga es absolutamente aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, públicas y privadas, en virtud de Convenios internacionales, ratificados por el Estado de Chile, plenamente vigentes, por lo que no hay excusas para sostener que una huelga es ilegal. Lo anterior, aun cuando la patronal, la OIT, y algunas organizaciones renieguen de ella.

La huelga es un instrumento de presión, y consiste en la resistencia de los trabajadores de asistir a cumplir normalmente sus funciones, mientras el empleador no otorgue los beneficios que solicitan los trabajadores, o no mejore sus condiciones laborales.

En ella, no sólo pueden establecerse como objetivos, las reivindicaciones salariales y económicas. El petitorio, en un modelo productivo neoliberal, como el vigente hoy día, comprende un abanico bastante más amplio.

Implica una mejora sustancial, en todos los aspectos de la vida laboral, tan mermada en esta sociedad de hoy.

A través de ella, se puede solicitar el mejoramiento en ámbitos de seguridad laboral, de dignidad, de salud, de respeto a la integridad física y psíquica de los trabajadores, del respeto a su intimidad, a la inviolabilidad de las comunicaciones de los trabajadores, del derecho al descanso, a la colación garantizada. En fin, los objetivos de la huelga son múltiples, y deben alcanzar todas las esferas de los derechos constitucionales de los trabajadores, concebido, al mismo, como ciudadano en la empresa.

TÁCTICAS Y ESTRATEGIAS:

Hasta hoy, vemos que, en el escenario nacional, las huelgas de los trabajadores se han limitado- casi en forma exclusiva- aunque no excluyente, al mejoramiento de aspectos económicos, lo que, como sabemos, es una legítima aspiración de la fuerza social de trabajo, que entrega una parte de su tiempo y sus capacidades, a los objetivos de la producción de la empresa.

Pero, como se ha señalado, este aspecto no necesariamente debe ser el único objetivo.

Es fundamental avanzar en la democracia interna de la organización sindical, fomentando la participación y toma de decisión del conjunto de los trabajadores, con información adecuada, porque es en la acción, donde se aprenden los derechos y los límites de estos.

La huelga es la escuela de los trabajadores.

Una huelga debe articularse de antemano, con tácticas y estrategias previamente establecidas por los propios trabajadores. Son ellos y sus dirigentes los llamados a establecer las bases de dichos mecanismos.

La solidaridad de clase es clave para el éxito de una huelga.

La concurrencia del apoyo de las demás organizaciones sindicales clasistas debe conseguirse y reclamarse previamente. Coordinar, en conjunto, las actividades que se emprenderán, para que la huelga no decaiga por el agotamiento de la emocionalidad y la subsistencia económica de los trabajadores.

Hoy, es necesario utilizar todos los medios de comunicación alternativos y las redes sociales, para informar y presionar.

Además, se deben generar los instrumentos necesarios para constituir el fondo de huelga, que permita, a los involucrados, subsistir económicamente mientras ésta se desarrolla. No se puede seguir la lógica en la huelga del asistencialismo social, marcado por el típico acto manifestado en la vía pública de la colecta a través del “tarrito”. Este instrumento es legítimo para visibilizar el conflicto, pero no suficiente para los fines de obtención de los recursos, aún sabiendo que la duración de la misma no está garantizada.

Deben establecerse mecanismos efectivos que otorguen confianza en los involucrados, que convenza que el objetivo es legítimo, y que la desesperanza no puede apoderarse del conjunto.

Una nueva práctica debe instalarse en las organizaciones, la alianza con el territorio, que implica la solidaridad de los vecinos y pobladores que rodean los lugares de los establecimientos donde funcionan las empresas, es decir, contar con el apoyo de las organizaciones de base de los territorios. Ellos deben ser el soporte de la contención de los involucrados, al estar día a día, en la esfera más cercana. No puede, el núcleo social vecino, abstraerse de lo que acontece al interior de ese establecimiento.

Así, la conciencia que debe crearse es que el problema de unos, es el problema de todos.

Generar alternativas distintas de publicidad de las mismas: como ser la elaboración de murales, foros, paneles, actividades recreativas y culturales, en que participe todo el núcleo familiar y las organizaciones amigas. Que se constituyan espacios de encuentro social, del cara a cara y la fraternidad.

Una huelga es un derecho humano, que no podemos dejar de utilizar, ni desistir de ella por falta de planificación estratégica.

Recordemos que, sin la huelga de los padres del movimiento obrero, ningún derecho tendríamos hoy. Ni siquiera el espurio Derecho del Trabajo vigente, existiría.

Estamos contestes en que hasta la Dictadura debió restituir, aunque tíbiamente, la Libertad Sindical proscrita, y, lo peor, que ni es advenimiento de un largo proceso de transición, ha reivindicado, manteniendo incólume la lógica dictatorial.

De esta manera, y atendido el momento histórico que vive y vivirá el país, las características actuales de la relaciones laborales, el daño físico y psicológico que se generan en el trabajo, auguramos que se vienen tiempos en que la lucha de los trabajadores se profundizará, en exigencia de derechos básicos, derechos que, incluso con la venia de macro organizaciones sindicales, siguen a la espera, con salarios de hambre.

En honor a la historia, recordamos algunas huelgas históricas del movimiento sindical chileno, que no cedieron, y que en muchos casos, pagaron con sus vidas, la lucha de la clase proletaria:

La primer huelga general de 1890, iniciada en Iquique por el gremio de Jornaleros y Lancheros; la huelga portuaria en Valparaíso en 1903; la huelga de la Carne de 1904; la huelga ferroviaria de Antofagasta de 1906; la huelga de los salitreros denominada de Santa María de Iquique de 1907, la huelga minera del carbón en 1920, entre otras.

No abundamos en la extensa categoría de ellas a lo largo del sangriento movimiento obrero chileno, las que podemos calificar desde diversos puntos de vista. Las mencionadas, sólo lo son a vía ejemplificadora, pero no taxativa.

Si cedemos ante el chantaje empresarial, el único instrumento del poder político de los trabajadores, devendrá en una utopía arqueológica, que sólo figurará en los anales de la historia, si es que algún historiador se interesa en el tema.

Y nosotros, los trabajadores, solo seguiremos abstraídos, y sin derechos.

Katia Molina

Socióloga, investigadora sociología del trabajo

Maria Estrella Zuñiga

Abogada laboral