

# LA HUELGA EN

## EL ORDEN JURIDICO

### “LA HUELGA EN EL ORDEN JURIDICO”

Por el Doctor ALBERTO LONDOÑO GONZALEZ  
(Este artículo corresponde al Capítulo IV de la tesis “Consideraciones sobre el Derecho de Huelga” presentada por su autor para recibir su título doctoral en la Facultad de Derecho de la U.P.B.).

A base de cultura el hombre ha ido saliendo de cierto estado de animalidad y se ha impuesto el deber de declinar su derecho de hacerse justicia por sus propias manos para depositarlo en la autoridad llámase ésta pater familias, jefe de tribu, clan o Estado.

Ese derecho de función privada pasó a ser función pública.

“El Estado, afirma Trigo García, no puede desentenderse de los conflictos laborales — sobre todo en las huelgas — por las graves implicaciones y funestas consecuencias que se derivan de las mismas”.

Alsine, por su parte, anota que “al prohibir a sus súbditos hacerse justicia por propia mano, el Estado asumió la tutela de sus derechos, arrogándose la facultad de requerir su intervención cuando sus derechos son lesionados”.

Por consiguiente en el Estado de Derecho la defensa privada está limitada a pocas excepciones. En los Estados bien organizados donde existen tribunales corresponde a éstos y no a los individuos la tutela de los derechos amenazados o violados.

Tal es el pensamiento de Cesarino Juniors, citado por Rodolfo A. Nápoli. Para el pre-citado autor brasileño “la huelga y el lock-out, no son más que casos de defensa privada evidentemente más graves por tratarse de actividades no individuales sino colectivas y, en consecuencia la existencia del derecho de huelga no ofrece a empleados y empleadores medios pacíficos para resolver los conflictos de trabajo de naturaleza económica.

La huelga es un medio de lucha auténticamente proletario, aunque en la realidad concreta de nuestros días se observa que se le ha convertido en una expresión de agravios a la autoridad por parte de los descontentos.

La huelga como derecho legítimo y propio de la clase obrera se ha extendido a otros sectores que nada tienen que ver con la re-

lación laboral, ni el contrato de trabajo, ni el entendimiento obrero-patronal, sino con la subversión, el desorden y el caos.

A quienes se ven obligados a abandonar sus labores ordinarias para presionar por medio de la huelga la satisfacción de sus reclamaciones, se unen casi siempre gentes desocupadas, personas oportunistas, agentes adoctrinados que bajo la aparente demostración de una solidaridad, de un simulado respaldo, encuentran en el estado de huelga en que se hallan los obreros de una determinada empresa la feliz oportunidad para desahogar sus instintos subversivos y apasionados.

Es esa una realidad inobjetable que vivimos constantemente y a la cual se debe, muy frecuentemente, el fracaso de muchos movimientos que, legítimos en su nacimiento se tornaron proclives en su desarrollo y culminación.

Anotamos hace poco que la huelga es un medio de lucha auténticamente proletario y como tal aparece para algunos como un **derecho individual** y para otros como un **derecho gremial**.

Desde el primer aspecto se considera la huelga como un derecho que posee todo hombre, “un corolario lógico de la libertad del trabajo que no podrá ser desconocido” como anota PIC.

Para LEROY BEAULIEU “el derecho que posee el hombre de concertarse, de entenderse con el que tiene su mismo interés y de unir su acción a la de aquél es un derecho natural”.

En idéntico sentido se expresa TRIGO GARCIA cuando sostiene que “la huelga es un derecho natural (no solo un hecho social) arraigada en lo más esencial de la libertad personal e individual”.

“En el lenguaje que utilizó el liberalismo político — afirma FRANCISCO DE FERRARI — la huelga era un derecho que poseía el hombre pero se le confundió con sus libertades más esenciales, con el derecho de pensar y de adaptar sus actos a sus ideas”.

Considerada la huelga como un derecho gremial tenemos que como ella es una acción masiva, debe como tal engendrar un derecho colectivo, un derecho gremial más que un derecho individual y por eso consideramos con CESBRON que “la huelga es el rechazo por una colectividad de trabajadores de continuar su colaboración con la empresa. No es, por lo tanto, un acto del trabajador, sino la acción de un grupo, de una colectividad, un acto masivo que la ley protege dándole por eso mismo el carácter de un derecho”.

Al entenderse el hombre con quien participa de su interés y al unir su acción a la de otros en pos de un mismo ideal, surge el interés colectivo, por lo cual, según CARLO SERGA — “el derecho de huelga no tiene ciertamente naturaleza individual” y es, según criterio de KROTOSCHIN “esencialmente un acto sindical que como

para luego, configurársela como la resultancia del derecho de trabajar en cuanto al planteo individual de la libertad de no trabajar, para entrar en estos últimos tiempos dentro de una concepción que se ha desplazado hacia un nuevo contenido de carácter colectivo y de esencia netamente gremial.

“El análisis de este problema no puede hacerse en modo abstracto, prescindiendo de la realidad social y de los hechos que gravitan en el mismo.

“Es necesario considerar con relación a la huelga, las causas determinantes de este recurso gremial sin desconectarse en igual modo del clima jurídico-político que actúa como escenario para la determinación de los diversos enfoques que registra la historia de este medio de acción de tipo coercitivo del trabajo, en su lucha con el capital.

“El desarrollo de la concentración industrial al amparo del liberalismo económico, generó un gran poder de las empresas y ello gravitó en modo evidente en las relaciones contractuales con sus obreros, a quienes se les asignaba una mera función instrumental. Ante la actitud prescindente del Estado que respondía al clásico “laissez faire, laissez passer”, el capitalismo fijó con carácter exclusivo y dominante, la vida interna de la Empresa, las condiciones de la relación de trabajo, llegando hasta la explotación del factor humano en grados excesivos.

“Desamparados los trabajadores de toda protección por parte del Estado, y en ausencia de normas legales la tutela jurídica, lógicamente debió recurrir como “última ratio” a la huelga como un recurso de autodefensa”. Hasta Aquí el autorizado concepto de Tissembaum.

Nos identificamos plenamente con quienes sostienen que la huelga es un derecho gremial. Derecho individual será el que se ejerce al afiliarse la persona a un sindicato; el que le asiste para aceptar lo que éste haga como representante suyo y de sus demás compañeros; desafiliarse de la organización con toda libertad cuando lo desee; estar o no de acuerdo con la forma como la entidad actúe, etc. pero pensar en su decisión aislada de declararse en huelga nos parece una utopía, porque bien escribe FERRARI que “los derechos del hombre claudican cada vez frente a los poderes de la organización profesional a medida que ésta va acentuando su carácter representativo y emigrando del dominio del derecho privado hacia el dominio del derecho público” (La Huelga, tomo 1º página 78).

Y, por otra parte, el derecho de huelga ejercido por el gremio no puede ser desconocido por el individuo, y es un derecho superior al individual.

Aún más, si la huelga es un recurso que por su naturaleza y fines utiliza el gremio, bien se desprende que su sujeto activo sea

tal pertenece a las asociaciones obreras y forma parte de sus derechos fundamentales”.

Magistralmente LEON XIII señala que “los obreros están obligados a producir íntegra y fielmente aquello a que se obligaron libremente por un justo contrato. Si los obreros se vieron obligados a mancomunarse, y si el contrato es injusto no están obligados a cumplirlo”.

El mismo Pontífice invita para que los obreros se unan y al respecto escribe: “a los obreros obligados por un contrato solo les está permitida la huelga como un acto de defensa legítima o por mejor decir, una reacción obligada por la necesidad. En este caso y cuando el individuo es impotente, los obreros pueden y deben reunirse para impedir al amo desconocer los derechos que les son reconocidos como hombres civilizados”.

En su obra “Los derechos del hombre”, página 133 JAQUES MARITAIN hace constar que “los derechos del obrero como individuo, están ligados a los derechos del grupo obrero, de los sindicatos y otros grupos profesionales y el primero de esos derechos es la libertad sindical”.

Y agrega el mismo autor :“ la libertad sindical — la libertad de los trabajadores de agruparse en los sindicatos de su elección — la autonomía de los sindicatos, libres de federarse como deseen sin que el Estado pueda unificarlos a la fuerza o regimentarlos, su libertad de emplear las armas naturales que la ley les reconoce, en particular el derecho de huelga (en tanto la salud pública no peligre) surge el derecho natural de asociación sancionado por el derecho positivo y es la condición normal del movimiento de transformación de donde saldrá la nueva organización económica”.

Consideramos de gran oportunidad consignar aquí el criterio de MARIANO R. TISSEMBAUM sobre el reconocimiento de la huelga como un derecho y que aparece en la página 238 del tomo 1º de “La Huelga”, publicación del Instituto de Derecho del Trabajo. Dice así el citado autor:

“La huelga considerada como un medio de acción gremial, ha creado un sinnúmero de problemas que se han proyectado en diversos planteos y en distintas esferas, especialmente en las de carácter jurídico, donde se ha concretado la cuestión relacionada sobre si constituye o nó un derecho.

“La doctrina se ha dividido en opiniones contrapuestas y la legislación en igual modo, ha adoptado soluciones diversas.

“Ha ocurrido en el historial de la huelga un proceso similar con el de la asociación profesional o sindical. Prohibida en un principio, hasta adquirir caracteres de una figura delictiva, declina esta posición hacia un estado de neutralidad pasiva por parte del Estado,

éste y no el individuo y por eso, con buena lógica, está en lo cierto TISSEMBAUM al sostener que si la huelga es el medio que se utiliza para gravitar en la solución de un conflicto colectivo, lógicamente este medio únicamente puede ser empleado por quien plantea este conflicto, es decir, por el gremio.

Afirma el mismo autor que “la huelga justificada inicialmente como recurso de auto defensa, en base a la libertad de no trabajar, se consolidó posteriormente con un enfoque derivado de la gravitación gremial, y adquirió más tarde la pujanza de un arma de lucha no solo defensiva, sino también de tipo ofensivo o agresivo”.

Cerramos las anotaciones sobre que la huelga sea un derecho gremial con el siguiente concepto de MARIO DE LA CUEVA : “Si antes la huelga era una suma de derechos individuales, hoy, al cambiar la concepción de la sociedad y admitirse que en su seno no solamente actúan los individuos sino también los grupos, se abrieron las puertas para un nuevo fundamento de la huelga: los intereses colectivos tienen la misma realidad social que los individuales y merecen el mismo respeto del orden jurídico: por tanto si el derecho protege los intereses del empresario, debe amparar igualmente los intereses de las colectividades obreras”.

A pesar de todo lo que hemos anotado sobre que la huelga sea un derecho individual o un derecho gremial que se queda, en realidad, cortísimo si se considera el gran número de expositores y tratadistas que sostienen lo uno o lo otro, el profesor FERRARI, en forma rotunda se aparta de tan valiosos concepto y sostiene con énfasis que “LA HUELGA NO ES NI UN DERECHO INDIVIDUAL, NI UN DERECHO GREMIAL” y enfoca su criterio en la siguiente forma:

Para él el caso de la huelga no puede salir ni resolverse jurídicamente fuera del viejo principio que encierra la máxima romana de “sua jure utitur neminem laedit” y anota que “en efecto: la huelga es el nombre que se da a un modo de ejercer en forma concertada derechos cuya legitimidad no está en tela de juicio. Y que si es simplemente un modo de ejercer una o varias facultades que el orden jurídico concede al hombre la huelga es nada más que un hecho”.

Más adelante agrega que “ el mismo hecho puede, según las circunstancias, constituir o no un ejercicio abusivo o irregular de un derecho” y que “ el uso o ejercicio de un derecho es normalmente individual, pero nada obsta, en el orden normativo, que el mismo derecho sea ejercido simultáneamente y en forma concertada. De estos entendimientos basados en el ejercicio concertado de derechos individuales, resultan frecuentemente daños a terceras personas y en general a la sociedad. En esos casos se ha recurrido a una forma irregular o abusiva de ejercicio del derecho que puede y debe ser reprobada”.

Pero, no paran allí los conceptos autorizados de este tratadista para sostener que la huelga no es ni derecho individual, ni derecho gremial, puesto que para sustentar su posición anota:

**“No puede decirse, por lo tanto, que el modo de ejercer un derecho o, más concretamente, el ejercicio de un derecho sea, a su vez, un derecho. . . Cuando se produce el ejercicio concertado del derecho de no trabajar se le llama indebidamente a ese hecho, derecho de huelga, pero la huelga, como se ve, no es un derecho, sino un modo de ejercerlo”.**

De lo expuesto se desprende que para FERRARI el hombre, como individuo, es libre para hacer uso del derecho de trabajar o de no trabajar y que nada se opone a que ese mismo derecho lo ejerza en forma concertada, pero que ya el hecho mismo de ejercerlo, por lo mismo que es un hecho, un modo de ejercerlo no puede aceptarse como derecho.

Y, si FERRARI niega a la huelga la calidad de derecho es más que lógica su actitud de separarse del criterio de quienes defienden el derecho individual de huelga, o el derecho gremial de la misma.



# **COMFAMA**

*Caja de Compensación Familiar de Antioquia  
Una Institución al Servicio del Trabajador  
y de su Familia*

*Desea a sus Afiliados una Feliz Navidad 1.972*

*y ofrece mejorar cada vez más sus  
servicios durante el año 1.973*