

ACCION CATOLICA

Esquema de la Doctrina Social Católica

IX.—CONFLICTOS DEL TRABAJO: HUELGA Y ARBITRAJE

El obrero venezolano ha gustado muy recientemente el fruto agrícol dulce de la huelga. Y aunque los resultados no han sido muy halagadores, tampoco creo que haya llegado al grado de desilución, que una larga experiencia de decepciones ha creado en los trabajadores de los grandes centros industriales de Europa y América.

Esta circunstancia peculiar de nuestro medio ambiente obrero me inclina a consagrar un íntegro capítulo a los conflictos colectivos del trabajo.

Nociones.

Huelga es la cesación concertada del trabajo, realizada por un grupo de obreros, con el fin de obtener determinadas ventajas.

La suspensión concertada del trabajo por parte de los patronos —que tiene muy generalmente carácter de represalia— se llama *lock-out*.

Cuanto digamos de la huelga tiene en su grado aplicación al *lock-out*.

Son conocidas las múltiples variedades de la huelga.

Por su extensión puede ser particular, general, nacional o internacional.

Por su fin: defensiva, ofensiva, económica, social, política o revolucionaria.

Según detalles más refinados: huelga de simpatía o de solidaridad, huelga escalonada o progresiva; huelga relámpago; huelga manifestación; huelga advertencia y huelga al detalle.

Como precedente histórico de las huelgas, se recuerda la Retirada de los Plebeyos de Roma a Monte Sacro; y ciertos intentos de suspensión colectiva de servicios en los gremios medioevales; intentos que fueron reprimidos violentamente; como el caso de los dos mil tejedores de Colonia que el año 1400 fueron todos expulsados de la ciudad, excepto treinta, que fueron ahorcados al amanecer.

Pero la huelga es fenómeno característico de los

tiempos modernos; es decir de la era del liberalismo económico y de la reacción socialista, constituyendo una de las manifestaciones más contundentes del moderno problema social.

Sus causas son las mismas que han motivado ese problema: explotaciones de los patronos; aspiraciones ilusas e imposibles de los obreros; y, sobre todo, hábiles excitaciones de los agitadores políticos, ganosos de medrar en el mar revuelto de las inquietudes sociales.

Principio fundamental

“El interés general es el primer criterio que permite apreciar la legitimidad o ilegitimidad de toda suspensión concertada de trabajo. A este criterio debe añadirse el respeto de la justicia y de la caridad” (Código social de Malinas, art. 117.)

Hay casos en que la huelga puede ser legítima.

En el actual régimen de trabajo y economía, pueden darse casos en que el interés general, la justicia y la caridad permitan, tal vez reclamen, la huelga.

Tales son los casos de la huelga defensiva contra una injusticia manifiesta del patrono; o la huelga ofensiva por la que se persigue la obtención de razonables ventajas: v. gr. la huelga contra la empresa que obliga al trabajo dominical; o rompe, sin justificativos, los contratos de trabajo; o se niega —en circunstancias de una alza rápida del costo de la vida— a un aumento correlativo y posible de los salarios.

Existe pues un derecho a la huelga, derecho que el liberalismo económico negó largo tiempo —en las legislaciones de Francia y Bélgica hasta mediados del siglo XIX— con la misma inconsecuencia doctrinal con que negó el derecho de asociación.

Pero sería un error deducir el derecho a la huelga del derecho individual a no trabajar, pues hay de-

ACCIÓN CATOLICA

rechos individuales, a los que no corresponden derechos colectivos. Debe fundamentarse más bien en la realidad de que, en regímenes económicos incompletos como han sido y son los vigentes en casi todas las naciones civilizadas, sobre todo aquellas donde es grande el desarrollo industrial, los trabajadores no poseen otros medios para asegurarse condiciones equitativas de empleo y salvaguardar sus legítimos intereses que la cesación colectiva de un trabajo convenido o la negativa concertada de renovar el contrato por un nuevo término.

El derecho a la huelga no implica en manera alguna el derecho al **sabotaje**: destrucción o deterioro clandestino de las materias primas, de los instrumentos de trabajo o del producto.

¿Implica el derecho de obligar a todos los colegas de la profesión o empresa a sumarse a la huelga? O en otros términos: ¿qué amplitud tiene lo que se ha llamado **libertad de trabajo**?

Hay quienes opinan —Antoine y Garriguet entre otros— que la libertad de trabajo es tan importante como el derecho a la huelga, y por lo tanto debe ser respetada absolutamente.

Otros opinan que hay casos en que el bienestar de la profesión, que es el que defienden los huelguistas, debe prevalecer sobre la libertad de trabajo, y en tales casos los menos están obligados a ceder al bien común. Supongamos que se trata de obtener el cierre de las oficinas en las fiestas de precepto. En tal caso, dicen, sería abusivo que la mala voluntad o la inercia de unos pocos malograra el mejoramiento o bienestar común.

Nosotros nos inclinamos por esta segunda teoría, quedando siempre asentado que no debe emplearse la violencia, sino la persuasión, contra los que se niegan a participar en la huelga.

Raras veces la huelga es legítima.

En la realidad son frecuentes los casos de huelga ilegal e ilegítima; y más bien extraordinarios los casos en que pueda garantizarse con seguridad su licitud.

Con razón se ha comparado la huelga con la guerra. En las huelgas, como en las guerras, vencidos y vencedores salen perjudicados. Es, pues, un instrumento que ha de utilizarse con extraordinaria cautela, porque rara vez resulta, a un tiempo, justo y eficaz.

El P. Muller señala las siguientes condiciones para que la huelga sea legítima:

Que el objetivo perseguido sea legítimo.

Que las ventajas esperadas compensen los males que inevitablemente se van a producir.

Que se hayan agotado todos los recursos para obtenerlas.

Que existan serias probabilidades de éxito material o moral.

Que se hayan llenado todos los requisitos establecidos por las leyes y que no vayan acompañadas de hechos ilícitos (sabotaje o atentados contra no huelguistas...)

Pocos casos de huelgas efectuadas se nos señalarán en que se hayan cumplido íntegramente estos requisitos.

Hay huelgas que en toda circunstancia son ilícitas.

La legislación de muchos países ha prohibido estrictamente la **huelga general**, "el gran mito" del sindicalismo revolucionario, que es en realidad una violencia dirigida contra la colectividad entera, y que la experiencia ha probado absolutamente ineficaz; la **huelga política** y la **huelga de funcionarios**.

Hay funciones y empresas —aun empresas privadas— que proveen a necesidades de tal modo indispensables a la sociedad, que no se vislumbra apenas hipótesis que haga legítima la huelga. Con todo es fundamental recordar aquí la sabia advertencia del Código social de Malinas sobre los casos en que las leyes prohíben férreamente la huelga. "Pero es también deber del legislador estudiar y proporcionar, por medio de leyes, garantías que de un modo menos costoso aseguren, especialmente a aquellos a quienes se prohíbe la huelga, el beneficio o las ventajas que pueden resultar de una huelga justificada en su fin y en sus medios. (Código social de Malinas, art. 119.)

Huelgas con ocupación de fábricas y talleres.

Durante el breve gobierno de los socialistas en Francia, presidida por León Blum, se ha registrado recientemente una nueva fase de las huelgas: la ocupación de las fábricas y talleres. Los huelguistas franceses se negaron a evacuar los talleres, prohibieron la entrada en ellos a los patronos y aun a veces los retuvieron prisioneros. La táctica, nueva en Francia, parece haber tenido sus precedentes en los Estados Unidos con el nombre de **sit-down, stay in strikes** (quedad sentados, permaneced en huelga).

Se ha discutido, y aun tratado de justificar bajo el punto de vista cristiano, este procedimiento singularmente eficaz y por lo mismo seductor. *L'Action populaire*, de París, ha emitido el siguiente juicio, que hacemos nuestro: "La ocupación de las fábricas constituye un método contrario no solamente al orden social, sino también al ejercicio del derecho de propiedad tal como está determinado por nuestro estado social presente y por la ley que la expresa en sustancia; es por lo tanto a un tiempo ilegal y contrario a la moral".

Y el Padre Muller añade: "Tal es el juicio que con-

ACCION CATOLICA

viene formarse sobre las ocupaciones de fábricas, al menos durante el presente régimen de la propiedad. La evolución de este régimen podría, en efecto, llevar un día a una concepción muy diferente, del recibido actualmente. El capital industrial (fábrica, canteras, máquinas), sin perder su carácter de propiedad privada, sería entonces gravado con una carga social y tratado como un instrumento de la prosperidad pública, del que los propietarios no dispondrían ya a su entero capricho. En caso de huelga, la fábrica quedaría en alguna manera neutralizada y el patrono no podría abrirla a otros obreros antes de que el conflicto no hubiera recibido solución legal. Aun en esta hipótesis correspondería a las autoridades públicas, y no a los huelguistas, la misión de asegurar el respeto a esa neutralidad. De su peso se cae, que un tal régimen supondría la institución previa de un procedimiento legal de conciliación y arbitraje".

El arbitraje.

"La huelga, como todo conflicto, admite, tanto en la industria privada como en los servicios públicos, un remedio preventivo: el arbitraje. A organizar mediante instituciones permanentes y con sanciones eficaces, la conciliación y el arbitraje, debe tender la acción concertada de la profesión organizada y de los poderes públicos" (Co. social de Malinas, art. 120.)

Hace veinte años, en 1919, el Cardenal Verdier, entonces Rector de Seminario, escribía las siguientes reflexiones: "Este derecho (de huelga) es provisorio, lo reconocemos, como las circunstancias en que ha nacido. Y está en el orden de las cosas, efectivamente, que ha de desaparecer un día. Cuando se haya impuesto la paz industrial en el mundo, cuando el verdadero código se haya dado a los obreros y se hayan determinado bien los organismos destinados a resolver los conflictos del trabajo, la huelga no podrá reivindicar ya, entre nosotros, derecho de ciudadanía."

La realidad histórica viene dando a estas frases un carácter de predicción. En las naciones donde se ha llegado a un ensayo de legislación acabada de trabajo, se van imponiendo soluciones pacíficas a los conflictos entre el capital y el trabajo. La Encíclica Quadragésimo Anno tiene un breve párrafo laudatorio de la solución fascista en este respecto. Los regímenes corporativos de Austria, Alemania y Portugal, a imitación de Mussolini, prohíben la huelga y la sustituyen por métodos pacíficos de conciliación y arbitraje. La Constitución brasileña del 10 de Noviembre de 1937 proclama: "La huelga y el lock-out son procedimientos antisociales, nocivos al trabajo y al capital, e incompatibles con los intereses superiores de

la producción nacional" Más significativo resulta aún que el gobierno del Frente Popular francés por ley del 31 de octubre de 1936 declarase: "En la industria y el comercio, todas las diferencias colectivas deben ser sometidas a procedimientos de conciliación y arbitraje antes de toda huelga o lock-out". Todo ello prueba que cuando las naciones van adelantando y perfeccionando su legislación social, la huelga tiene que ir cediendo gradualmente a los métodos de conciliación y arbitraje.

El sistema de conciliación, muy difundido y aun impuesto en algunas naciones, trata de acercar a las dos partes en lucha, alentándolas a confrontar sus mutuos programas y ayudándolas a cerrar un mutuo arreglo satisfactorio. Es obra de buenas voluntades hábilmente encauzadas hacia la pacificación.

Cuando las partes no logran convenir en una fórmula de transacción, todavía les queda un recurso para resolver pacíficamente el conflicto que las divide; pueden someter sus diferencias a una persona o a una comisión con el encargo y autoridad para solucionarlo definitivamente. Tal es el arbitraje.

Los sistemas de conciliación y arbitraje se han entremezclado y completado en muchas legislaciones. El Dr. Caldera en su novísima obra: *El Derecho del Trabajo*, distingue, como vigentes en las actuales legislaciones, cuatro tipos de solución pacífica: Conciliación voluntaria. Conciliación voluntaria y arbitraje facultativo. Conciliación obligatoria y arbitraje facultativo. Arbitraje obligatorio, generalmente precedido de conciliación obligatoria.

En Venezuela, en líneas generales, predomina el sistema de conciliación obligatoria y arbitraje facultativo." pg. 698.

Bibliografía

J. Goenaga.— *La Iglesia y el orden social* (Texto de las Encíclicas *Rerum Novarum* y *Quadragésimo Anno*) RN. nos. 29, 31, 34, 43; QA 101.

Código social de Malinas, art. 117-120.

F. Caballera, *Précis de la doctrine sociale catholique*, 2a. ed. pp 366-71

J. M. Lovera, *Tratado elemental de Sociología católica* pp. 240-245.

A. Müller.— *Notes d'economie politique* t. I, pp 315-58.

R. Caldera R.— *Derecho del Trabajo* pp. 675-731.

En el próximo número desarrollaremos el tema: "La restauración del orden social."

M. Aguirre Elorriaga, S. J.