

Señores
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Ginebra, Suiza
Su despacho

Somos la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) de Nicaragua, inscrita legalmente en la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo conforme las leyes de la República. Expresamos nuestra posición acerca de si hay o no conexión jurídicamente vinculante entre el Convenio 87 y el Derecho de Huelga.

Atentamente,

Roberto Antonio Moreno
Secretario General
Confederación CUT

**CONEXIÓN DEL CONVENIO 87 CON EL DERECHO DE HUELGA
CAMPAÑA DE LA CSI / POSICIÓN DE LA OIE
LEGISLACIÓN Y EXPERIENCIA DE NICARAGUA**

Roberto Moreno

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha anunciado una importante "Acción en el marco de la OIT en defensa del derecho de huelga" para enfrentar la cruzada de los empleadores contra la conexión entre el convenio 87 y el derecho de huelga. La CSI afirma que los empleadores utilizan a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como Caballo de Troya para atacar el derecho de huelga y décadas de jurisprudencia.

La CSI ha organizado una campaña internacional mediante la cual esperan lograr que se reconozca que el derecho de huelga está implícito en el Convenio 87 sobre Libertad Sindical. En el 2013 por medio de TNS Opinión llevaron a cabo una Encuesta Mundial sobre el Panorama Económico y Social que entre otros datos demostró que el 99% de los trabajadores está a favor del derecho de huelga por mejores salarios, condiciones de trabajo y salud y seguridad.

En el documento “Comentarios de la CSI a la Comisión de Expertos en relación con el convenio número 87 y el derecho de huelga” en el parágrafo 1 se dice que “si bien las observaciones y las conclusiones de los órganos de control no son jurídicamente vinculantes, puesto que, con arreglo a la Constitución de la OIT solamente la Corte Internacional de Justicia puede pronunciar una interpretación jurídicamente vinculante de un convenio de la OIT, no obstante, en ausencia de una decisión en contrario de los órganos «judiciales» a los que se hace referencia en el artículo 37 de la Constitución de la OIT, la labor de la comisión de expertos es reconocida y aceptada por el valor persuasivo de sus argumentos” (sic).

La CSI afirma la existencia del derecho de huelga en conexión con el Convenio 87 y apoya su decir en Tania Noviz, académica especializada en derecho laboral quien afirmó en su obra «Connecting Freedom of Association and the Wright Strike: European Dialogue with the ILO and its Potencial Impact», en el cual dice que: “En los 40 años transcurridos de 1952 a 1992 el lobby de los empleadores nunca ha impugnado las opiniones jurídicas sobre el derecho de huelga elaboradas por el Consejo de Administración de la OIT y el CEARC”.

Aducen que la OIT reconoce este derecho desde 1927 y que durante décadas los empleadores no lo han cuestionado. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección sobre el derecho de sindicación fue aprobada por la OIT en 1948. Agregan que en 1952 el Comité de Libertad Sindical (CLS) creó jurisprudencia sobre ello y que aquellos países que ratificaron el Convenio 87 después de este año lo hacían sabiendo de esa posición y que implícitamente lo aceptaron. Afirman que en 1992 es que los empleadores comienzan a contradecir al CLS.

Por su parte los empleadores niegan que el Convenio 87 implique o contenga el derecho de huelga y critican a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) por extralimitarse en sus funciones. En 2010 lo plantean en la OIT y en 2012 el Comité de Aplicación de Normas (CAP) es testigo de la llegada a un punto muerto de las discusiones sostenidas entre empleadores y trabajadores. En 2014 Brent W. Wilton, secretario general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) advierte a la organización de empleadores que pronto este tema será llevado ante

el Tribunal Internacional de Justicia que es lo que parece estar sucediendo ahora en 2023.

La interpretación de los respectivos órganos de la OIT sobre si se contiene o no el derecho de huelga en el Convenio 87 pasa a segundo plano y siendo que la única instancia que puede hacer una interpretación vinculante del convenio es el Tribunal Internacional de Justicia habrá que esperar el veredicto que contenga su decisión final. La Corte decidirá si fueron probados los extremos alegados por la representación de cada una de las partes.

Lo que se discute es si existe conexión entre el Convenio 87 y el derecho de huelga. La existencia del derecho de huelga no está en duda amén de que está reconocido en la legislación nacional de muchos países y en algunos elevado a derecho fundamental constitucional.

La Constitución de la OIT en su artículo 37 sobre la Interpretación de la Constitución y de los Convenios, en el inciso 1 señala que “Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los Convenios ulteriormente concluidos por los miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución”.

Cabe destacar que los Convenios Internacionales de la OIT tienen fuerza vinculante para los países que ratifican dichos convenios. Las recomendaciones no lo tienen y tampoco las interpretaciones que hagan los distintos órganos. Hay que reconocer que la OIT no cuenta con medidas de presión efectiva más que la política y moral para que los gobiernos cumplan con la aplicación efectiva de los convenios.

Los funcionarios de la OIT ponen como ejemplo del poder moral de la Organización el haber terminado con el apartheid. La OIT discutió sobre este asunto, pero fue resuelto por las situaciones internas en Sudáfrica, las presiones de las potencias occidentales y en general el mundo girando alrededor de estos temas que a la postre tuvieron un alto costo político, económico, social y religioso que afectaba muy negativamente a las castas dominantes. EE. UU. y la URSS quitaron la ayuda económica y militar a Sudáfrica y a los países vecinos. Sudáfrica quedó aislada. Frederick De Klerk propició el fin del sistema racista junto con

Nelson Mandela quien permaneció en la lista de terroristas de EE. UU. hasta 2008 por estar en contra del apartheid.

Algunos órganos de la OIT se han aferrado al hecho real de que muchos Tratados Internacionales si reconocen el derecho de huelga para interpretar que el convenio 87 lo contiene expresa o tácitamente. Estos tratados no pueden hacer una auténtica interpretación del Convenio 87 ni pueden los organismos que los aprobaron interferir con la labor de la OIT. Estos son: 1.- Carta de la Organización de los Estados Americanos. 2.- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 3.- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales. 4.- Carta Social Europea. 5.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 6.- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 7.- Carta Árabe de Derechos Humanos. No mencionan el derecho de huelga la declaración Universal de los Derechos Humanos y otros tratados.

En varios estudios encargados por la OIT a especialistas en la aplicación de convenios y recomendaciones se ha afirmado que el derecho de huelga no es reconocido en ningún convenio y solamente es citado en el «artículo 1, inciso 4 del Convenio 105 Sobre Trabajo Forzoso: Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: (d) como castigo por haber participado en huelgas». La otra cita es la «Recomendación Número 92: Sobre la conciliación y el arbitraje voluntario». «Párrafo 4: Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockout mientras dure el procedimiento de conciliación». «Párrafo 6: Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockout mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que se acepte el laudo arbitral». «Párrafo 7: Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga». El Convenio 105 es sobre trabajo forzoso y no sobre libertad sindical o derecho de huelga.

Las recomendaciones de la OIT no tienen ningún efecto vinculante y son solo recomendaciones que pueden o no ser atendidas.

Que el Convenio 87 no trata sobre el derecho de huelga no significa que la OIT ignore su existencia. La OIT aborda las diferentes situaciones que se dan cuando se ejerce la huelga. El Comité de Libertad Sindical toma nota de que los principios de libertad sindical, asociación y negociación sean respetados durante estos procesos y llama a los Estados a promover el diálogo, la conciliación y el arbitraje siempre que sean consentidos por las partes. El Comité de Libertad Sindical ha opinado sobre la situación en muchos países desde que se aprobó el Convenio 87. Por quejas presentadas por los empleadores en 1990 Nicaragua recibió a una Comisión de Encuestas de la OIT la que comprobó que las situaciones referidas al ejercicio de la libertad sindical habían sido superadas según consta en el informe que presentaron sobre su labor. Fungía como Ministro del Trabajo el Doctor Francisco Rosales Argüello, ius laboralista, político y revolucionario.

La Constitución Política de la República de Nicaragua reconoce el derecho de huelga (art. 83 Cn), artículo que fue aprobado sin la coletilla acostumbrada de “según la ley” o “de acuerdo con la ley de la materia”, lo que se interpreta en el sentido de que la huelga se ejerce de facto y que su reconocimiento es solamente para legitimar algunas acciones derivadas de su pleno ejercicio y que de otra forma podrían calificarse como delitos, ilegales o ilegítimas. El Código del Trabajo si la reglamenta señalando un trámite que promueve el diálogo social, la conciliación y el arbitraje voluntario y obligatorio.

Desde que se reconoció el derecho de huelga como un derecho constitucional hasta su reglamentación en el nuevo Código del Trabajo transcurrieron muchos años signados por la guerra civil impuesta por el gobierno norteamericano en los años 80 siendo Presidente de la República el Comandante Daniel Ortega Saavedra y seis años y nueve meses del gobierno conservador de Doña Violeta Barrios Torres transcurrido entre 1990 y 1996.

Durante las discusiones del actual Código del Trabajo los diputados abordaron el tema de la huelga con mucha dedicación. En la sesión del 18 de junio de 1992 el Doctor Danilo Aguirre Solís llamaba la atención sobre la necesidad de conjugar la Constitución con el Código del

Trabajo, se refería exactamente al hecho de que la Carta Magna garantizaba el derecho de huelga a los trabajadores sin tener que llevar a cabo ningún procedimiento liberándolos de los trámites engorrosos que existían en el anterior Código y que significaron en el pasado la declaración de ilegalidad de todas las huelgas a excepción de la huelga de la Singer en los años 60 que fue declarada legal cuando los trabajadores ya habían sido despedidos y la empresa había cerrado operaciones, tal y como lo recuerdan el mismo Diputado Danilo Aguirre Solís y el Diputado Alfredo Zacarías Hernández Bustamante. Cuando el Diputado Aguirre solicita que se conjugue la Constitución de 1987 con el que sería el nuevo Código del Trabajo se refería a que la Constitución reconoce el derecho de huelga, sin requisitos, ni trámites para ejercerlo, y señala que es la única Constitución de la historia que no lleva la coletilla de “según la ley” y de “acuerdo con la ley”.

También fue una sorpresa que el Ministro del Trabajo responsabilizara a los diputados de la Comisión Laboral del parlamento de querer otorgar el derecho de huelga a los trabajadores del Estado sin tomar en cuenta que el derecho de huelga lo reconoce la Constitución Política en el art. 83 y no se hace distinciones entre trabajadores del sector privado y los del sector público tal y como lo hizo notar el Diputado Nathan Sevilla Gómez. El Ministro del Trabajo también insistió en que el gobierno se sometía a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de limitar a los trabajadores del Estado en lo que respecta al derecho de huelga. En la sesión del 11 de junio de 1993 la Comisión de Justicia de la Asamblea Nacional insistió en que debía prohibirse la toma de la empresa cuando se realiza una huelga, impulsaron la moción de que el arbitraje se presentara desde el inicio del conflicto de forma voluntaria y luego de forma obligatoria con una simple orden del Ministro del Trabajo.

El trámite de huelga que quedó establecido en el Código del Trabajo limita el campo de acción de los trabajadores ya que es obligatorio decidir la huelga en asamblea general y que sea acordada por la mayoría simple de los trabajadores, se fijan plazos fatales para cada etapa del proceso, la representación de los trabajadores es intervenida por ley cambiando a sus negociadores duros por otros desde el inicio de la huelga, si la representación de los trabajadores no acepta las propuestas del empleador se somete a consideración de la asamblea general burlando la representatividad obrera y por último si los

trabajadores no aceptan se termina la huelga y se impone el arbitraje voluntario al inicio y obligatorio después de treinta días de huelga.

Para la legislación nacional el derecho de huelga es un derecho de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo. Se necesita del consenso de los demás trabajadores y el voto a favor de una mayoría simple. Una huelga de una sola persona sería incumplimiento de contrato y causal de despido conforme el art. 48 CT. Aunque la huelga suspende los contratos individuales de trabajo no está en la lista de causales de suspensión colectiva que enumera el actual Código del Trabajo en su artículo número 38. La suspensión colectiva es acordada en una comisión bipartita empleador-trabajador y luego se presenta para su aprobación ante el Ministerio del Trabajo. El trámite de huelga como ya se explicó es muy diferente.

Que sea un derecho individual significa que cada trabajador decide participar o no en la huelga, lo cual debe expresar sin coacción y sin presión. Por lo general la huelga es convocada por un sindicato, pero pueden hacerla los trabajadores, aunque no exista sindicato. El art. 370 CT establece que los conflictos colectivos de carácter jurídico y económico social podrán ser planteados por un grupo de trabajadores, si no existiese sindicato en el centro de trabajo, y por el sindicato en caso de existir.

Si la mayoría se decide por la huelga se respeta el derecho de laborar de aquellos que no la apoyen. Sin embargo, queda, prohibido al empleador la contratación de esquirols o rompeshuegas, aunque la ley no dice nada sobre aquellas personas que pueden prestarse al esquirolaje interno como los comodines que son contratados normalmente para llenar vacíos de trabajadores ausentes y que se prestan para muchos oficios y son capaces de planchar un huevo o freír una camiseta.

La huelga tiene como objetivo mejorar o defender frente al empleador las condiciones laborales de los trabajadores. Se permiten las huelgas novatorias. Se permite apoyar una huelga lícita de la misma industria o actividad lo cual viene a ser una huelga de solidaridad.

En Nicaragua ha habido muchas huelgas de solidaridad entre sectores diferentes, por ejemplo, las que mantuvieron los combativos

trabajadores de la construcción (SCAAS) con el sector salud (FETSALUD) y la Federación Sindical de Maestros de Nicaragua (FSMN) predecesora de ANDEN en los años 70 y huelgas generales como la de CAUS conocida como la huelga de la carretera norte demandando que se citara a los empresarios a negociar un convenio colectivo general para todos los sindicatos involucrados. Otras huelgas se dieron en la Aceitera Corona, Cervecería Victoria, Muebles y Decorados, S. A. entre otras.

La toma de empresas es considerada ilegal y para ello debe ser declarada así por la Inspectoría General del Trabajo. Al respecto se deben aclarar algunos puntos. El Inspector General del Trabajo debe considerar que los trabajadores que permanecen en las empresas no han cometido ninguna falta ya que ellos ingresan al local de manera legal y pacífica y que ya se encontraban dentro de la empresa al momento de ser declarada la huelga; los trabajadores permanecen en el local de la empresa cuidando su puesto de trabajo y evitando ser sustituidos por los esquiroles cuya contratación es ilegal. Los trabajadores no tienen la obligación de cuidar la empresa y sus bienes, pero lo hacen cuidándose de que los culpen por daños causados por personas ajenas a la huelga o contratados para ello por la misma empresa. Terminan cuidando a la empresa de sus mismos dueños.

La huelga puede terminar porque los trabajadores desisten de ella, llegan a acuerdos o por medios contemplados en la ley.

Del Código del Trabajo de la República de Nicaragua se desprende que el ejercicio de la huelga permite causar ciertos daños a la empresa. El solo hecho de suspender labores es un daño por sí solo. Basados en la realidad de sus luchas los trabajadores construyen su filosofía la cual consiste en que si no se causa daños a la empresa la protesta no tendría ningún sentido pues jamás cedería en nada el empleador sino siente presión suficiente como para acceder a las peticiones obreras.

El ejercicio de huelga es contrario al derecho, que es el de no hacer daño y proteger el bien jurídico. La huelga paraliza la empresa total o parcialmente, afecta la producción de los bienes o los servicios, la comercialización, distribución; afecta la competitividad de la empresa y su rentabilidad. Afecta al empresario y también afecta al trabajador que se ve privado de sus ingresos.

La huelga implica un perjuicio para las partes implicadas. La huelga solamente es efectiva cuando se perjudica al empleador lo suficiente para vencer sus niveles de resistencia obligándolo a negociar las cláusulas del pliego de peticiones a las que se opone. La huelga también requiere de proyección pública.

La empresa ve afectado sus ingresos, el trabajador también. Todas estas actividades son legales y legítimas según la Constitución Política y el Código del Trabajo. El legislador constitucional sintonizó muy bien la necesidad de proteger y tutelar los derechos de los trabajadores y a la vez darles una herramienta que les permita defenderse por sí mismos e imponer justicia con sus propias manos. Alguien gritará escandalizado que no se puede unir lo jurídico con lo antijurídico, pero la realidad le responderá hasta con ecos que si se puede y que ahí está escrita la norma en la Constitución.

La huelga en sí no siempre es holgar, hay otras formas que ni siquiera necesitan ser acordadas en asamblea general, por ejemplo, la huelga de celo, cuando se baja el rendimiento de cada trabajador afectando los servicios, la producción y la productividad, aumentando los costos y manteniendo los salarios de los trabajadores lo que no sucede en una huelga convencional. Está actividad no está normada en el Código del Trabajo, pero no está prohibida por lo tanto es permitida. Una vieja norma constitucional dice que lo que no está prohibido por la ley está permitido.

La huelga es un hecho extra normativo que los trabajadores no deben encasillar en el seno del derecho ya que eso serviría solamente para neutralizarlos o ponerles camisas de fuerza que limitan su accionar de protesta. Si la huelga se lleva a cabo de una forma preestablecida en las leyes el empleador tiene ventaja porque sabe de antemano que van a hacer los trabajadores.

Los legisladores constitucionales se decidieron por incluirlo en la Carta Magna en el capítulo de derechos laborales. El ejercicio de la huelga es constitucional sin el requisito de hacerlo conforme una ley específica de la materia, precisamente para no lesionar el derecho de los trabajadores a protestar y denunciar las violaciones a sus derechos individuales y colectivos y demandar mejoras en sus condiciones de

trabajo. A esta situación de hecho se le llama huelga y se ejerce como el derecho de reclamar por todos los derechos.

El trabajador es sujeto de tutela constitucional, por lo tanto, cuando sus derechos son violentados, debe protegerse su derecho a protestar. Los daños causados durante una huelga son legitimados por la Constitución. La huelga al ser reconocida por la Constitución legitima el daño provocado por el no hacer del trabajador. El trabajador huelga, no hace, no produce, está dentro de la empresa que posiblemente ha sido tomada.

La Constitución establece que hay ciertas formas de daño que no pueden ser penalizadas. Aunque ir a la huelga es un derecho individual, al ser ejercida de forma colectiva, el daño causado es producto del actuar de una muchedumbre relativamente grande o pequeña. Vale entonces la pregunta de qué es lo que puede ser penalizado o ilegítimo.

Cuando se juntan varios individuos no se puede sumar cada uno de sus actos esperando que el resultado global sea igual al de la colectividad o muchedumbre o multitud de personas. Si se dan acciones que el empleador tenga como delito no podrá probar que es un delito de todos pues no existe tal cosa y no hay responsabilidades, cada persona como tal es inimputable.

Los trabajadores actúan durante la huelga motivados por sus derechos y en defensa de sus intereses, han votado en asamblea general por lo que puede asegurarse que se mueven bajo el influjo de las opiniones colectivas; todos los actos de los trabajadores concurren y se justifican alrededor de ello. Los objetivos de la huelga son loables y están protegidos por la Constitución así que es de más que el empleador quiera tipificarlas de delito. De lo único que puede acusarse a los trabajadores es de sufrir una pasión colectiva que los deja libres de responsabilidad en el ámbito penal pues no puede ser delito lo que está amparado por ley constitucional. Después de todo los trabajadores no son responsables del que hacer, sino del no hacer.

No cabe duda de que es legal y legítimo todo aquello que se deriva del no hacer, aunque cause daño. El no hacer en primer lugar es la suspensión de la prestación de los servicios por parte del trabajador. Pero hay otras acciones derivadas del no hacer y de impedir que otros

hagan lo que el trabajador ha dejado de hacer, por ejemplo, evitar la contratación de los llamados esquirols o rompehuelgas o el uso de esquirols internos. Las acciones de los trabajadores han legitimado la toma de la empresa teniendo el cuidado de no ingresar a ella ilegalmente, sino ingresar a la hora de entrada a sus labores de forma legal. Son legítimos los piquetes de huelga tan necesarios para dar a conocer a los ciudadanos el porqué de la protesta aun cuando se vuelvan violentas por el actuar de provocadores gratuitos o contratados.

La idea del trabajador es causar el mayor daño posible para mayor éxito de la protesta. Prohibir o penalizar estas acciones tendría como objetivo debilitar y neutralizar la huelga. Los trabajadores están convencidos de que la mejor y más poderosa arma de lucha es la huelga, pero si la criminalizan dejaría de serlo.

El derecho de holgar, de no hacer no implica en ningún momento una conducta consciente y voluntaria de incumplir una orden, la de prestar el servicio para el cual el trabajador fue contratado, sino la de mantener una protesta reclamando por derechos existentes en el caso de violaciones e incumplimientos o el de demandar derechos inexistentes e inciertos que se espera resulten de la actividad que se lleva a cabo conforme lo establecido en el art. 83 Cn.

El no hacer, el no trabajar, ni los actos que deriven de la huelga, pueden considerarse delitos, ya que no puede ser penal lo que se basa en el ejercicio de un derecho constitucional. Penar la acción del trabajador sea conductor de la protesta o un simple huelguista violaría un derecho fundamental y aunque algún acto encaje en una situación normal de tipo penal o merecedora de una sanción de tipo laboral, el amparo que brinda la norma magna al trabajador será causa suficiente para excluir la antijuricidad. Ninguno de estos actos puede ser desconectado de la razón principal que es el derecho fundamental de huelga. Sería pésima la actuación del juez que sancione, desmoralice y desaliente el uso de un derecho plasmado en la ley por el legislador constitucional a sabiendas de que el trabajador actúa dentro de los límites de la protesta. Si los derechos no pueden ser ejercidos la Constitución no valdría nada.

Si los trabajadores pudieran ser sancionados por sus actos conexos con el ejercicio de la huelga por el simple hecho de recibir órdenes,

insultos y amenazas provenientes de la parte contra quien se ejerce el derecho de huelga sería fácil desmantelarla. Si los representantes del empleador agreden al trabajador, le arrebatan sus banderas y pancartas, lo insultan o le dan la orden de reintegrarse a trabajar eso sería violación de un derecho constitucional y si el trabajador agredido en sus derechos fundamentales y laborales reacciona su conducta jamás sería atípica pues prevalece el manto protector de la carta magna.

Francesco Carnelutti caracteriza a la huelga como acto, es decir un hecho, no un derecho, acto antijurídico. Considera que desde el punto de vista económica la huelga enfrenta al monopolio y al poder del capital y desde el punto de vista jurídico se coloca en el cuadro de guerra.

El derecho tiene por objetivo suprimir las guerras, pero los Estados insisten en hacer la guerra. El Tratado de Versalles firmado después de la Primera Guerra Mundial es un tratado de paz que garantizaba, según sus signatarios, que jamás volvería a haber una guerra. Sin embargo, sigue siendo la solución preferida de muchos Estados. Hay guerras en la Yemen agredida por Arabia Saudita, Ucrania invadida por Rusia, Siria atacada por potencias occidentales, la guerra entre azeríes y armenios por Nagorno Karabaj, etc. Los invasores reclaman como un legítimo derecho el atacar y bombardear a otra nación.

Las potencias económicas les hacen la guerra comercial a otras potencias y someten a los países periféricos en vía de desarrollo explotando sus recursos humanos y naturales. Estados Unidos y China mantienen una guerra feroz e irracional. Igual sucede entre las potencias occidentales. Lo que sucede en el mundo sucede en el centro de trabajo.

No importa que la guerra sea militar o comercial, la gana el más fuerte y no el más justo o quien se ajuste al derecho. El derecho es algo que no les importa. Decía Carnelutti que “cuando existe la posibilidad de juicio, admitir la guerra sería negación del derecho”. Y agrega “la organización de los trabajadores proclama el derecho de huelga de la misma manera que el Estado reivindica el derecho de guerra. El poder de hacer la guerra es el poder de sustraerse al derecho”. Los estados proclaman el derecho de ir a la guerra en contra de otro país.

Los gobiernos han terminado por incluir la huelga como un derecho constitucional para ocultar su incapacidad para resolver los conflictos colectivos sociales y económicos planteados entre empleadores y trabajadores. Ante la incapacidad política, los trabajadores toman la justicia en sus manos y obligan al Estado a aceptar que sean los mismos trabajadores los que resuelvan el conflicto en confrontación con los empleadores. Aun así, buscan como mediatizar o neutralizar la huelga. El Estado acepta que no puede resolver los conflictos mucho menos imponer orden por medios legales a menos que sea por medios violentos entonces hace lo fácil deja que el conflicto se resuelva por medios violentos pero llevados a cabo por las partes en conflicto.

Insiste Carnelutti en que “La proclamación del derecho de huelga implica la tolerancia del derecho de guerra dentro de las fronteras del estado, y por lo tanto la imperfección de su organización jurídica”. A los Estados les gusta proclamar el derecho de guerra contra otra nación, pero le incomoda la guerra a lo interno, aunque no sea armada.

A la huelga se le da en llamar derecho, pero es una contradicción, porque es contrario al derecho. El derecho como se dijo no causa daño, la guerra y la huelga si y de manera intencional, lo contrario no tendría sentido. La huelga es un hecho, no un derecho, es un acto de fuerza cuyo desenlace depende de la fortaleza del empresario o de los trabajadores. Si el empleador es quien tiene la mayor fuerza no tendrá piedad del trabajador, pero paradójicamente esperan amor y paz de parte de los trabajadores.

Los mismos ideólogos de la guerra se manifiestan en contra del ejercicio de la huelga apoyándose en las leyes soviéticas de tiempos de guerra, las del franquismo anti republicano o de la era Mussolini. Hablan de que las huelgas deben terminarse, pero no proclaman que las guerras también terminen. Para estos seres reconocer el derecho de huelga en las leyes es justificar la violencia generada por los trabajadores, pero no se quejan de la violencia ejercida a diario por los empleadores.

Estos ideólogos ignoran a propósito que los trabajadores recurren a la huelga obligados por un sistema intolerable violador de los derechos laborales y por la ausencia del Estado en la solución de los conflictos colectivos sociales y económicos. Para los trabajadores la huelga es un asunto de supervivencia.

No puede el trabajador quedarse quieto esperando que el Estado le defienda, después de todo, el salario y demás condiciones de trabajo no dependen enteramente del empleador, sino de todo el sistema capitalista nacional y global. Para que todo encaje es necesario que el derecho obrero no encaje en el sistema y sea desechado. Por ejemplo, los precios suben de forma constante, pero el precio del trabajo no sube y cualquier ajuste es obstaculizado por el empleador.

La huelga encaja en la economía y la política y es inútil todo intento por querer contenerlo dentro de los cauces del derecho, donde el trabajador lleva todas las de perder. Llevado al campo jurídico el trabajador queda indefenso, pues todo es delito y todo está prohibido. Querer opacar la huelga por las prácticas francesas de las camisas amarillas es infantil, querer que los occidentales o latinoamericanos actúen como los obreros japoneses es fantasía. Los japoneses se caracterizan por ser leales a sus empleadores, por trabajar más horas hasta despersonalizarse y por terminar muriendo por agotamiento o suicidándose.

Para algunos autores equiparar la huelga y la guerra es una invitación a borrar de las constituciones el reconocimiento del derecho de huelga. Pero si se borra ¿significaría que los empleadores comenzarían en masa a cumplir los derechos de los trabajadores a respetarlos y promoverlos? No. Todo lo contrario. La naturaleza clasista del empresariado se encarga de desmentir a los jurisconsultos del liberalismo antiguo y moderno. Exactamente por eso los trabajadores recurren a la huelga obligado por un enemigo natural que lucha por sus intereses de clase con la misma dedicación que pueden hacerlo los trabajadores. Entonces porqué justificar a unos y condenar a los otros. Acaso es delito que alguien defienda sus derechos. Se puede condenar a quien se resiste a ser arrojado hacia el abismo. Si se pone al trabajador contra la espada y la pared no le queda más que defenderse. Los grandes ideólogos de la guerra también son admiradores del Arte de la Guerra de Tzun Tzu y gozan con los asesinatos masivos de los grandes generales de la historia, pero se estremecen ante la posibilidad de que los trabajadores defiendan sus derechos violados recurriendo a la huelga. Para ellos es el fin del Estado y de la civilización.

Otros autores igualmente reaccionarios reclaman que la huelga es un arma política revolucionaria de los trabajadores que se sienten llamados

a tomar el poder. Este es el gran pecado. Pero no es pecado que liberales, conservadores, fascistas, militares, oportunistas, burgueses, latifundistas, tomen el poder. No. El pecado es que los trabajadores tomen el poder. ¿Cómo? Haciendo una huelga. Nada más absurdo. ¿Quién ha tomado el poder con una huelga? En Nicaragua la burguesía promovió un paro (no una huelga) nacional y no tomó el poder; más bien el FSLN, partido revolucionario de izquierda tomó el poder e hizo una revolución en 1979. En 2018 y 2019 los partidos y políticos de derecha exigieron a los empresarios del COSEP la realización de un paro, a no pagar impuestos y destruir la propiedad pública para derrocar al gobierno. Ninguno de estos ideólogos consideró que esto fuera un atentado contra la nación, la sociedad y la economía nicaragüense. Cinco años después siguen con el mismo reclamo. En Guatemala los trabajadores recurrieron a la huelga para defender el poder legítimo de Jacobo Árbenz ante la inminencia de un golpe de estado propiciado por la CIA, el gobierno de los EE. UU., la bananera United Fruit Company, los militares, la iglesia católica y los políticos de derecha al servicio de las trasnacionales y los gobiernos extranjeros. El golpe de estado se llevó a cabo en 1954 y se instauró una dictadura militar. Estos ejemplos vivos de la historia son ignorados por los juristas asalariados del empresariado. Estos ideólogos piden emular a Mussolini que instituyó la obligatoriedad del arbitraje para anular las huelgas y no tienen pena de pasar como discípulos de Stalin. Sin sonrojarse pasan de ser simpatizantes del fascismo italiano a ser simpatizantes del comunismo estalinista.

Los trabajadores urgidos de defender sus derechos no pueden detenerse ante las amenazas del empresariado y llegado el momento crucial y oportuno de ir a la huelga lo harán si lo consideran necesario y dependiendo de sus condiciones económicas, sociales y políticas. Poco importan los señalamientos de que es un comportamiento antijurídico. Si una persona se está ahogando en el mar o en una piscina, no le dará importancia al señalamiento de que respirar es obligatorio para vivir, cuando eso precisamente es lo que lo está matando. El ordenamiento jurídico mata los derechos de los trabajadores igual que respirar mata a la persona que se ahoga en la piscina. La justicia por mano propia espanta a los empresarios cuando no son ellos los que la practican. Si los derechos laborales son violentados porque asustarse de que pueda darse una huelga. Pueden asustarse de que de la nada y sin sospechas de motivo alguno estalle una protesta. Los trabajadores no son

irracionales, son seres vivos que sienten y que piensan. Para los políticos es buena la huelga si es para defenderlos a ellos y su permanencia en el poder (como en la Argentina de Perón y Evita) o si es en apoyo a sus políticas, por ejemplo, evitar las privatizaciones de las telecomunicaciones (Costa Rica), por tener el presidente de turno intereses muy privados que no son dados a conocer a la población, pero inteligentemente busca el apoyo del sindicalismo y declara “huelga es huelga” en un falso apoyo a los trabajadores. La huelga es mala si se reclama al empresariado.

Todo lo dicho está respaldado en las leyes nicaragüenses guste o no a los empresarios. A los trabajadores les importa que se les permita defender sus derechos por sus propios medios y se les deje conquistar la justicia con sus propias manos.

La huelga no está en la lista de derechos elementales de la OIT, lo cual está bien ya que como dice Néstor de Buen “Derecho social que se reglamenta es derecho social que se pierde”. La reglamentación de la huelga solo sirve para limitar a los trabajadores de forma negativa. Regular la huelga es poner a los trabajadores una camisa de fuerza. Los editorialistas del diario La Prensa de Nicaragua acostumbran a decir que la ley que mejor garantiza la libertad de expresión es la que no existe, igual sucede con el derecho de huelga.

Los empleadores siempre están preparados para enfrentar una huelga. No necesitan el apoyo del Estado para eso tienen el poder del capital. Si no veamos el caso de la United Auto Workers (UAW).

Los empresarios de las gigantescas cadenas automotrices Ford, GM y Stellantis dieron a los gerentes o CEOs grandes remuneraciones en reconocimiento a su labor y por las ganancias fabulosas obtenidas a pesar de las fallas en los suministros de autopartes sobre todo de semiconductores.

Los sindicatos exigen lo mismo. 40% de aumento salarial en cuatro años, 10% anual. La empresa propone 20, 25%. Los trabajadores van a la huelga teniendo como estrategia no dañar las plantas más productivas de estas empresas. Algunos señalaran esta estrategia como desacertada ya que le da oxígeno a las empresas que siguen laborando en sus plantas de mayor competitividad y rentabilidad,

manteniendo márgenes aceptables de ganancias. A esto hay que sumarle el stock de vehículos en los patios o bodegas de la empresa el que durará varios meses, permitiendo al empresariado resistir meses ante un grupo importante de trabajadores que tendría que resistir el mismo tiempo para equipararse con los empleadores. El secretario general del sindicato defiende su estrategia de gradualidad y se manifiesta contento con los éxitos alcanzados. De 140,000 trabajadores tienen a más de 20,000 en huelga. Las empresas han venido alzando sus propuestas. Ya pronto veremos los resultados. Aunque no está claro se supone que el sindicato está haciendo uso de sus fondos propios para que los obreros puedan resistir la huelga.

Los empleadores sacarán números para analizar si es más rentable ceder o resistir. Se decidirán por lo más barato. Las declaraciones de Donald Trump, Barack Obama y el apoyo de Joseph Biden no abonaron nada a la causa y más bien son los demócratas los que podrían salir perdiendo sino logran ayudar a sus aliados sindicalistas. El gobierno de Biden subsidia de forma millonaria a las empresas automotrices para que impulsen la fabricación de autos eléctricos en fábricas no sindicalizadas. El apoyo de los presidentes politiza la huelga.

Los trabajadores automotrices no solo paralizaron varios planteles, sino que también recurrieron desde el inicio a los piquetes de propaganda y comunicación pues si algo necesitan con urgencia es la comunicación con el público y el apoyo popular. La Constitución protege la libertad de pensamiento y la libertad de expresión.

Los piquetes de huelga no gustan a los empresarios pues se les da a conocer como malos empleadores, inhumanos y sin escrúpulos. Los grandes directores de las empresas automotrices en huelga aumentaron sus ingresos en 40% que para ellos significa millones de dólares.

Los trabajadores en huelga son valientes. Quien crea que lo que está en juego es un aumento de salario está equivocado. Hacer una huelga contra los grandes monopolios no es tan fácil. Están en juego la libertad de los trabajadores como seres humanos, su derecho a vivir dignamente, ponen en riesgo su derecho al trabajo ya que pueden perder su puesto de trabajo, de hecho, miles lo perderán en el proceso; están poniendo en riesgo el bienestar de sus cónyuges o compañeros,

el bienestar de sus hijos y el futuro propio y de su familia. Es por esto por lo que los piquetes de huelga se dedican a explicar al público el porqué de la protesta, razonan y argumentan a fondo sobre ello porque es vital el apoyo del público y, por último, pero no menos importante, por el ejemplo, que con su lucha le dan al movimiento sindical internacional.

Las repercusiones de esta huelga se sienten en México y en los socios de América Central que trabajan con estas empresas y se ven afectados con menos órdenes de trabajo y enviando miles de trabajadores a casa. En Nicaragua han sido enviados temporalmente a casa por lo menos 1500 obreros que laboran en la fabricación de arneses automotrices. A los trabajadores se les acusa de políticos, pero más políticos son los empresarios. La matanza del primero de mayo de 1886 y el ahorcamiento de los Mártires de Chicago son actos eminentemente políticos, injustos, ilegales e ilegítimos. Los crímenes y la venganza fueron las herramientas de odio de los Pinkerton agencia de detectives especializada en reprimir a los trabajadores mediante la violencia y el asesinato. Los Pinkerton eran contratados por los empresarios estadounidenses con el visto bueno de los gobiernos estatales y locales. Con tantos crímenes a los Estados Unidos de América se le hace políticamente imposible conmemorar el Primero de Mayo Día Internacional de los Trabajadores.

Las experiencias de los trabajadores nicaragüenses son similares a las de los otros países de América Latina. La huelga ha sido más de hecho que de derecho y se basan en su autoorganización para defender sus propios derechos estén o no constituidos como sindicatos.

No vale que a los trabajadores nicaragüenses se les diga que esos tiempos deplorables fueron a raíz de la revolución industrial, que eso ha sido superado y que los tiempos del capitalismo salvaje han sido superados por un nuevo liberalismo humano y democrático. Nicaragua no vivió ninguna revolución industrial y más bien sigue siendo un país en vías de desarrollo. Después de la independencia de España Nicaragua siguió viviendo bajo las normas coloniales heredadas por los nuevos amos y traspasadas por generaciones a latifundistas y terratenientes, agro capitalistas y capitalistas manufactureros y artesanales que parecen vivir en el siglo XVIII y los más modernos en el siglo XIX.

Con todo y todo conviene más a los trabajadores que la huelga no sea encausada sobre rieles legales sometidos a rituales que van despojando a los trabajadores de sus derechos en cada tramo recorrido. Los trabajadores se han defendido ellos mismos sin recurrir a otros, los trabajadores no pueden dejar su propia defensa en manos de extraños a su clase, ni siquiera de aquellos que se dicen adalides de la verdad y la justicia, el solo hecho de ser defensores del derecho los descalifica tratándose del derecho de huelga. Como bien dice Shawn Fain, líder de los obreros automotrices en huelga al ser preguntado por la solidaridad que les expresó Biden: “No estoy preocupado por el gobierno de Biden en este momento, este es nuestro trabajo, esta es nuestra lucha”.

La CSI debe demostrar que el orden jurídico de la OIT reconoce el derecho de huelga como parte del derecho de libertad sindical. Señalar exactamente dónde está el artículo en el cual sustentan tal afirmación. El tema es tan importante y fundamental que no acepta medias verdades porque estas dan pie a que surjan medias mentiras.

Los nuevos abogados demócratas de la burguesía capitalista tienen un arsenal preparado para disparar contra las tesis de esta organización sindical internacional. La CSI defenderá sus tesis ante una andanada de argumentos que trataran de demostrar que la huelga pierde vigencia en un mundo globalizado y con alto desarrollo tecnológico, un mundo que supera los anacronismos del pasado y marcha victorioso sobre los caminos de la libertad, justicia y democracia, guiados por una Agenda 2030 que antes de ese año tendrá supuestamente resueltos los problemas mundiales de hambre, salud, educación y vivienda. Todo seguirá siendo engaños e ilusiones en un mundo de humos y espejos.

Los representantes de los empleadores comparecerán ante la Corte Internacional de Justicia, si es que se discute el asunto en ese importante foro, con razonamientos pesados, no por ser justos ni probados, sino porque han sido impuestos a lo largo de la historia de la humanidad y han sido universalmente aceptados. Se trata del derecho de propiedad privada.

El derecho de huelga no trata solamente sobre la protesta laboral. Hablar del derecho de huelga es discutir sobre la propiedad privada y el derecho de autoridad de la empresa a lo interno de su propiedad.

La propiedad privada es sagrada, debe ser respetada. Los filósofos de la burguesía han proclamado que la propiedad privada existe al margen de la omnipotencia y buena voluntad del legislador. El derecho de propiedad, proclaman, está por encima de las leyes, el legislador no puede crear el derecho de propiedad, éste existe por sí solo, el legislador solamente lo reglamenta para protegerlo. La propiedad existe antes que las leyes y antes que el Estado. Estos han sido creados para proteger a la propiedad y sus propietarios. Esta es la filosofía en que se basarán para contrarrestar el derecho de huelga y la prohibición de la toma de empresas. La propiedad privada necesita de paz, estabilidad y tranquilidad y nada de conflictos. La propiedad privada nació de hecho y no de derecho. El derecho de propiedad lo creó después.

La propiedad privada nació al margen de leyes protectoras mediante la ocupación, uso, apropiación y cercamiento de la tierra. Se pasó de las openfields (campos abiertos) a los enclosures (cercamientos), pero esta situación de hecho no creaba derecho. Es por eso por lo que los filósofos y economistas dieron rienda suelta a sus versiones. Proudhon sostuvo que la riqueza es un robo; Locke y Portalis, por su cuenta consideraron que la propiedad se basaba en el trabajo, por medio del cual los hombres conquistan el suelo que trabajan. La tierra es de quien la trabaja dijo la Revolución Mexicana. Tales argumentos asustaron a los capitalistas, ya que era la negación del derecho de la propiedad burguesa. Se apuraron a declarar que el trabajo tiene por remuneración el salario, no la propiedad que se trabaja. El derecho de huelga atenta contra el derecho de propiedad así que por principio deben oponerse, es un asunto de intereses de clase fundamentales. Así como la propiedad comunal desapareció ante las embestidas de la propiedad esclavista y esta ante la propiedad feudal que sucumbió ante la propiedad capitalista, temen que el sistema de propiedad vuelva a colapsar. Convencidos como están de que el derecho de huelga al tomar control de la empresa les quita el control de la propiedad la defenderán con sus vidas y se valdrán de todo su arsenal de argumentos.

Los capitalistas se han dado a la tarea de justificar la propiedad privada como una necesidad económica que erradica la pobreza y que debe, por ello, obligar al legislador a protegerla, ya que destruirla es acabar con la sociedad. Las leyes deben evitar que el hambre y la miseria se conviertan en pasión contra la propiedad privada. Por esto aceptan

algunas leyes como el salario mínimo y las políticas de subsidios de los gobiernos. Contrarrestar estos argumentos no es tarea fácil. Por siglos la burguesía ha ido ganando estas discusiones en la conciencia de las masas.

El derecho de huelga consignado en la Constitución Política de la República de Nicaragua es el único derecho fundamental que todo mundo quiere normar y reglamentar aun cuando la carta magna no exige una ley especial para ejercerla. Quienes apoyan el derecho de huelga quieren reglamentarla. Los que están contra también. La mayoría de los juristas hace fila para explicar por qué debe serlo. Actúan irracionalmente y con demasiados aires de grandeza destrozando las teorías de Mario de la Cueva, Cabanellas o Canelutti. Son como Joseph Gayetti.

El derecho a la vida es un derecho fundamental y a diferencia del derecho de huelga si está en la lista cuidadosamente elaborada de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Pero a nadie se le ha ocurrido reglamentarla de tal forma que cada ser humano tenga un pequeño manual sobre cómo se vive individualmente y como se vive en comunidad. Si no cumple el manual el derecho a la vida sería declarado ilegal. El derecho a la intimidad es también un derecho constitucional y tampoco se promueven normas sobre cómo comportarse en la intimidad del hogar, de forma individual o en familia, de tal forma de que se garantice siempre la pulcritud del honor y la dignidad. Si estas normas existieran la vida del ser humano sería odiosa y engorrosa. Tal vez la diferencia estriba en que la huelga es un derecho individual que se ejerce de manera colectiva y que desata pasiones entre todos, los que participan y los que no participan; entre empleadores y trabajadores; entre empleadores, trabajadores y el Estado que motivado por las normas auto creadas se ve obligado de participar, aunque el sentido común le indique que no debe intervenir.

Igual sucede con la libertad sindical que se manifiesta como el derecho del trabajador de afiliarse o no a una organización sindical, expresándose como un derecho individual que se ejerce plenamente como un derecho colectivo. Siendo que la comunidad de intereses de los trabajadores les hace ver la necesidad y urgencia de organizarse para defender y mejorar las condiciones de trabajo en que se desenvuelven frente al empleador, este se ve en la necesidad de

enfrentar y contrarrestar a la organización de trabajadores desde antes de que hayan comunicado su decisión a la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo de Nicaragua.

Derecho de huelga y libertad sindical son derechos individuales que solamente alcanzan todo su potencial cuando se ejercen de manera colectiva. Siendo que los trabajadores defienden sus intereses ante los capitalistas, estos se convierten de manera natural en enemigos de clase de los trabajadores y buscarán destruir la organización obrera y dinamitar los derechos de huelga y libertad sindical haciendo uso de la mejor de las armas que les ha dado el derecho, regular mediante normas y reglamentos estos derechos encajándoselos a los trabajadores como una camisa de fuerza.

La parte importante del ejercicio del derecho de huelga es la acción colectiva y no la individual. Esta más bien entraña el peligro de la división y el oportunismo. Quienes haciendo uso de su titularidad del derecho de huelga pueden decidir no participar de la protesta y quedar a la espera de los frutos conseguidos por luchas que le son ajenas. Igual, el empleador puede prometer recompensas y castigos para atemorizar a algunos trabajadores indecisos y para alentar su individualidad para debilitar las luchas de sus compañeros. De ahí la norma que dice que se respetará la decisión de los trabajadores que decidan no participar de una huelga manteniéndose en sus puestos cumpliendo diligentemente su obligación de prestar sus servicios. Este es el maquillado esquirolaje interno legalizado.

Nada mejor que una ley de asociaciones sindicales y de un trámite engorroso para neutralizar, reducir, minimizar, caricaturizar y hasta eliminar la libertad sindical, inmovilizar a la organización obrera y sus líderes, miniaturizar su campo de acción y volver a la organización la peor versión de sí misma. Nada mejor que establecer un difícil trámite para ejercer el derecho de huelga que si bien promueve el diálogo y la conciliación termina la huelga imponiendo un arbitraje obligatorio. Para eso son buenas las regulaciones. Derecho que se regula es derecho que se pierde.

Cuando se celebra el día de la mujer, de la niñez, de las personas con discapacidad, del adulto mayor y el de otros seres se busca dar la impresión de que son seres queridos, cuidados y protegidos. La verdad

es que la celebración misma de un día para ellos denota la existencia de una discriminación, desigualdades, falta de protección y abandono durante todo el año y año tras año. Lo mismo sucede con el derecho de huelga. Por eso al final lo que norma son limitaciones. Los organismos de la OIT tienen una larga lista sobre estas limitaciones al derecho de huelga en el sector público, en la policía y las fuerzas armadas, en tiempos de crisis, en tiempos de recolección de la cosecha y otro centenar de reglas, recomendaciones, interpretaciones y "jurisprudencia". La Constitución reconoce el derecho de huelga, pero el trámite contenido en el Código del Trabajo crea la huelga legal y la huelga ilegal; la huelga como concepto general y las huelgas de solidaridad con trabajadores de una misma industria o actividad y las huelgas por áreas o departamentos que dividen en subgrupos a los trabajadores.

La huelga trata sobre la redistribución de la riqueza por eso la consideran peligrosa. La huelga aborda un tema en el cual el Estado de bienestar Social ha fallado: redistribuir la riqueza producida de forma más justa y equitativa. La ley no encuentra argumentos para obligar al empresariado a dar parte de sus ganancias, con la huelga, los trabajadores se lo dicen con hechos que lo presionan y palabras que entiende.

Muchas legislaciones insisten en que las huelgas y los piquetes deben ser pacíficos, abstenerse de realizar actos de fuerza o de choque y advierten de las consecuencias negativas que esto puede tener para el país, la economía de la empresa y los trabajadores. pero no hay nada que temer ya que el conflicto es normal en toda sociedad y es propio de las relaciones laborales.

Cuando los países ligan la libertad sindical con el derecho de huelga limitan y a veces eliminan el derecho de huelga. En algunas legislaciones la huelga solamente puede ejercerla el sindicato lo que deja fuera a los que no son sindicalizados o que estándolo no confían o no son apoyados por el sindicato.

Además, lo ligan a la convención colectiva de tal forma que un pliego de peticiones en contra de la patronal dice, solo puede ser presentado por el sindicato con una mayoría simple de firmas. Se insiste en que todo conflicto que pueda terminar con la firma de un convenio colectivo

debe evitar el ir a la huelga; así lo dice la Recomendación No. 92 de la OIT. Se establecen procedimientos de conciliación. Se firma el pliego de peticiones, se aprueba en asamblea general sindical por mayoría simple de votos. Para el paro o lockout no existe ningún tipo de procedimientos en ninguna legislación. No existe lo que se conoce como paridad de armas, sino más bien el desarme de la organización sindical y de los potenciales huelguistas. Hasta el papa León XIII con la Encíclica Rerum Novarum (de las cosas nuevas) o De Conditione Opificum (Condición Obrera) trató de neutralizar y mediatizar a los trabajadores llamándolos a la paz y pidiendo legalización de los sindicatos, pero respetando la propiedad privada capitalista y la injusta distribución de la riqueza.

Dice la afamada encíclica que “el que Dios haya dado la tierra para usufructuarla y disfrutarla a la totalidad del género humano no puede oponerse en modo alguno a la propiedad privada. Los que carecen de propiedad con lo que les pagan por su trabajo reciben frutos de la tierra”. Nicaragua, Colombia y Nicaragua son ejemplos vivos de cómo se comportan los gamonales de la tierra llámense Standard Fruit Company o Chiquita Brands o tengan el nombre de un ingenio azucarero. Ni los ideólogos utópicos ni la Revolución Mexicana pudieron hacer realidad el decir de que la tierra es de quien la trabaja. La reforma agraria de los 80 en Nicaragua fue revertida con la complacencia de los gobiernos libero conservadores en unos cuantos años.

Un logro de los empleadores en el tema de la huelga es la limitación de las protestas en el sector público se les califique o no de esenciales, la prohibición del uso de actos de fuerza de parte de los trabajadores cuando la patronal busca extinguir la huelga. Estas consideraciones forman parte de lo que algunos llaman jurisprudencia de los organismos de la OIT sobre el derecho de huelga.

Dicen estos autores que es más apegado a derecho, actuar en paz, hermandad y con tranquilidad, sin conflictos, así la democracia colaborará en la búsqueda y aplicación de la justicia y los derechos de los trabajadores encontrarán el camino de la satisfacción.

Aunque la patronal se maquille no vale la apariencia sino el actuar. Nadie se puede dejar atemorizar por no actuar según los conceptos burgueses de democracia, ni perturbarse por amenazas de inseguridad e inestabilidad laboral. Pero resulta que sin huelga cualquier trabajador

puede enfrentar una situación de despido. El conflicto es normal, forma parte de la vida del trabajador y de la empresa. El conflicto es la regla de la cual se sacan las oportunidades y fortalezas dice la misma ideología gerencial llamada FODA.

Es cierto que hubo en el pasado europeo protestas ludistas en Inglaterra y explosiones en las minas de carbón de Silesia, prácticas que nunca han existido en Nicaragua, sin embargo, esto no significa que los trabajadores para parecer simpáticos se vistan con trajes elegantes como si fueran a misa o a un gran fiestón. Debe prevalecer la idea de que la huelga es un hecho que los legisladores han convertido en derecho fundamental constitucional y no necesita de maquillajes ni de narices rojas que le den al obrero un toque de locura o alegría a su apariencia.

La huelga necesita de la unidad de los trabajadores, del apoyo social, dar a conocer sus demandas y explicar porque son justas, asimismo debe realizar tareas que eviten la infiltración de espías y esquiroles y las incursiones provocadoras de la misma patronal.

Hay autores que atacan a los trabajadores por, según ellos, querer alzarse con el poder político desplazando a las clases gobernantes en una especie de golpe de estado. Un pensamiento verdaderamente torpe. Los trabajadores sí buscan poder, pero no el político de un país, sino el poder de la gerencia. El poder que al inicio pertenece completamente a la empresa es conquistado por los trabajadores haciendo uso de armas comunes, genuinas como lo son cierto grado de organización, estructuración de demandas normales y, solo en algunos casos, extraordinarias; por último y muy importante, siendo lo suficientemente fuertes y sólidos para alcanzar sus objetivos y democratizar las relaciones obreras con algo de poder y democracia interna. Sin embargo, algunos autores, que muchas veces parecieran fascistas sin clase, hacen jolgorios acerca del poder político que interesa a los partidos políticos y no mencionan el poder que los trabajadores buscan, luchan por él y lo conquistan, todo normal, nada fuera de lo común. Es la historia de la vida sindical y empresarial. El poder que antes pertenecía totalmente a las empresas ahora lo comparten con los trabajadores.

Los piquetes es otra gran preocupación de ciertos demócratas. Los piquetes son grupos de trabajadores que cuidan la protesta obrera, la protegen de los enemigos naturales y se encargan de la publicidad y de la propaganda. Se colocan, por lo general, en la entrada de la empresa ocupada, cuidan de los puestos de trabajo de los que están en huelga y evitan la entrada de los esquirols que pueda contratar la empresa. Cuidan que la empresa no mande espías y saboteadores, cuidan de la empresa de ataques provenientes de la misma empresa. Los piquetes también buscan convencer a los trabajadores que todavía no se incorporan a la protesta. Algunas veces los piquetes se trasladan a las casas de los directores, eso no se acostumbra en Nicaragua. En Argentina se le llama escrache, escrachar, poner en evidencia las malas intenciones de alguien. La Ley Sindical aprobada por la dictadura militar argentina en 1976 penaliza muchas acciones de los piquetes de huelga. La OIT considera legítimo penalizar acciones de los piquetes de huelga si alteran el orden público. En el mundo nadie puede explicar que es un orden público normal y como y cuando y exactamente en qué momento se altera.

Está difícil que la CSI pueda demostrar que el Convenio 87 contiene expresa o implícitamente el derecho de huelga. Le resultaría más fácil defender una iniciativa sobre un nuevo convenio sobre el derecho de huelga, si es que insisten. Lo natural para los trabajadores es que no exista ningún convenio internacional, ni reglamentaciones en las leyes nacionales.

Managua, Nicaragua, doce de octubre de 2023.