

Huelga y salud en Venezuela: inherencia y conexidad.

Strikes and health in Venezuela: inherence and connectedness.

Yomar Bracho Díaz¹

Introducción

El producto que a continuación se presenta tiene como propósito central ofrecer una visión contemporánea sobre la huelga y la salud en Venezuela. Se estima que estos puntos esenciales se imbrican, complementan y determinan de manera dialéctica, motivado a que ambos ejes coinciden asombrosamente desde sus posturas teleológicas, muy a pesar de la aparente dicotomía positivista de ambas nociones, de donde deviene la inherencia y conexidad entre ambas categorías de análisis, que en apariencia pertenecen a mundos ajenos, disímiles, como el laboral y el salubrista.

Como se deja bien claro a lo largo de la presente contribución, la huelga constituye un instrumento de lucha reconocido a los trabajadores, para la conquista, conservación, optimización y adecuación de factores sociales, económicos y laborales, que aseguren al trabajador y a su familia la satisfacción de necesidades y condiciones vitales para el desarrollo humano, verbigracia: paz, salud, salario justo y suficiente, atención médica integral de calidad, educación, vivienda, alimentación, recreación, seguridad, medio ambiente sano y equilibrado, entre otros. La concreción de estos satisfactores en el plano fáctico coadyuva favorablemente a un adecuado estado de bienestar biológico, psicológico y social de los trabajadores y sus familias, es decir, en su salud física y psíquica, respectivamente.

En consecuencia constituiría un grave error obstaculizar, desconocer o estigmatizar a la huelga como mecanismo de lucha y presión de los trabajadores. Debido a que más allá de defender y conquistar proventos o condiciones favorables para la clase trabajadora, la huelga lo que pretende es abundar en salud y por antonomasia en vida a través de este canal ductor. En tal sentido, desentender a la huelga sería atentar con el desarrollo de las personas y de los pueblos.

Nociones dogmáticas y jurídicas de la huelga

La huelga, categoría social conocida también como paro, interrupción, detención, inactividad o cese,

constituye un instrumento de lucha y presión de los trabajadores, desarrollada, principalmente, a través de organismos con personalidad jurídica como los Sindicatos, quienes actúan en representación de la clase trabajadora. Estas organizaciones tienen su génesis en la misma base trabajadora quienes las integran, organizan y dirigen, para el logro y defensa de derechos y reivindicaciones de corte económico, cultural y social, básicamente. Sin soslayar los de tipo político, por cuanto existen acciones gubernativas que impactan directa o indirectamente a la clase trabajadora.

Conviene señalar, que la huelga también es concebida como un medio de autodefensa, de amparo personal esgrimido por los trabajadores en defensa de sus bienes o derechos. Dicha autodefensa puede ser enmarcada dentro de los principios de la legítima defensa o del estado de necesidad. En este sentido, Krotoschin (1980) expresa que son “los medios de autodefensa como aquellos que las partes de un conflicto colectivo, o una de ellas emplean para hacer valer sus reclamaciones, o el rechazo de las pretensiones del otro lado. El medio principal de autodefensa es la huelga” (p. 359). Lucha que refleja la contradicción estructural e histórica del capital *versus* el trabajo. Que como es bien conocido representan intereses antagónicos y que por esas mismas diferencias surgen los conflictos en el mundo del trabajo que devienen en huelgas.

Desde la perspectiva jurídico-legal se puede evidenciar en principio que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no define de manera formal y taxativa el derecho a huelga en ninguno de sus convenios y recomendaciones que originan normas internacionales para su control o regulación. Sin embargo, Gernigon, Otero & Guido (2000) explican que “la ausencia de normas expresas no debe llevar a inferir, sin embargo, que la OIT desconozca el derecho de huelga o se exima de garantizar un ámbito de protección al ejercicio del mismo” (p. 7).

En tal sentido el Convenio OIT N° 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) dispone en su artículo 3 el derecho

¹Escuela de Salud Pública y Desarrollo Social. Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Carabobo. yomar.bracho@gmail.com

de las organizaciones de trabajadores y empleadores “...de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. Tales organizaciones tienen por objeto a tenor del artículo 10 del mencionado Convenio “...fomentar y defender los intereses de los trabajadores y de los empleadores”.

Conocidas las posturas dogmáticas y jurídicas-legales es importante hacer el siguiente inciso: el cese de faena o huelga, puede ser vehiculizada tanto por las organizaciones de los trabajadores –entiéndase Sindicatos, Federaciones o Confederaciones– como por aquellos trabajadores no afiliados a ninguno de estos. En este sentido, el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela - CRBV (2000) prescribe lo siguiente:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley...

En consecuencia, el Estado venezolano reconoce el derecho a paro que tienen los trabajadores cuando éstos estimen que sus derechos e intereses laborales, colectivos o difusos, estén siendo vulnerados o intentan serlo.

La huelga en perspectiva

La huelga como medida reivindicativa y de defensa es el último recurso del cual se vale la clase operaria para concretar en la realidad sus necesidades y aspiraciones ontológicas o existenciales. Tales pretensiones guardan una conexidad directa con la satisfacción de ciertas necesidades y condiciones vitales, fundamentales para el bienestar y desarrollo holístico del individuo o la persona, y de manera concomitante de la sociedad en general. Claro está, dentro de este desarrollo holístico se encuentra subsumido la variable salud. Debido a que esta categoría constituye, según Yepes (2011):

... un derecho interrelacionado e indivisible, como todos los derechos humanos, por lo cual no puede ser separado de los otros, como el de los estándares mínimos de vida, la educación, la libertad, la no discriminación y la participación en la sociedad. (p. 45).

En consecuencia, la huelga como institución en los términos plasmados en esta empresa encuentra su correlato, su inherencia, su conexidad con la salud.

A pesar de todo lo razonado, la huelga como institución, como instrumento de lucha y presión, ha venido sufriendo un proceso de estigmatización por cuanto se le relaciona con anarquía, violencia, inclusive hay quienes aducen que las acciones de cese de faena buscan subvertir el orden del Estado. En ese sentido, Iturraspe (2000), advierte que:

La huelga se constituyó en Venezuela como un fenómeno <maldito>, considerado <disfuncional> por la cultura empresarial, gubernamental y hasta sindical. Esto forma parte de que es mal visto <reclamar> dentro de una mentalidad generalizada y coherente con el sistema económico rentista. (p. 372).

Entre tanto, puede afirmarse que lo único que puede subvertir y anatemizar son las relaciones laborales injustas, explotadoras, expoliadoras y opresoras.

Salud como derecho y deber ciudadano

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 1946, realizó un gran esfuerzo por definir el término salud, *mutatis mutandis* lo definió de la siguiente manera: “El estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades”. Delgado (2009) refiere que Mahler, antiguo director de la OMS, añadió a la definición de salud “la posibilidad de realización de una vida social y económicamente productiva” (p. 3). A partir de estas dos posturas se puede precisar lo siguiente:

1. Que la salud, como estado de completo bienestar, demanda la concreción fáctica, integrada, armónica de las dimensiones somática, psicológica y social, respectivamente.
2. La concreción real de las dimensiones antes señaladas promueve la felicidad individual y colectiva, es decir, la salud mental. Por ende, un individuo, una sociedad con altos estándares de salubridad está en mejores condiciones, actitudinales y aptitudinales, para participar de una forma más óptima en el proceso productivo de cualquier país u organización.
3. La salud es una condición que no se reduce a la medicalización, a lo estrictamente biológico, sino que por el contrario, es un estado que demanda la consideración de condiciones sociales y psíquicas necesarias para alcanzar el completo estado de bienestar. Desde el punto de vista teórico, académico, esta premisa es bien aceptada, sin

embargo, en la praxis se puede observar la prevalencia y asunción del esquema biomédico como condición básica determinante de la salud. Enalteciendo directa o indirectamente la cultura de la curación y no de la prevención en el campo de la salud. Situación que constituye un grave error, ya que como bien se conoce es más fácil y económico para el presupuesto nacional, familiar y personal, prevenir que curar.

El artículo 83 de la CRBV (2000) define la salud en los siguientes términos:

La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen el derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa...”.

Tal y como dimana del dispositivo constitucional antes expuesto, la promoción, conservación y defensa de la salud es directamente proporcional, inmanente a la vida humana, tanto en el plano individual como colectivo. Pudiéndose colegir que la huelga como derecho, como acción social constituye un canal ductor para la promoción, conservación y defensa no sólo de la salud, sino de la vida misma también.

La salud, entre tanto, constituye un derecho integrador, un derecho síntesis, por cuanto reclama la observancia de otros derechos fundamentales del hombre, en tal sentido, la Organización de las Naciones Unidas (2000) a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales enunció, en la Observación General N° 14

sobre el **derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud**, que entre esos otros derechos se hayan “el derecho a la alimentación, a la vivienda, al trabajo, a la educación, a la dignidad humana, a la vida, a la no discriminación, a la igualdad, a no ser sometido a torturas, a la vida privada, al acceso a la información y a la libertad de asociación, reunión y circulación. Esos y otros derechos y libertades abordan los componentes del derecho a la salud”.

Conclusión

En síntesis, la huelga es un instrumento de lucha y defensa, legal, legítimo, consciente, autopoietico y democrático enarbolada por los trabajadores, que busca garantizar mejoras en las condiciones de trabajo, el equilibrio y armonía en la relación obrero-patronal, la justicia laboral, la paz, la satisfacción de necesidades humanas fundamentales como: un salario justo y suficiente que permita al trabajador y su familia, una alimentación sana, saludable y balanceada; tener acceso a la educación y la recreación; poder adquirir una vivienda digna, segura e higiénica; tener acceso a la atención médica-hospitalaria reales, efectivas y eficientes; disfrutar de condiciones y medio ambiente laborales y sociales seguros e higiénicos, entre otros.

Como puede verificarse, la concreción o garantía real de estos derechos para la clase trabajadora impactará la salud física y mental, el desarrollo humano y económico. En pocas palabras, en la vida misma. De allí la importancia de la huelga como instrumento de defensa, lucha y promoción de los intereses vitales humanos y colectivos.

Referencias Bibliográficas

- Delgado, M. & Llorca, J. (2009). Concepto de salud. El continuo Salud-Enfermedad. Historia natural de la enfermedad. Determinantes de la salud. En I. Hernández-Aguado, A. Gil, M. Delgado & F. Bolívar (Eds.). *Manual de Epidemiología y Salud Pública en Ciencias de la Salud* (pp. 3-6). Madrid: Editorial Médica Panamericana.
- Gernigon, B., Otero, A. & Guido, H. (2000). *Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Iturraspe, F. (2000). Democracia y conflicto. Deslegitimación del sistema político venezolano (1958-1998). La Ilegalización de la Huelga como Índice del Subdesarrollo Político. *Revista Gaceta Laboral*, 6(3), 347-380.
- Krotoschin, E. (1980). Manual de derecho al trabajo. Documento en línea. Recuperado de http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/manual-derecho-trabajo-ernesto-krotoschin/id/54563100.html

- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (Documento en línea). Ginebra. Recuperado de <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdis.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2000). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 22° Período de Sesiones. Observación General N° 14 Sobre el Derecho al Disfrute del Más Alto Nivel Posible de Salud. Recuperado de <http://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm14s.htm>
- Yepes, F. (2011). La equidad en salud pública y corrientes de reforma en servicios de atención de la enfermedad. En G. Malagón-Londoño & A. Moncayo (Eds.). *Salud pública. Perspectivas* (pp. 45-50). Bogotá: Editorial Médica Panamericana.
- Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 20 de diciembre) en *Asamblea Nacional. Gaceta Oficial de la República N° 36.860*, diciembre 30, 1999.

Fecha de recepción: 19 de noviembre de 2014
Fecha de aceptación: 21 de febrero de 2015