

# LA HUELGA GENERAL

Artículo 440 LFT.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

La huelga es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales; según la Organización Internacional del Trabajo, es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

De esta forma, el objetivo es una mejora, en diferentes aspectos, de los implicados en ella. Es uno de los medios legítimos de que disponen los ciudadanos para reivindicar sus derechos. De hecho, hoy en día este tipo de actividad social reivindicativa es legal en la mayoría de los países del mundo.

Según los historiadores, la primera huelga de que se tiene conocimiento fue en el reinado de Ramses III en Egipto. Bueno, si pudiera considerarse así, claro. Sin embargo, los primeros movimientos obreros se sitúan en Inglaterra entre 1810 y 1811 con el llamado ludismo. Su promotor fue Ned Ludd (de ahí ludismo) y se llamó «los rompedores de máquinas».

Con la aparición de las agrupaciones de obreros tomó relevancia el concepto de «clase trabajadora». Esto unido a la aparición de partidos anarquistas, comunistas o socialistas, provocó la legalización de esta actividad de protesta, sobre todo en el ámbito laboral. Con la aparición de «El Capital» de Karl Marx, este movimiento consiguió un marco teórico en qué apoyarse y crecer.

## **Elementos básicos del concepto de huelga:**

**Suspensión al trabajo.-** La huelga implica dejar de hacer, dejar de trabajar; queda por ello fuera de esta definición cualquier acto que consista en disminuir o variar el ritmo de trabajo que no implique la suspensión de las labores.

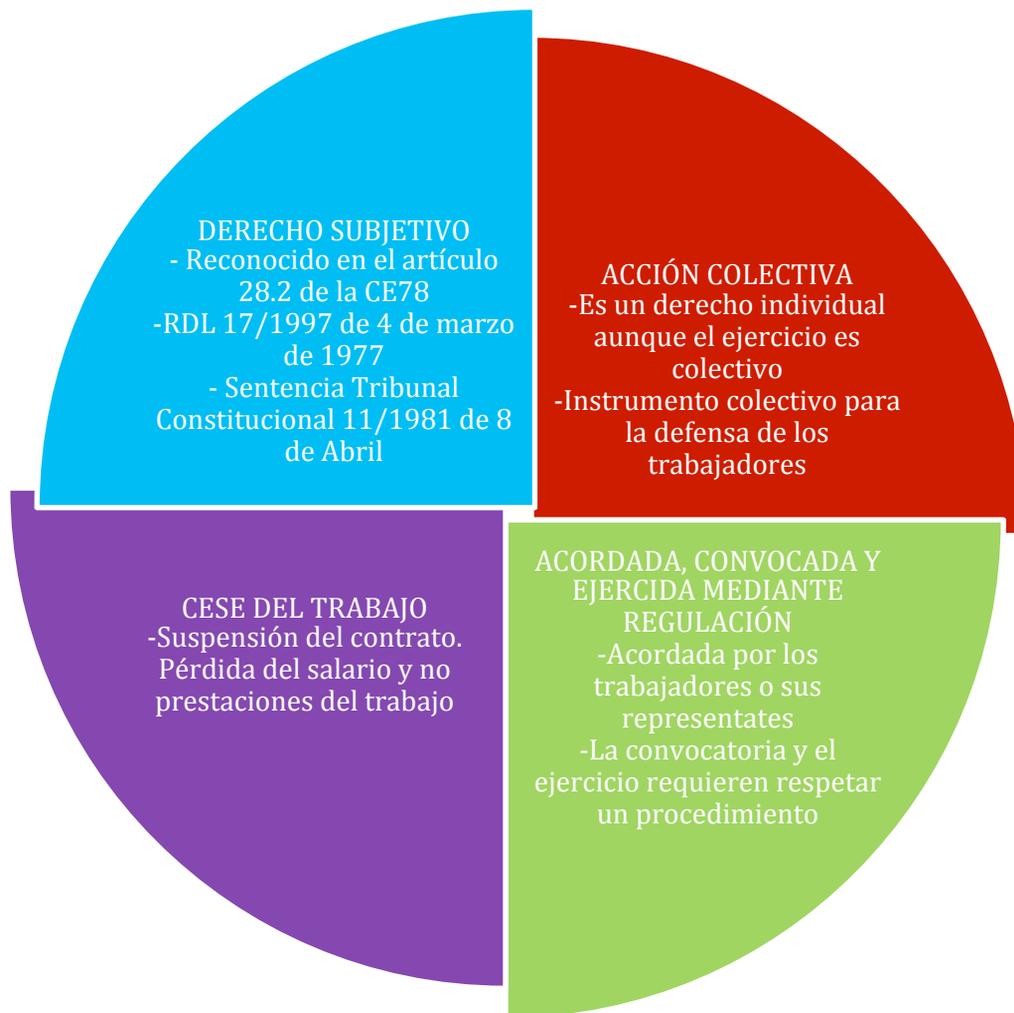
**Suspensión colectiva.-** Solo de manera grupal los trabajadores pueden realizar la huelga; este elemento se fundamenta en el hecho de que el ejercicio del derecho de la huelga es un derecho colectivo y no individual.

**Acuerdo mayoritario.-** La decisión de ejercitar el derecho de huelga solo puede provenir de un acuerdo tomado por los trabajadores en forma mayoritaria durante una asamblea que debe cumplir con las formalidades exigidas por el artículo 73 de la LRCT.

**Realización voluntaria.-** El ejercicio del derecho de huelga debe ser en forma voluntaria sin coacción alguna, eliminando toda clase de presiones abusivas.

**Realización pacífica.-** El ejercicio del derecho de huelga debe ser pacífico, rechazando la utilización de formas violentas sobre las personas; por ejemplo agresiones contra los directivos de la empresa o contra los bienes de la empresa (destrucción de la maquinaria o de las instalaciones), aspecto que es reiterado en el artículo 79 de la Ley.

**Abandono del centro de trabajo.-** La huelga debe realizarse fuera de las instalaciones del centro de trabajo, entendiéndose que al suspenderse las labores no pueden permanecer los trabajadores dentro de la empresa.



**Referencia:**

Herrera, Lucia (2017). El derecho a huelga – Evolución e historia de la Huelga. Recuperado a partir de:  
[https://www.tafadycursos.com/load/formacion\\_orientacion\\_laboral/foi/historia\\_derecho\\_huelga/128-1-0-774](https://www.tafadycursos.com/load/formacion_orientacion_laboral/foi/historia_derecho_huelga/128-1-0-774)

Oros Lobatón, Camilo (2015). La huelga. Recuperado a partir de:  
<http://www.derechospedia.com/mas/derecho-laboral/155-la-huelga>