CONCEPTO DE HUELGA

La huelga es un derecho fundamental de las personas trabajadoras reconocido en el ámbito nacional e internacional, esencial para equilibrar las relaciones laborales y promover mejoras en las condiciones de trabajo. En términos generales, la huelga consiste en la suspensión temporal, colectiva y concertada de la prestación del trabajo, efectuada por una coalición de trabajadores o, regularmente, a través del sindicato. Su principal objetivo es presionar al empleador para la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, el reajuste de salarios o la satisfacción de otras demandas laborales, sirviendo así como instrumento de negociación y defensa de los derechos colectivos.

En México, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) define la huelga como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Esta suspensión puede abarcar a toda la empresa o solo a uno o varios establecimientos, y debe ser ejecutada por la mayoría de los trabajadores. La huelga legal debe cumplir requisitos específicos: anunciarse formalmente, precisar los motivos y respetar los procedimientos establecidos en la ley. Además, la huelga es legítima cuando busca equilibrar los intereses entre trabajadores y empleadores, ya sea a través de mejora salarial, revisión contractual o defensa de derechos previamente reconocidos.

La legislación mexicana también distingue entre huelgas justificadas e injustificadas: una huelga será justificada si los motivos son imputables al empleador (como el incumplimiento de un contrato colectivo) y será ilícita si los huelguistas incurren en actos violentos o si atentan contra servicios esenciales durante situaciones de emergencia.

En el contexto internacional, la huelga es protegida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en los Convenios 87 (sobre la libertad sindical) y 98 (negociación colectiva), considerándola un elemento inherente a la libertad sindical y la negociación colectiva.

La doctrina jurídica internacional destaca que el derecho de huelga constituye un mecanismo esencial de presión legítima y expresión colectiva, condición indispensable para alcanzar acuerdos justos entre trabajadores y empleadores, y para garantizar el respeto de los derechos fundamentales en la relación laboral.

La propia Corte Interamericana de Derechos Humanos y otros tribunales internacionales han vinculado el derecho de huelga con la libertad sindical, estableciendo que las restricciones a su ejercicio deben ser mínimas y justificadas por necesidades sociales imperiosas.

Referencia:

Pérez López, G. V. (2016). El derecho de huelga. Boletín Mexicano de Derecho Comparado.

OIT (1948). Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación (n.º 87).

Ley Federal del Trabajo (2025). Última Reforma DOF 21-02-2025.