



Sheyla Paola García Aguilar

La huelga

Derecho Laboral

Parcial 3

Mónica Elizabeth Culebro Gómez

Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 4

Huelga

¿Qué es huelga?

Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras.



- La huelga implica una suspensión temporal de las actividades.
- Es decretada por los trabajadores.
- Tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones de trabajo a favor de los trabajadores



OBJETO DE LA HUELGA

El objeto general de la huelga: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

- Conseguir equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar su vigencia.
- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al concluir su vigencia.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.



- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriormente mencionados.
- Exigir la revisión anual de los salarios contractuales.



Tipos de huelga

Existen diversas clasificaciones de la huelga, basándose en distintos criterios; Por su objeto; por la calificación que de ellas haga el tribunal laboral y; por los lugares que abarca.



Por su objeto (Artículo 450)

- De equilibrio, las que buscan conseguir un equilibrio entre los factores de la producción (trabajo y capital).
- De objeto contractual, relacionada con la celebración, revisión general o revisión salarial de contratos colectivos o contratos-ley. Incluye las fracciones II, III, IV y VII.



- De solidaridad, la que se realiza con objeto de apoyar a otros trabajadores en huelga
- De cumplimiento de disposiciones sobre utilidades; cuando tiene por objeto obligar al patrón a cumplir con las obligaciones colectivas que se desprenden de la participación de los trabajadores en las utilidades.



Por su clasificación

- **Huelga legalmente existente**, es la que satisface los requisitos legales establecidos y persigue alguno de los objetivos señalados por el artículo 450. Una huelga también puede ser declarada legalmente inexistente, sea porque no se cumplieron los requisitos o no tiene por objeto alguno de los enumerados.
- **Huelga ilícita**, se considera que una huelga es ilícita cuando ocurre alguna de las siguientes circunstancias: que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra personas o propiedades o, en caso de guerra, si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.



- **Huelga justificada**, cuando los motivos sean imputables al patrón, es decir, el patrón es responsable, a juicio del tribunal laboral, de las causales invocadas por los trabajadores para estallar la huelga. A contrario sensu, una huelga es injustificada cuando el patrón no tiene responsabilidad alguna en las causas señaladas por los trabajadores



Por su alcance (Artículo 442)

Señala que una huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Huelga general, cuando todos y cada uno de los establecimientos de la empresa son declarados en huelga, y b **Huelga parcial**, cuando sólo se decreta la huelga en uno o varios establecimientos de la empresa, pero no en la totalidad de la misma.



Etapas del procedimiento de huelga

Requisitos de forma: Artículo 920 LFT

- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.
- Se presentará por duplicado al Tribunal competente.
- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley.



- Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;

- Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga



Requisitos de mayoría obrera

Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Para que una huelga sea legalmente existente se requiere que la suspensión haya sido realizada por la mayoría de los trabajadores.

En el apartado relativo al procedimiento de huelga podrá entenderse esta situación: primero estalla la huelga y luego se hace el recuento de trabajadores, en caso de que se solicite o se ofrezca como prueba de la inexistencia de la huelga. La mayoría que establece la Ley para que una huelga sea declarada existente es simple, es decir, la mitad más uno de los trabajadores.



Requisitos de Fondo

El requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.



Procedimiento de huelga



- **Presentación del pliego petitorio** con emplazamiento a huelga. Es el primer paso del procedimiento y consiste en la advertencia que los trabajadores hacen al patrón de que, en caso de no satisfacer las peticiones formuladas, iniciarán la suspensión de las actividades.

Quejas



El pliego puede ser rechazado por:

- No se formula conforme a los requisitos establecidos.
- En los casos de revisión de un contrato colectivo, cuando no lo presente el sindicato titular.
- En los casos de revisión de un contrato-ley, cuando no lo presente el sindicato que tenga a su cargo.
- Cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo y ya exista uno ante los tribunales laborales.
- Si el tribunal no le da trámite al pliego petitorio, debe notificar por escrito al promovente y se termina el procedimiento.

HUELGA



- Tampoco pueden secuestrarse bienes del local en que se encuentren instalados, con las siguientes excepciones: aseguramiento de los derechos de los trabajadores indemnizaciones, salarios, pensiones, otras prestaciones devengadas.
- Si no se presenta el patrón en la práctica, es frecuente que la contestación por escrito se formule al iniciar la audiencia de conciliación. para que se llegue a un acuerdo en ambas partes.

Etapas del procedimiento de huelga

- **Prehuelga:** Se inicia con el emplazamiento y termina con el estallido.
- **Etapa de calificación (opcional):** consiste en que el tribunal se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de la huelga.
- **Etapa de resolución de la imputabilidad:** Una etapa en que el tribunal debe determinar si las razones de la huelga son imputables al patrón o no.

• Requisitos de forma del pliego petitorio

1. Por escrito.
2. Dirigido al patrón.
3. Señalando las peticiones.
4. Anunciando el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones.
5. Señalando el objeto de la huelga.
6. Especificando día y hora para iniciar la suspensión.
7. Presentado por duplicado ante el tribunal u otra autoridad laboral o administrativa.
8. Presentarse mínimo seis días antes de la suspensión en lo general.
9. Presentarse con mínimo diez días de anticipación en servicios públicos.



Artículo 920

Establece la Notificación del emplazamiento que sea vez sea recibido a la autoridad tiene que hacer llegar al patrón copia del mismo, en un plazo que no exceda de 48 horas. La notificación se llevará a cabo de la siguiente manera:

- El patrón queda constituido como depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.
- La notificación suspende toda ejecución de sentencia alguna, así como la práctica de embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios en contra de la empresa o establecimiento.

Terminación de la huelga



La huelga terminara por:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.
- IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto.

