

# Práctica Procesal Laboral

## Lectura No. 10: Proceso del trabajo

# Contextualización

Dada la libertad que poseen los trabajadores de manera individual o colectiva para emprender una lucha con la finalidad de mejorar sus condiciones laborales o unirse en coalición para defender sus derechos laborales, es que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé en su numeral 123 apartado A, fracciones XVI, XVII y XVIII, Ley Federal del Trabajo, el fundamento de la Huelga.



# Introducción

Reconocida también por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las huelgas laborales, se definen como un derecho universal a través del cual los trabajadores se reúnen para la defensa y promoción de sus intereses laborales, económicos o sociales, la cual consiste en separarse de sus actividades de trabajo por un tiempo indeterminado con la finalidad de ejercer presión social y con el objetivo de obtener beneficios como mejores condiciones de trabajo.



**Organización  
Internacional  
del Trabajo**

# Introducción

El estudiante conocerá los motivos y efectos que producen el paro de actividades con motivo de la huelga, así como los fines que se persiguen con su emplazamiento



# Procedimiento de huelga

## *¿Qué es la Huelga en materia laboral?*

Entendemos como huelga a la suspensión temporal y total de las actividades que un trabajador realiza en una empresa, es decir la suspensión llevada por una coalición colectiva de trabajadores, dicha suspensión puede abarcar una sola empresa y una o varias de sus establecimientos



## *Etapas de la huelga*

Una vez entendido los objetivos que busca la huelga hablaremos de las etapas de la misma, la cual comenzará con la **Gestación** que no es otra cosa que se lleva a cabo cuando se reúnen previamente los trabajadores en una asamblea y es donde deciden emplazar a huelga elaborando un escrito dando a conocer la suspensión de actividades y la fecha de su inicio, para presentarla así a la junta competente. **La Prehuelga**, está consistirá en la presentación al Patrón o a las Autoridades el pliego petitorio que tendrá por objeto avenir a las partes a través de una audiencia de conciliación. Seguirá la **Suspensión de labores** la cual deberá llevarse a cabo en la hora y fecha estipulados en el escrito petitorio, la cual se traducirá en la imposición de banderas rojinegras en las instalaciones de la empresa. Y por último la **calificación de la huelga**, la cual consistirá en que la Autoridad analizará el comportamiento de los trabajadores, para que así el Tribunal emita su opinión valorando la conducta de los trabajadores, cabe señalar que ésta se realizará posteriormente al acto de estallamiento de huelga.

# *Procedimiento de huelga*

- Emplazamiento: El procedimiento de huelga iniciará mediante la presentación de un escrito de emplazamiento el cual deberá contener los siguientes requisitos:
  1. Dirigirse al Patrón
  2. Se formularán sus peticiones
  3. Mencionar propósito por los que se desea ir a huelga
  4. Se asentará el objeto de la misma.
  5. Señalarán día y hora en que se suspenderán actividades o prehuelga.
  6. Presentarlo por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o Autoridad del Trabajo del lugar donde se ubicare la empresa.



# *Procedimiento de huelga*



- **Aviso de suspensión:** Este aviso deberá hacer por lo menos 6 días antes a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, dicho término contará a partir del día y la hora en que el patrón quede notificado.
- **Efectos del emplazamiento:** El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades receptoras, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.



# Conclusión

Si bien el derecho del trabajo siempre ha buscado la protección del trabajador a través de la correcta aplicación de las normas laborales, que le puedan proporcionar mejores condiciones de trabajo, ya sea a través de una mejor remuneración o a través de la disminución de horas de trabajo, la realidad es completamente distinta y no llevan a la práctica, tal vez porque muchas ocasiones algunos patrones abusan de las circunstancias o necesidades del propio trabajador, situación la anterior por la que se aprovechan de ellos. Es por lo anterior que la legislación laboral en nuestro país, ante este supuesto, les otorga a todos trabajadores, el derecho de inconformarse a través del paro de actividades o suspensión laboral, ya que a través de él, buscarán ejercer presión sobre el patrón a efecto de que no viole sus derechos laborales y les otorgue mejores condiciones de trabajo o cumpla con sus obligaciones estipuladas en los contratos colectivos en caso de existir.



# Para aprender más

## *¿Sabías Que?*

La huelga podrá llegar a su término siempre que exista un acuerdo entre las partes, por allanamiento del patrón siempre y cuando éste se responsabilice de cubrir a los trabajadores los salarios que dejaron de recibir, a consecuencia de una resolución es decir por un laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, por audo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes.

# Referencias

- Buen Lozano, N., & Morgado Valenzuela, E. (1997). *Instrucciones de Derecho del Trabajo*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- García Gil, B. (s/f). *Derecho Procesal Laboral*. s/l: s/e.
- Guerra Ochoa, M. T. (s/f). *Procedimiento en el Derecho Laboral*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Tenak Suck, R., & Italo Morales, H. (1989). *Derecho Procesal del Trabajo*. s/l: Trillas.
- Vanegas López, E. A. (2007). *Procedimiento laboral mexicano*. México: Instituto Politécnico Nacional Dirección de Publicación.



UNID<sup>®</sup>

---

UNIVERSIDAD  
INTERAMERICANA  
PARA EL DESARROLLO