



Introducción a la unidad

La suspensión de las actividades laborales por parte de los trabajadores constituye, sin duda alguna, un instrumento de presión para lograr diversas finalidades, como una mejora en las condiciones de trabajo o el cumplimiento de las condiciones ya pactadas. El propósito del derecho de huelga es lograr el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En nuestro país, la huelga funciona precisamente con ese carácter, si bien, siguiendo en alguna medida un camino paralelo al de los Estados Unidos de Norteamérica. Es un instrumento de presión reducido al apoyo de la celebración, revisión o cumplimiento de los contratos colectivos. Excepcionalmente, la huelga puede tener como objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales en relación con la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

En rigor, es factible subdividir los fines de la huelga en dos sentidos:

- a) Inmediato o de carácter económico, que regularmente se traduce en la lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo, que propicien, en el corto plazo, una vida decorosa.
- b) Soporte e inspiración de su eficacia es su finalidad política, realizable a largo plazo, que pretende lograr la transformación estructural de un régimen económico de explotación por otro más acabado, que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de



Unidad XII. La huelga



derecho y a la justicia social. La dimensión y el carácter de las reivindicaciones perseguidas corresponde, en forma exclusiva, a los propios sujetos activos en el ámbito de esta figura, vale decir, a los trabajadores coaligados y específicamente huelguistas.

Objetivo particular de la unidad

Al término de la unidad, el alumno podrá:

Manejar el concepto de la huelga, su finalidad, los requisitos de forma y de fondo, las clases de huelgas, la huelga en el derecho burocrático, el proceso de huelga y las formas de terminación de la huelga.

LO QUE SÉ

Investiga una huelga que se haya dado en los últimos 10 años en el sector privado o público y menciona su duración, de tres a cinco puntos centrales del pliego petitorio, cómo se dio su resolución y si se sabe de connatos o levantamientos posteriores tras esa huelga.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



Unidad XII. La huelga



Temas de la unidad XII

1. Concepto
2. Requisitos
 - 2.1 Fondo
 - 2.2 Forma
 - 2.3 Mayoría
3. Tipos de huelga
 - 3.1 Huelga legalmente existente
 - 3.2 Huelga ilícita
 - 3.3 Huelga justificada
4. Terminación de huelga

Resumen de la unidad

En esta unidad, se aborda el estudio sobre la huelga. Sin duda alguna, la huelga es un instrumento que busca lograr un equilibrio entre el capital y la clase trabajadora. Estudiaremos el concepto de huelga, sus antecedentes en el mundo y en México, sus objetivos, requisitos, tipos de huelgas, el proceso de huelga y formas de terminación.



Unidad XII. La huelga



Tema 1. Concepto de huelga

Objetivo

Relacionar el término huelga en el ámbito del derecho laboral.

Desarrollo

Es la única medida de presión que los trabajadores pueden utilizar para exigir del patrón la firma del contrato colectivo, su revisión o el cumplimiento de las condiciones de trabajo pactadas o convenidas.

La huelga, de acuerdo con la ley Federal del Trabajo en su **artículo 440**, es:

La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.





Unidad XII. La huelga



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad XII. La huelga



Tema 2. Requisitos

Objetivo del tema

Identificar los requisitos para que una huelga pueda llevarse a cabo.

Desarrollo

La huelga no puede darse por sí sola; deben existir causas que la justifiquen, por un lado; por el otro, se deben cumplir ciertas formalidades estipuladas en la propia ley.

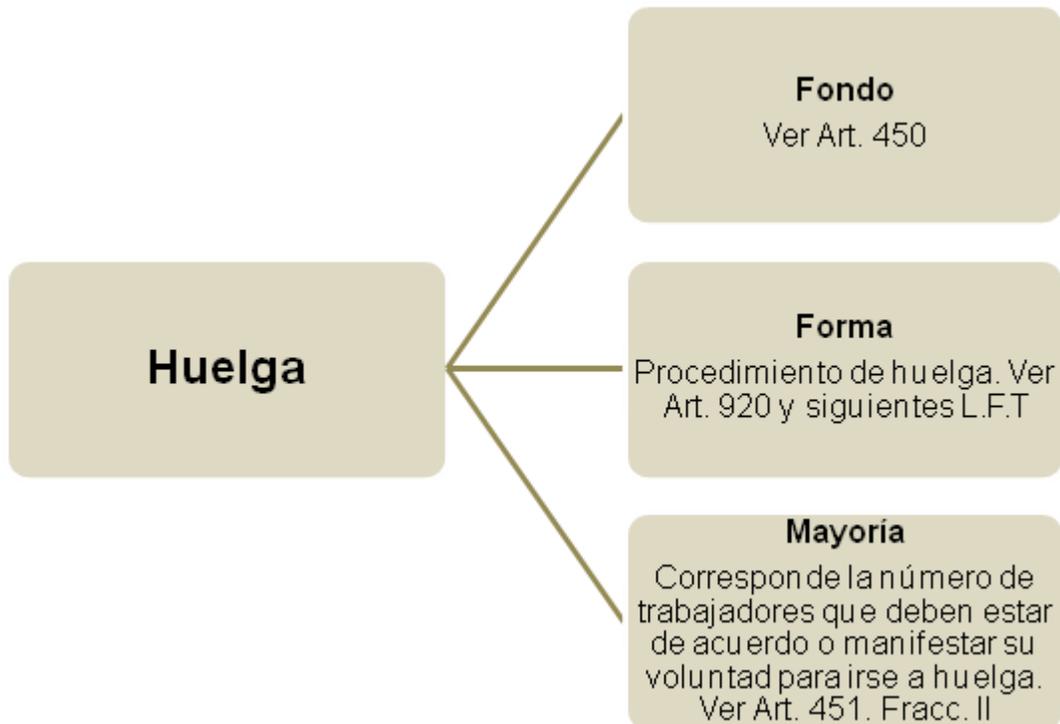
Fondo

Son aquellos requisitos indispensables que se deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercitar ese derecho. Estos requisitos los tenemos señalados en la ley del trabajo en el artículo 450, que menciona que solamente por estas razones los sindicatos pueden ir a la huelga:

- a. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.
- b. Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, así como exigir su revisión o su cumplimiento.
- c. Exigir que el patrón cumpla lo relativo a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- d. En los casos de huelga solidaria.
- e. Exigir revisión de los salarios contractuales.



Unidad XII. La huelga



Forma

La forma, en el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal. Los requisitos de forma los encontramos contenidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. 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, expresarán concretamente el objeto y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga.



Unidad XII. La huelga



II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto a donde reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y avisará telegráfica o telefónicamente al presidente de la Junta.

III. 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. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Mayoría

La ley del trabajo, en su artículo 451, impone el cumplimiento de ciertos requisitos para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de la huelga:



Para suspender los trabajos se requiere:

Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.



Unidad XII. La huelga



El artículo 459 de esta misma ley señala que:

La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II.



Unidad XII. La huelga



Actividad 1

Arrastra la letra al recuadro en blanco de la columna izquierda para dar respuesta al enunciado.

<input type="checkbox"/> 1. En el ejercicio del derecho de huelga, constituye una condición procesal.	a Fondo
<input type="checkbox"/> 2. Requisitos indispensables que se deben cumplir para que los trabajadores puedan ejercer el derecho a huelga.	b Mayoría
<input type="checkbox"/> 3. Reunir ala mayoría de inconformes para poder ejercer el derecho a huelga.	c Forma



Unidad XII. La huelga



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad XII. La huelga



Tema 3. Tipos de huelga

Objetivo

Identificar las distintas modalidades de huelga y su estatus legal.

Desarrollo

Huelga inexistente

Dentro del derecho laboral, con este nombre se indica la huelga que se realiza sin cubrir, de manera completa, total o tan sólo parcialmente, los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley establece expresamente.

A juicio de Mario de la Cueva, "huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones que implica la legalmente existente."¹

En su marco positivo, dentro del derecho mexicano, la huelga es, en concreto, inexistente cuando se estalle por un número inferior de trabajadores al señalado, para tal efecto, en la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo. Tal formalidad es conocida como el requisito de mayoría de la huelga.

Cabe, entonces, aclarar que la mayoría de los trabajadores, para los efectos estudiados, se determina dentro de nuestro derecho como la mitad más uno de los trabajadores que laboran dentro de la empresa declarada en huelga, habida toda vez que la comprobación de dicho requisito sólo podrá ser corroborado hasta después de que el movimiento de huelga hubiera sido estallado. Ciertamente, en virtud de su vinculación con la jerarquía de los intereses esenciales de la empresa, no serán contados los votos de los trabajadores de confianza.

¹ Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 603.



Unidad XII. La huelga



Por otra parte, la existencia de la huelga se condiciona, también a que persiga alguno de los objetivos precisados por el legislador en el artículo 450 de la ley y, en esencia, el propósito de restablecer el equilibrio económico violado, considerándose como inexistente la que no esté orientada en tal sentido. Tendrá, por lo mismo, este carácter aquella huelga que estalle sin buscar cumplir con el requisito de fondo.

Como bien apunta Rafael de Pina:

“El proceso correspondiente pueden promoverlo, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones, los trabajadores y las terceras personas [...], con objeto de obtener la declaración de ilicitud o inexistencia de la huelga.”²

De esta suerte, declarada formalmente la inexistencia de huelga, el legislador previene que deberán adoptarse las siguientes determinaciones:

- Fijar un término de veinticuatro horas para que los huelguistas retornen al trabajo.
- Apercibirlos de que se terminará su relación de trabajo si no acatan la resolución, salvo que existiera alguna causa que pueda justificarlo.
- Que en tal caso, el patrón quedará en libertad para contratar nuevos trabajadores sin que incurra, para tal efecto, en ninguna responsabilidad.
- Igualmente, se decretarán, llegado el caso, las medidas necesarias para poder realizar la reanudación de las labores.

² Rafael de Pina, *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Botas, México, 1952, p 266.



Unidad XII. La huelga



Huelga ilícita

La ley laboral en su **artículo 445** expresa lo siguiente:

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Trueba Urbina apunta:

Esta huelga se funda en el tal sentido de que es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción, a través de la observancia de los requisitos estrictamente formales consignados en la ley, con objeto de evitar la injerencia de cualquier autoridad política o, en su caso, de trabajo, que pudieran impedir el disfrute integral y reivindicatorio del derecho de huelga.³

Siempre, dentro del régimen jurídico, a la luz del derecho mexicano, la huelga se subdivide en lícita e ilícita.

Huelga Lícita	Huelga Ilícita
<p>Tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo, según el artículo 123, apartado A, fracción XVIII de la CPEUM.</p> <p>Promueve la obtención de reivindicaciones de carácter laboral, de suerte que no se atente contra la preservación de la fuente de trabajo. A esta concepción se enfrenta el prejuicio de que este derecho reivindicatorio</p>	<p>Se origina mediante la comisión de actos violentos contra la persona o propiedades del patrón o sus representantes, si es que aquéllos actos son realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas.</p> <p>Suspende las labores de empresas o servicios dependientes del gobierno, en el caso de que la nación se encontrara en estado de guerra, según se desprende de las fracciones I y II del artículo 445 de la ley del trabajo.</p>

³ Alberto Trueba Urbina, *Nuevo Derecho del Trabajo*. 2ª ed., Porrúa. México. 1972. p.372.



Unidad XII. La huelga



debe sujetarse, en sus alcances, a severas limitaciones procesales que mengüe en sus consecuencias e impidan la acción directa, los alcances de la autodefensa y la resistencia sindical.

Su objeto distintivo consiste en concordar los afanes antagónicos de los trabajadores y la empresa para conseguir la equidad y la sana concertación de sus intereses profesionales y de clase, con el fin de preservar el bienestar general con la solución de los conflictos.

Persiguen el equilibrio entre los factores de la producción, se orientan a realizar, dentro del mundo moderno, la concertación social. A este tipo de huelga se asigna la misión de conciliar los intereses del capital y del trabajo dentro de los conflictos colectivos.

La condición de que los actos violentos sean cometidos por la mayoría de los trabajadores huelguistas fue introducida por el diputado constituyente Heriberto Jara para evitar que un pequeño grupo de agitadores ocasionara la pérdida del empleo a trabajadores que no hubiesen participado en dichos actos.

Aquellos trabajadores a los que se compruebe, expresamente, su culpa en la comisión de los daños inferidos, desde luego gravemente, sobre las personas o las propiedades, serán destituidos y se exonerará a aquéllos que sólo se hayan sumado al paro de las labores.

Néstor de Buen considera, por su parte, que:

En realidad, debe distinguirse la huelga como derecho de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediático: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.⁴



⁴ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Porrúa. México.2003.



Unidad XII. La huelga



Huelga legalmente existente

Con esta connotación, así se ha denominado al trámite de tipo procesal que, para operar la interrupción temporal de las labores, reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría que la ley determina, expresamente, para el estallamiento de la huelga.

El **artículo 444** de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

*La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos del **artículo 451** y persigue los objetivos señalados en el **artículo 450**.*

Obsérvese que, dentro de nuestro sistema, no es necesario que, al reunirse los tres tipos de requisitos señalados, la autoridad laboral determine expresamente la existencia de la huelga, que para un sector de la dogmática, de conseguir integrarse la conjunción mencionada, obtendrá naturalmente el carácter de existente por ministerio de ley.



Se abunda, en este sentido, que no se requiere la declaración de existencia mencionada, toda vez que el legislador previene que el incidente de inexistencia respectivo será tramitado a petición de parte, dentro de los tres días sucesivos al estallamiento de la huelga. Sin embargo, de solicitarse la declaratoria de inexistencia, la Junta estará obligada a declararla existente o inexistente, puesto que la autoridad sólo debe concretarse a declarar la procedencia o no del incidente interpuesto.



Unidad XII. La huelga



De esta suerte, hay doctrinarios mexicanos que consideran ocioso que, “declarando la improcedencia del incidente, se tenga que declarar la inexistencia del movimiento cuando la misma ley, de propio derecho, la supone”. Cabe entonces señalar que, dentro del ordenamiento mexicano, no es indispensable ni se encuentra regulado, de manera expresa, la declaración correspondiente sobre la existencia de la huelga.

Por su parte, Mario de la Cueva, define la huelga como “la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos”.⁵

Huelga justificada

Sus motivos son imputables al patrón, así lo señala el **artículo 446** de la ley del trabajo. Sus efectos más señalados consisten en que, de calificarse de esta suerte, obligan al patrón a que cubra a los huelguistas el monto integral de los salarios caídos, de los cuales fueron privados hasta la normal reanudación de las labores.

Trueba Urbina considera que:

[La huelga imputable o justificada] es aquella en la que se comprueba cualquiera de los objetivos de la huelga que hubiere sido declarada existente o lícita, en tanto que

⁵ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Tomo II, Porrúa, México, 1984, p. 602-603.



Unidad XII. La huelga



la huelga inimputable al patrón es aquella en la que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de la huelga; la base para la declaración de la imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiere declarado lícita o existente.⁶

Dentro de este orden de ideas, se ha apuntado que el concepto de **imputabilidad** y, por ende, la **inimputabilidad** responde a la necesidad de determinar si la huelga ha sido el resultado de una acción u omisión empresarial sancionable o un acto infundado de los trabajadores. Mas cabe considerar que prevalece el criterio cuestionable de que, pese a la declaración de que la huelga es legalmente existente, no se entiende, en consecuencia, que deba ser considerada imputable al patrón. Al efecto se asevera que:



La declaratoria de que la huelga tiene existencia legal sólo implica que, para llevarla a cabo, los trabajadores sí cumplieron con los **artículos 450, 451, 920 y 921** de la Ley Federal del Trabajo, pero que ello es independiente en el fondo, de que las causas de la suspensión de las labores resulten o no **imputables** al patrón.

Imputabilidad

Es deber que los trabajadores tramiten primero el incidente respectivo de liquidación de los salarios.

Hasta después de estallada la huelga, de ser calificada existente, se podrá tramitar el incidente de imputabilidad correspondiente, con objeto de, que en su momento, el patrón se considere responsable del conflicto.

⁶Alberto Trueba Urbina, *Evolución de la Huelga*. Botas. México. 1950. p. 272.



Unidad XII. La huelga



La tramitación de la huelga deberá promoverse por iniciativa de los trabajadores a instancia de parte, ya que, como en otras figuras laborales, los patrones se encuentran impedidos jurídicamente para hacerlo. Si la resolución declara que la huelga fue injustificada, el patrón quedará exonerado de la responsabilidad en el conflicto, al margen de que se requerirá a través de la junta competente el retorno a las labores.

Con respecto a la llamada **justificación** o **imputabilidad del movimiento de huelga**, algunos doctrinarios consideran necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje determine si la huelga es justificada, teniéndose que someter a su arbitraje, pues es la única forma de determinar la culpa del patrón en el conflicto, lo que es imposible conocer si no se analiza a fondo.

Tanto la huelga lícita como la existente pueden ser calificadas como justificadas o imputables al patrón, lo que no se puede dar con las huelgas inexistente o ilícita.

La huelga por solidaridad

Dentro del derecho mexicano, es reconocida expresamente la huelga por solidaridad. Dicha causa la encontramos contenida en la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de formar parte de las huelgas que en principio tienen un reconocimiento y régimen expreso dentro de nuestro derecho positivo.

El legislador la reconoce circunscrita solamente al propósito de dar apoyo a otra huelga realizada legalmente y que tenga por objeto alguno de los supuestos comprendidos dentro del artículo 450 de la ley.



Unidad XII. La huelga



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad XII. La huelga



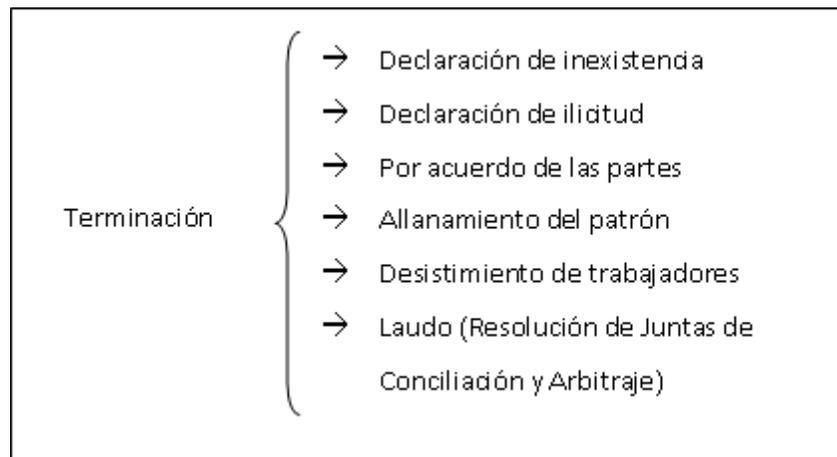
Tema 4. Terminación de la huelga

Objetivo

Distinguir las distintas formas de darle fin a una huelga.

Desarrollo

Existen varias formas de terminar una huelga; dependiendo de ellas es que se estipulará en razón de los salarios caídos y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores huelguistas.



El sistema de la reglamentación del derecho de huelga comprende la regulación y la determinación expresa de las causas por las cuales puede terminar la huelga, que se encuentran consignadas en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

El legislador previene, como si a la autoridad correspondiera decretar de oficio el alcance y finiquitación de este derecho social, reivindicatorio por antonomasia, las cuatro posibles situaciones en que pueda terminar la huelga.



Unidad XII. La huelga



1. El mutuo consentimiento

La huelga podrá terminar mediante el acuerdo mutuo de las partes en conflicto. Se suele considerar que esta causa constituye la fórmula general utilizada por los factores en pugna para dirimir la controversia de la huelga, acordándose en sus términos las condiciones idóneas para reinstaurar el orden y reanudar las labores.

Es a través de esta fórmula que las partes sociales dirimen graves conflictos de huelga con las condiciones menos perjudiciales para aquéllas, además de que, a través de esta salida, los huelguistas convienen con la empresa el monto y forma de pago de los salarios caídos. La experiencia corrobora que ésta es la forma de arreglo en que, para la reanudación del trabajo, se pacta el pago total de los salarios que se dejaron de percibir a lo largo de la huelga, sin que los obreros tengan que acudir a la tramitación farragosa del incidente respectivo de imputabilidad, para su liquidación y cobertura por parte del patrono.

2. El allanamiento del patrón

El segundo supuesto que el legislador contempla para terminar la huelga es el allanamiento del patrón a las pretensiones de los trabajadores, comprendidas, por lo regular, dentro del pliego petitorio presentado al efecto. Esta fórmula puede asumirla el patrón en cualquier tiempo, pero con la salvedad de que la simple expresión de su anuencia hacia la petición de los huelguistas no es bastante, de tal suerte que resulta indispensable que el patrón cumpla con lo prometido y pague a los trabajadores el total de los salarios caídos a lo largo de todo el movimiento.



Unidad XII. La huelga



3. El laudo arbitral privado

En una tercera hipótesis contemplada por el legislador, se establece que la huelga puede concluirse a través de la emisión de un laudo pronunciado por un árbitro o comisión arbitral, cuando las partes sociales hayan elegido esta medida para dar solución a su conflicto de huelga. El único problema es que corre el riesgo de que no se ajuste en todas sus partes a las prescripciones o derechos de obligatorio cumplimiento o que, en definitiva, no sea observado o cumplido por las partes y, no existiendo una resolución dictada por la autoridad laboral competente, no existe la forma de obligar a su oportuno y cabal cumplimiento, por lo que las partes habrán de someterse previamente a un compromiso arbitral de la Junta.

Por su pobre eficacia y acentuada vulnerabilidad, este tipo de autocomposición es muy poco socorrido, toda vez que contrasta con la contundencia de la acción directa y la voluntad de los huelguistas para realizar su autodefensa.

4. Laudo arbitral de la Junta

El cuarto sistema para resolver las huelgas, que el legislador reconoce taxativamente, es el laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, en el caso de que los huelguistas hayan sometido su conflicto a este tipo de salida. Pese a su preponderancia, su prestigio va mermando, merced a la poca credibilidad en la justicia de los "tribunales del trabajo".

Con respecto a este tipo de arbitraje, habrá de seguirse el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, si la huelga pretende cambiar las condiciones generales de trabajo, y el procedimiento ordinario laboral, si con ella se ventilan conflictos relacionados con motivo de la violación del contrato colectivo. Sin embargo, cabe considerar que puede el patrón no someterse al arbitraje o, aceptándolo, no acatar el laudo de la Junta.



Unidad XII. La huelga



En este caso, dará por terminadas las relaciones de trabajo, indemnizando a los trabajadores con:

- Tres meses de salarios
- Veinte días de salarios por cada año de servicios prestados
- Prima de antigüedad de doce días de salario por año, con el tope del doble del salario mínimo (artículo 162 de la ley del trabajo)
- Todo ello adicionado a los salarios caídos durante el procedimiento

De otra parte, si son los huelguistas los que inobservan el arbitraje en cuestión, el patrón podrá, sin responsabilidad alguna, dar por terminados los contratos de trabajo (fracción XXI del apartado A del artículo 123 de la Constitución y del 948 de la Ley laboral). Cabe precisar que, dentro de nuestro sistema, los trabajadores no pueden levantar la huelga cuando lo crean pertinente; para hacerlo, deben realizar un trámite procesal ante la Junta.



Unidad XII. La huelga



ACTIVIDAD 1

Investiga cuántas huelgas han sido declaradas inexistentes en México los últimos años 25 años.

Pulsa el botón **Colocar un nuevo tema de discusión aquí**; pon en el apartado **Asunto** el título de tu aportación, redacta tu comentario en el área de texto y haz clic en **Enviar al foro**.

ACTIVIDAD 2

Investiga cuántas huelgas han realizado en México los trabajadores burócratas a lo largo de toda su historia.

Pulsa el botón **Colocar un nuevo tema de discusión aquí**; pon en el apartado **Asunto** el título de tu aportación, redacta tu comentario en el área de texto y haz clic en **Enviar al foro**.



Unidad XII. La huelga



Cuestionario

Contesta las siguientes preguntas en un procesador de texto, guarda tu actividad en tu computadora y súbela a la plataforma.

1. ¿Cuál es propósito de la huelga?
2. Concepto de huelga.
3. ¿Cómo se inicia el procedimiento de la huelga?
4. ¿En qué artículo de la ley del trabajo se encuentran contenidos los requisitos de fondo de la huelga?
5. ¿Qué porcentaje de trabajadores se necesita para que una huelga sea declarada como legalmente existente?
6. Menciona los casos en que una huelga es inexistente.
7. Dentro de las causas de terminación de la huelga, explica en qué consiste el allanamiento del patrón.
8. ¿Cuáles son los tipos de huelga?
9. ¿En qué casos la huelga se considera ilícita?
10. Menciona tres causas de terminación de una huelga.



Unidad XII. La huelga



Autoevaluación

Responde si son verdaderas (V) o falsas (F) las siguientes aseveraciones. Una vez que concluyas, obtendrás tu calificación de manera automática

	Verdadera	Falsa
1. La huelga puede tener como objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales con relación a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.	()	()
2. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.	()	()
3. La huelga busca conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.	()	()
4. La huelga es causa legal de terminación de las relaciones de trabajo.	()	()
5. El aviso para la suspensión de actividades deberá darse por lo menos con 8 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.	()	()
6. La huelga no suspende el trámite de los conflictos económicos pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.	()	()
7. En una huelga justificada los motivos son imputables a los trabajadores.	()	()
8. Una huelga puede tener por objeto la celebración del contrato colectivo y su revisión al terminar su vigencia.	()	()
9. Una huelga puede concluir por laudo arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	()	()
10. La huelga es lícita aunque la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades del patrón.	()	()



Unidad XII. La huelga



Bibliografía básica

Autor	Capítulo	Páginas

Sitios electrónicos

Sitio	Descripción



Unidad XII. La huelga



LO QUE APRENDÍ

Vuelve a la actividad del inicio de esta unidad, “Lo que sé”, en el Diario y complementa la información contestando las siguientes preguntas:

¿A qué tipo de huelga coincide el ejemplo que investigaste? ¿Cuáles fueron las respuestas a las demandas de los trabajadores por parte del patrón? ¿Afectó la productividad de la institución o empresa tras un tiempo de que estallara la huelga? Incluye los artículos de la Ley Federal de Trabajo que den respuesta igualmente a la resolución de la huelga investigada.

Pulsa el botón **Iniciar o editar mi entrada de diario** y escribe lo que se te pide. Si deseas borrar algo de lo que hasta el momento llevas escrito, selecciona **Revertir**; cuando decidas concluir tu trabajo del día, haz clic en **Guardar cambios**. Pulsa el botón **Comenzar** y, cuando termines, haz clic en **Enviar todo y terminar**.



Unidad XII. La huelga



Glosario de la unidad

Acta laboral

Documento que contiene las actuaciones laborales de las partes ante las autoridades laborales o de las partes entre sí.

Autoridades de trabajo

Órganos del Estado facultados por la Constitución Federal y la Ley Federal Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo.

Aviso de rescisión

Comunicación que por ley (artículo 47, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo) debe dar el patrón al trabajador sobre la causa o las causas de su despido.

Causal de rescisión

Razón o motivo por el cual el patrón o el trabajador pueden romper la relación o el contrato de trabajo.

Contrato individual de trabajo

Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

Contrato colectivo de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores, uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.



Unidad XII. La huelga



Convenio laboral

Acuerdo entre las partes que pone fin a una controversia.

Demanda

Acto inicial de reclamo planteado por una de las partes ante el tribunal correspondiente, a fin de que se le dé o ponga en posesión de un supuesto derecho que le ha sido violado por un tercero del cual hace el reclamo.

Demandado

La persona contra la cual se enderezan una demanda judicial o laboral, exigiéndole alguna cosa o prestación determinada.

Demandante

La persona que ejercita una acción o cuyo nombre se ejercita.

Despido

En el ordenamiento laboral, el acto mediante el cual la empresa o patrón da por terminado el contrato de trabajo, prescindiendo de los servicios del trabajador, ya sea por causas legalmente determinadas o en forma arbitraria.

Finiquito

Manifiesto del trabajador que da por terminado el contrato o relación de trabajo, seguido de la conformidad del patrón.

Indemnización laboral

Pago por derechos laborales a cargo del patrón.

Indemnización constitucional

Pago a cargo del patrón por despido injustificado.



Unidad XII. La huelga



Integración del salario

Prestaciones que en conjunto conforman el salario. En la inteligencia del salario, se cuentan el pago por cuota diaria, gratificaciones, habitación, prima, comisiones y cualquier otro pago que se entregue al trabajador por su trabajo.

Jornada de trabajo

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desarrollar su trabajo personal subordinado.

Junta de conciliación y arbitraje

Tribunal facultado constitucional y legalmente para resolver las controversias obrero-patronales o asuntos en materia de trabajo.

Laudo

Resolución o fallo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje en un procedimiento o juicio laboral.

Legislación laboral

Leyes, jurisprudencia, principios y doctrinas que se refieren al derecho del trabajo.

Legítimo

Con fundamento en la ley.

Leyes laborales

Normas de carácter obligatorio en materia de trabajo.

Lícito

Que está permitido por la ley.



Unidad XII. La huelga



Litigio laboral

Controversia de trabajo. || Conflicto de trabajo. || Contienda de trabajo. || Conflicto cualificado de intereses laborales.

Litis laboral

Juicio o pleito de trabajo.

Normas jurídicas

Reglas de conducta establecidas por el estado mediante las cuales se mantiene el orden y la seguridad sociales, de acuerdo con los principios de la justicia. En este concepto, se considera a las normas desde el punto de vista de su finalidad, no de su contenido o materia; si se toma en cuenta esta última, hay que definir las como las reglas de conducta que establecen derechos y obligaciones, poderes, facultades, sujeciones y cargas.

Obligaciones del patrón

Deberes jurídicos del patrón hacia el trabajador de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Obligaciones de los trabajadores

Deberes jurídicos del trabajador hacia el patrón de cumplir con las prestaciones a que se obliga, derivadas de la relación o contrato de trabajo.

Paraprocesal

Procedimiento de jurisdicción voluntaria dentro del derecho procesal del trabajo.

Parte

Es la persona integrada en un juicio que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismo o por medio de otros que le representen real o presuntivamente.



Unidad XII. La huelga



Patrón

Persona física o moral que recibe los servicios del trabajador.

Prescripción laboral

Liberación de una obligación laboral por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral, solamente opera la prescripción negativa.

Prestaciones laborales

Obligaciones de pago en efectivo o en especie a cargo de la patronal.

Prima de antigüedad

Pago o prestaciones en efectivo equivalente a doce días por cada año de servicios prestados que el patrón debe entregar al trabajador que tiene quince años de servicios en adelante.

Ratificación

Manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad.

Relación de trabajo

Prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral a cambio del pago de un salario. La Ley Federal del Trabajo y la doctrina la definen como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Renuncia de trabajo

Cesación de la relación o contrato de trabajo por voluntad propia del trabajador.



Unidad XII. La huelga



Sindicato

Asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Trabajador

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajador de base

Aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido y que es sindicalizable.

Trabajador de confianza

Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tenga carácter general, o bien, trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trabajador sindicalizado

La persona que tiene la calidad de trabajador es miembro de un sindicato.

Terminación de la relación de trabajo

Disolución o rompimiento de la relación de trabajo por mutuo acuerdo o por disposición de la Ley Federal del Trabajo.

Titularidad del contrato colectivo de trabajo

Facultad que los trabajadores otorgan al sindicato para manejar o administrar el contrato colectivo de trabajo en una empresa o establecimiento.



Unidad XII. La huelga



MESOGRAFÍA

Bibliografía básica

Bibliografía complementaria

Sitios electrónicos