# PROCEDIMIENTO DE HUELGA

El procedimiento de huelga es el conjunto de pasos legales y administrativos que las personas trabajadoras deben seguir para ejercer su derecho a la suspensión temporal del trabajo de forma legítima y transparente, garantizando tanto la representación sindical como la protección de intereses de ambas partes involucradas.

**Etapas principales según la Ley Federal del Trabajo**

- **Presentación del pliego de peticiones/emplazamiento.** El procedimiento inicia con la presentación escrita de un pliego de peticiones ante el empleador y el Tribunal Laboral, donde se especifican las demandas y el anuncio de la huelga, señalando concretamente el objeto, día y hora de la suspensión de labores (pre-huelga). Si se exige celebrar un contrato colectivo, se debe anexar la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- **Notificación y período conciliatorio.** El Tribunal debe notificar al Centro de Conciliación, quien tiene facultad para citar a las partes y promover negociaciones durante el período de pre-huelga. Este periodo busca evitar la suspensión de labores mediante acuerdos.
- **Votación y representatividad sindical.** Legalmente, solo el sindicato titular del contrato colectivo puede presentar el emplazamiento. Se exige una votación democrática entre los trabajadores para aprobar la huelga mediante voto personal, libre, directo y secreto.
- **Estallamiento o suspensión de labores.** Si las peticiones no son satisfechas y la conciliación fracasa, la huelga estalla en la fecha y hora establecidas. En este momento, se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo, así como cualquier ejecución de sentencias o embargos contra la empresa, salvo casos excepcionales previstos por ley.

- **Calificación y resolución judicial.** El Tribunal puede ser requerido para declarar la inexistencia, justificación o ilicitud de la huelga, normalmente a solicitud del patrón. Se celebra una audiencia de calificación donde se ofrecen pruebas y se determina la legitimidad de la huelga según las causales legales. El conflicto puede ser resuelto por decisión judicial ordinaria o por procedimiento especial si la huelga se prolonga más de sesenta días.

## Perspectiva internacional

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los convenios internacionales consideran fundamental que el procedimiento de huelga garantice la libertad sindical, la representatividad, y el respeto a las formalidades para evitar abusos y proteger intereses colectivos. Es un derecho protegido, pero su ejercicio puede estar sujeto a restricciones mínimas, sobre todo en servicios esenciales o por razones de orden público.

***Referencia:***

*Puig Hernández, C. A. (2017). Normas especiales en el procedimiento de huelga. Derecho Laboral. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000100093*

*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.*