



MANUAL DE HUELGA

PROCESO DE REVISIÓN INTEGRAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y REVISIÓN SALARIAL 2024

El emplazamiento a huelga es un derecho establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, según el Artículo 123 de acuerdo con el apartado “A”; artículo 920 en relación con el artículo 399 Bis y las fracciones IV y VII del artículo 450 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo (LFT); es el instrumento jurídico para demandar y alcanzar aspiraciones de justicia social, a través de mejoras de bienestar social, salariales, prestaciones económicas y reparación de violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo.

El presente Manual es el instrumento de referencia, consulta y guía para los trabajadores sindicalizados en el proceso del Emplazamiento a Huelga para exigir la Revisión Integral y Salarial del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas y el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI).

En él se encuentran tareas, responsabilidades y actividades que se deben realizar durante el proceso de preparación y desarrollo de dichas acciones; como la observancia al estatuto, comunicados y acuerdos de asamblea debiendo cumplirse por los trabajadores de base en activo.

Antecedentes:

Con fecha 16 de mayo de 1963 se constituye el Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas (SNTI), al servicio del Instituto Nacional Indigenista, organismo que fue creado por Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 04 de diciembre de 1948.

En el año 2006, se logró la firma del Primer Contrato Colectivo de Trabajo (previamente se tenía registro en el Apartado B del artículo 123 constitucional y se suscribían Condiciones Generales de Trabajo, en las que se solían escuchar las propuestas o peticiones de la representación sindical, pero no había una negociación ni una relación bilateral como la que se tienen con el registro en el Apartado A del propio artículo 123 constitucional.

Entre 2007 y 2018 el SNTI emplazó a huelga a la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, logrando en cada negociación incrementos salariales y mejoras en diversas prestaciones.

Para 2019 se emplazó a huelga al ahora Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, organismo que sustituyó a la CDI, mediante Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de diciembre de 2018.

Es de vital importancia hacer notar que en el Transitorio Sexto de la Ley antes referida se estableció lo siguiente:



MANUAL DE HUELGA

“Los trabajadores de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas seguirán siéndolo del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas, conservando su antigüedad, derechos y condiciones laborales, en términos de la legislación aplicable.”

De igual forma resulta relevante destacar lo que señala la cláusula 3 del Contrato Colectivo de Trabajo:

“CLÁUSULA 3.- La relación jurídica de trabajo entre el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas y el Personal Sindicalizado a su servicio, se regirá por:

- I. El Apartado “A” del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;**
- II. Los Tratados Internacionales vigentes suscritos por el Ejecutivo Federal y ratificados por el Senado de la República, en términos del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;**
- III. Ley Federal del Trabajo.**
- IV. El presente Contrato Colectivo de Trabajo...”**
- V. Los Reglamentos y demás disposiciones normativas que deriven del presente Contrato Colectivo de Trabajo**

Objetivo

Guiar los procesos de emplazamiento a huelga a los integrantes, representantes de las secciones y Comités Locales de Huelga, para definir tareas y actividades a desarrollar en cada etapa de preparación, desarrollo y posterior a la conjuración de la huelga.

Planteamiento:

El presente manual está orientado a la REVISIÓN SALARIAL 2024, así como la REVISIÓN INTEGRAL DEL CCT 2024-2026, en los términos contemplados en los artículos 450 fracción VII y 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y Cláusula 2 y Séptimo Transitorio del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

- 1) Revisión salarial anual, es la demanda del incremento del 10 por ciento directo al salario y compensación garantizada (Artículo 450 Fracción VII de la LFT, Clausula 2 y Séptimo transitorio del CCT).**
- 2) La revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo que implica negociar la actualización y mejora de las condiciones, en especial las que representan mejoras a las prestaciones económicas (Artículos 426 fracciones I y II y Artículo 450 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, cláusula 2 y Séptimo transitorio del CCT).**



MANUAL DE HUELGA

Procedimiento:

Para iniciar formalmente el proceso de revisión salarial del CCT, existen dos requisitos fundamentales que la LFT establece:

1) Solicitud de revisión salarial: El artículo 399 de la LFT establece:

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;*
 - II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y*
 - III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*
- Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito. ”*

Esta tarea la ejecuta el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas y debe cumplir con los requisitos que marca el artículo 920 fracciones I, II y VI.

Artículo 920.- 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 de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el termino de pre-huelga.

II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al tribunal competente; y avisará telefónicamente o por cualquier medio electrónico.

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.

IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones 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;

V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones 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 o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

VI. 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



MANUAL DE HUELGA

emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

2) En caso de estallamiento a huelga:

OBJETO

Para estallar una huelga, la LFT requiere que este movimiento tenga por objeto alguno de los siguientes:

Artículo 450, Fracciones I, II, IV y VII.

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere el Artículo 399 bis y 419 bis.

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

Fracción I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.

NOTA: Si bien es cierto que la representación y la conducción del proceso recae en el CEN-SNTI, sin embargo, la responsabilidad es de todos los trabajadores sindicalizados, debiéndose manifestar en dos momentos que son:

1. Al manifestar la decisión de emplazar al INPI por la revisión Salarial e Integral del CCT y de ser necesario hacer uso del recurso de huelga. Esto se realizará en Asamblea Nacional Ordinaria de acuerdo con el mandato de los asambleístas.

2. De estallar la huelga, se suspenderán las labores en todos los centros de trabajo como Oficinas Generales, Unidades Administrativas y Operativas.

Etapas del procedimiento a desarrollar:

1.- ETAPAS DE PREPARACIÓN

1) Los CES-SNTI enviarán las propuestas de modificación al CCT.

2) El CEN-SNTI sistematizará las propuestas de modificación al CCT y se formulará una propuesta en la que se engloben todas aquellas que, previo análisis resulte viables para integrarse en el pliego petitorio.



MANUAL DE HUELGA

- 3) En Asamblea Nacional se deberá aprobar la decisión del emplazamiento de huelga, de no llegarse a obtener resultados satisfactorios del pliego petitorio se determina la declaración del estallamiento de huelga.
- 4) El CEN-SNTI presentará la solicitud de emplazamiento, con el acompañamiento del despacho de abogados designado, ante el Tribunal competente en los términos señalados en el artículo 920 fracción II de la LFT

2.- ETAPA DE PRE-HUELGA.

Fecha de inicio: 01 de mayo 2024.

Fecha de término: 12:00 horas del 30 de junio de 2024.

- 1) El CEN-SNTI se constituirá en el Comité Nacional de Huelga y actualizará el Manual de Huelga (117 y 120 del estatuto vigente)

Como acciones previas a la declaratoria de Huelga, cada una de las secciones del SNTI deberán hacer llegar al CEN del SNTI lo siguientes anexos:

- a. Acta de constitución de tres representantes ante el Comité Local de Huelga preferentemente (siempre que cuenten con los tres) el Titular de la Secretaría General Seccional, de la Secretaría de Trabajo, Conflictos y Acción Política y de la Representación ante la Comisión Nacional de Vigilancia (anexo 1)
- b. Plantilla de personal sindicalizado que labora en cada una de las Unidades Administrativas Operativas y Oficinas Generales por género (Anexo 2).
- c. Croquis de ubicación de las Unidades Administrativas Operativas y Oficinas Generales señalando los accesos y los perímetros (Anexo 3).
- d. Rol de guardias por Unidades Administrativas, Operativas y Oficinas Generales de ser el caso, por acceso o puerta. (Anexo 4).

- 2) En caso de implementar medidas o estrategias de presión o lucha sindical que se indiquen vía comunicado por el Comité Nacional de Huelga deberán enviar las evidencias o reportes solicitados como pueden ser:

- a. Registro de asistencia.
- b. Reporte de incidencias.
- c. Portación de moños rojinegros en parte visible del cuerpo.



MANUAL DE HUELGA

- d. **Elaboración y difusión de nuestras demandas mediante carteles, volantes, lonas, mantas, medios de comunicación masiva local, regional o de cobertura estatal (prensa escrita o electrónica, radio, TV).**
- e. **Evidencias fotográficas de las acciones que se realicen.**
- f. **Notas periodísticas, etc.**
- 3) **En caso de estallamiento de la Huelga, deberán disponer de los siguientes materiales:**
 - a. **Todo aquello que se requiera para el cierre de las instalaciones como: banderas rojinegras; pancartas; lonas alusivas a las demandas del pliego petitorio, etc.**
 - b. **Control de asistencia a guardias (Anexo 5).**
 - c. **Registro de incidencias durante las guardias (Anexo 6).**
- 4) **El Comité Nacional de Huelga subirá a la página del Sindicato el escrito de emplazamiento a fin de que se dé a conocer a la base trabajadora.**
- 5) **Los representantes de cada sección ante el Comité Nacional de Huelga realizarán la difusión del pliego petitorio a la base trabajadora y realizarán ejercicios de análisis de este.**
- 6) **El Comité Nacional de Huelga negociará con el INPI, las demandas que conforman el pliego de peticiones conforme al objeto de huelga, asistido por los abogados del despacho jurídico contratado, con la intermediación de los o las Conciliadoras del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como ante la presencia de la autoridad judicial (juez o jueza) designada por el Tribunal.**
- 7) **Si llegado el día 24 de junio de 2024 y de no llegar a ningún acuerdo y se continuare con la intención de estallar la Huelga, el Comité Nacional de Huelga deberá dar aviso al INPI tal como lo establece el artículo 920 fracción III de la LFT. Esto no será obstáculo para que las negociaciones continúen.**
- 8) **El aviso para la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de la Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.**
- 9) **De ser el caso el Comité Nacional de Huelga participará en la audiencia que marca el artículo 935 de la LFT en que se determine el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando en caso de huelga.**

“Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales,



MANUAL DE HUELGA

maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el Tribunal podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.”

- 10) En cualquier momento de esta etapa de Pre-huelga de llegarse a obtener resultados positivos, el Comité Nacional de Huelga lo comunicará a los CES para que sea difundido a la base trabajadora.
- 11) Durante el proceso de Pre-huelga los representantes seccionales permanecerán en comunicación constante con el Comité Nacional de Huelga a fin de coordinar las actividades de apoyo.
- 12) El Comité Local de Huelga realizará las actividades de apoyo como son:
 - a. Elaboración y colocación de pancartas con las principales demandas que integran el pliego petitorio en lugares públicos.
 - b. Coordinar actividades de solidaridad con otros Sindicatos afines.
 - c. Coordinar actividades de manifestación de parte de la base trabajadora que no violenten el marco de trabajo de las Unidades Administrativas.
- 13) Si llegado el 30 de junio de no haber comunicado que la huelga se haya conjurado o que se haya otorgado una prórroga al proceso de revisión salarial, los Comités Locales de Huelga deberán realizar el proceso de estallamiento de huelga.

3.- ETAPA DE HUELGA.

Fecha de inicio: 12:01 horas del 30 de junio de 2024.

Fecha de término: Indefinido

- 1) Los Comités Locales de Huelga coordinarán la suspensión de labores (cierre de las instalaciones y colocación de banderas rojinegras de huelga)

En esta actividad debe participar un actuario del Tribunal o del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y un representante del INPI en las Oficinas Centrales.

En las 105 Secciones Sindicales bastará con que tengan el acuerdo expedido por la autoridad judicial mismo que se les hará llegar de forma inmediata una vez estallada la Huelga vía correo electrónico o en la página Web del CEN-SNTI, esta deberá ser impresa y portada por los Representantes Seccionales del Comité Local de Huelga al momento de instalar las banderas, sin necesidad de la presencia de autoridades locales, (MP, Notarios Síndicos o Presidentes Municipales) que den fe, en virtud de que la demanda de emplazamiento se manifiesta que la huelga estallará en todas las Unidades Administrativas, Operativas y Oficinas Generales del INPI y en cuanto las Radiodifusoras que opera el INPI estas seguirán trabajando normalmente aún y cuando exista la bandera de huelga instalada, asimismo se tendrá que notificar mediante oficio en caso de



MANUAL DE HUELGA

estallamiento a huelga por las Secciones Sindicales a las dependencias que laboran en edificios de INPI en donde se estallará la huelga.

- a. El INPI elaborará un acta de entrega en cada una de las Unidades Administrativas Operativas y Oficinas Centrales.
- b. Los Comités Locales de Huelga deberán revisar minuciosamente el contenido de dicha acta, formulando las correcciones necesarias, de ser el caso ya que esta representa una alta responsabilidad.
- c. Se firmará el acta de entrega de las instalaciones conservando una copia para el expediente.
- d. Se cerrarán las instalaciones previo desalojo de personal y se colocarán las banderas de huelga en todos los accesos
- e. Inicia de inmediato el resguardo de las instalaciones y las guardias las 24 horas del día en cada uno de los accesos, debiendo firmar los roles de guardia de entrada y salida.

Es crucial que en esta etapa las actividades de Huelga se desarrollen de forma pacífica, ya que el periodo de las 72 horas se conoce como periodo de calificación de la Huelga. Se deberá tomar en cuenta que cualquier determinación en contra, acarrearía graves consecuencias.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

Artículo 459.- 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;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Artículo 445.- La huelga es ilícita:



MANUAL DE HUELGA

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

2) Si se llegase a declarar la inexistencia de la Huelga, se deberá regresar a laborar dentro de un máximo de 24 horas. Pero este deberá ser notificado por el Comité Nacional de Huelga ya que éste será el que comunique a los Comités Locales de Huelga la determinación del Tribunal.

3) El Comité Nacional de Huelga decidirá el punto en que se considere que se han cumplido los requisitos necesarios para levantar la huelga.

4) El Comité Nacional de Huelga comunicará a los Representantes Seccionales el momento en que se levantará la huelga, ya sea porque se hayan obtenido resultados por desistimiento, o por un laudo del Tribunal.

5) Los Comités Locales de Huelga coordinarán el retiro de las banderas en cada una de las unidades administrativas u operativas y se entregarán las instalaciones al representante del INPI, a través de un acta de entrega en los mismos términos en que se recibieron.

6) Los Comités Locales de Huelga notificarán a la base trabajadora que deberán presentarse a laborar en su siguiente turno después del término de la huelga.

Evaluación Post Huelga.

1) Los Comités Locales de Huelga deberán remitir al CEN el expediente conformado por el Acta de entrega inicial, reporte diario de guardias, reporte de incidencias y acta de entrega final.

2) Los Comités Locales de Huelga elaborarán informe global del proceso de revisión integral del CCT para ser presentado en la Asamblea Nacional próxima.

3) La Asamblea Nacional calificará el proceso y de ser necesario decidirá la aplicación de las sanciones por el incumplimiento de algunas Secciones Sindicales.

PROCESO DE CONSULTA

En caso de que el Comité Nacional de Huelga llegue a un acuerdo con la representación Institucional y se suscriba un CONVENIO, este deberá ser objeto de consulta a efecto de observar los requisitos establecidos en el artículo 390 Ter, mismo que señala lo siguiente:

*Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un **convenio de revisión**, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y*



MANUAL DE HUELGA

secreto. **El procedimiento de consulta** a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la **consulta**.

El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;

II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;

g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y

h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;

III. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:



MANUAL DE HUELGA

a) *Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y*

b) *Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter;*

IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:

a) *Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y*

b) *Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley.*

En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.

Es de vital importancia que en cada una de las secciones en las que se realizaron las votaciones para la designación de este Comité Ejecutivo Nacional y Comisiones Nacionales, se lleven a cabo las acciones propias de la consulta, que como ha quedado señalado en el artículo 390Ter de la Ley Federal del Trabajo, el voto es personal, libre y secreto de los trabajadores y se debe ejercer de forma individual y directa, por lo que debemos prepararnos para ese momento a efecto de que la decisión de la mayoría sea la que determine si se aprueba el convenio o se continúa con la etapa de huelga.

F R A T E R N A L M E N T E

“POR LA UNIDAD, LA LUCHA SOCIAL Y EL INDIGENISMO”

EL COMITÉ NACIONAL DE HUELGA