



## **MANUAL DE HUELGA**

### **PROCESO DE REVISIÓN SALARIAL 2023**

### **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

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 Salarial y exigir el cumplimiento 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:

*"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."*



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS**  
**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**  
**2022-2025**

[censnti@prodiqv.net.mx](mailto:censnti@prodiqv.net.mx)



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” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;**
- II. **Los Tratados Internacionales vigentes suscrito 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...”**

**Objetivo**

Guiar los procesos de emplazamiento a huelga a los integrantes, representantes de las secciones y Comité 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**, 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) así como a la **REPARACIÓN DE LAS VIOLACIONES** al propio CCT, esto con base en el artículo **450 fracción IV** de la LFT.

- 1) Revisión salarial anual, es la demanda del aumento salarial porcentual (Artículo 450 Fracción VII de la LFT, Clausula 2 y Séptimo transitorio del CCT).
- 2) Reparación de las violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo. (Artículo 450 Fracción IV de LFT).

**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 Bis de la LFT establece:

**“La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo”**



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS  
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

**2022-2025**

[censnti@prodigy.net.mx](mailto:censnti@prodigy.net.mx)



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 iniciara mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los siguientes requisitos;

- 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, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran 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 o 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.

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 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:**

A. *Objeto. - Para estallar una huelga, la LFT requiere que este movimiento tenga por objeto algún(os) 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 salarial a que se refiere el Artículo 399 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 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.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS  
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

**2022-2025**

[censnti@prodiqv.net.mx](mailto:censnti@prodiqv.net.mx)



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 recabarán las posibles violaciones al CCT que se hayan presentado en sus áreas de trabajo, junto con las evidencias que demuestren para su envío al CES-SNTI.
- 2) El CEN-SNTI sistematizará las posibles violaciones al CCT en que ha incurrido la Institución y las propuestas de reparación para integrarlas al pliego petitorio.
- 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) 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.
- 5) 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 junio 2023**

**Fecha de término: 12:00 horas del  
30 de junio de cada año de emplazamiento.**

- 1) El CEN-SNTI se constituirá el Comité 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 SNTI lo siguientes anexos:
  - a. Acta de constitución de dos representantes ante el Comité de Huelga preferentemente el Secretario General Seccional y el Secretario de Trabajo y Conflictos y Acción Política (**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**).



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS  
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

**2022-2025**

[censnti@prodigy.net.mx](mailto:censnti@prodigy.net.mx)



- 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 de Huelga del CEN del SNTI 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.
  - d. Elaboración y difusión de nuestras demandas mediante carteles, volantes, lonas, mantas, medios masivos de comunicación 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. Hay requerimientos para el cierre de las instalaciones con banderas rojinegras, pancartas, lonas alusivas a las demandas del pliego petitorio
  - b. Registro de asistencia a guardias (**Anexo 5**).
  - c. Registro de incidencias durante las guardias (**Anexo 6**).
- 4) El Comité de Huelga remitirá a los representantes de cada sección que integran el Comité de Huelga una copia del emplazamiento a fin de que se dé a conocer a la base trabajadora a través de la página del SNTI.
- 5) Los representantes de cada sección ante el Comité de Huelga realizarán la difusión del pliego petitorio a la base trabajadora y realizarán ejercicios de análisis de este.
- 6) El Comité de Huelga negociará con el INPI y la intermediación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o análogas de la STP y las demandas que conforman el pliego de peticiones conforme al objeto de huelga.
- 7) Si llegado el día 20 de junio de cada año de emplazamiento y de no llegar a ningún acuerdo y se continuará con la intención de estallar la Huelga, el Comité 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.

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



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS  
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

**2022-2025**

[censnti@prodigy.net.mx](mailto:censnti@prodigy.net.mx)



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.

8) De ser el caso el Comité 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, 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.*

9) En cualquier momento de esta etapa de Pre-huelga de llegarse a obtener resultados positivos, el Comité de Huelga lo comunicará a los CES para que sea difundido a la base trabajadora.

10) Durante el proceso de Pre-huelga los representantes seccionales permanecerán en comunicación constante con el Comité de Huelga a fin de coordinar las actividades de apoyo.

11) Los Representantes Seccionales del Comité de Huelga realizarán 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.

12) 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 Representantes Seccionales ante el Comité 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 2023.	Fecha de término: Indefinido
--	------------------------------

1) Los Representantes Seccionales ante el Comité de Huelga coordinarán la suspensión de labores procediendo al cierre de las instalaciones y colocación de banderas rojinegras de huelga.

En esta actividad debe participar un actuario del Tribunal o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y un Representante del INPI en las Oficinas Centrales.

En las 105 Secciones Sindicales bastará con que tengan el acuerdo expedido por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o instancia análoga mismo que se les hará llegar de forma inmediata



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS**  
**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**  
**2022-2025**

[censnti@prodiqv.net.mx](mailto:censnti@prodiqv.net.mx)



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 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 estallamiento a huelga por las Secciones Sindicales a las dependencias que laboran en edificios de INPI en donde se estallará la huelga; no se podrá estallar huelga en Casas Habitación de INPI, dividiéndose en otras actividades específicas.

- a. El INPI elaborará un acta de entrega en cada una de las Unidades Administrativas Operativas y Oficinas Generales.
- b. Los Representantes Seccionales ante el Comité 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 que **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.

Fracción reformada DOF 01-05-2019



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS**  
**COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**  
**2022-2025**

[censnti@prodigy.net.mx](mailto:censnti@prodigy.net.mx)



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

**Artículo 445.-** *La huelga es ilícita:*

- 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 declararse 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 de Huelga ya que éste será el que comunique a los Representantes Seccionales del Comité de Huelga la determinación del Tribunal o de la Junta Federal de Conciliación de Arbitraje o Instancia Análoga.
  - 3)** El Comité de Huelga decidirá el punto en que se considere que se han cumplido los requisitos necesarios para levantar la huelga.
  - 4)** El Comité 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 o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, si es que se decide someterse a su decisión.
  - 5)** Los Representantes Seccionales ante el Comité de Huelga retirarán 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 Representantes Seccionales ante el Comité 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 Representantes Seccionales ante el Comité 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 Representantes Seccionales ante el Comité de Huelga elaborarán informe global del proceso de revisión Salarial para ser presentado en 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.



**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS  
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL**

**2022-2025**  
[censnti@prodigy.net.mx](mailto:censnti@prodigy.net.mx)



**FRATERNALMENTE  
"POR LA UNIDAD, LUCHA SOCIAL Y EL IDIGENISMO"**

**EL COMITÉ NACIONAL DE HUELGA**



**SECRETARÍA  
GENERAL**  
CDMX

Ing. Jesús Enrique Escalante Ibarra  
Secretario General

**SECRETARÍA DE TRABAJO  
CONFLICTOS Y ACCIÓN  
POLÍTICA**  
CDMX



Vidal Sánchez Velasco  
Secretario de Trabajo, Conflictos  
y Acción Política.

**COMISIÓN NACIONAL DE LA  
VIGILANCIA**  
CDMX

C. Rosa Isela Flores Ruiz  
Presidenta  
Comisión Nacional de Vigilancia