



PROCEDIMIENTOS LEGALES Y UNA RESPUESTA QUE NO RESPONDE

Como parte del proceso señalado por la legislación laboral para la contratación colectiva, el 23 de marzo se depositó ante las instancias correspondientes la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo ININ-SUTIN, con el pliego petitorio y el emplazamiento a huelga para las 12 horas del 30 de mayo.

Dentro del plazo legal, el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos dio trámite al procedimiento de huelga, ordenó notificar a las partes y fijó las 10 horas del 16 de abril de 2026, para que las partes asistan a la audiencia de conciliación en ese tribunal colectivo.

Sobre la inasistencia a actos sindicales en periodos de revisión contractual y primero de mayo

El periodo de revisión contractual es un periodo sumamente activo en el que participamos todos los agremiados para que nuestras demandas sean atendidas. Por ello, el Reglamento de Asambleas Generales señala en su artículo 19.8:

19.8. No se justificará las inasistencias a los actos que se realicen durante los periodos de revisión contractual, 1° de mayo y los actos que la asamblea acuerde a menos de que se presente la Licencia Médica o Constancia de Asistencia expedida por el ISSSTE, o el oficio de Comisión de Trabajo debidamente autorizado, o en caso de fallecimiento de familiar en primer grado entregando el Acta de Defunción correspondiente. Para justificar la inasistencia al acto sindical los documentos anteriormente mencionados deben coincidir con la fecha y hora del acto correspondiente.

*Comité Ejecutivo Nacional
Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización*

A su vez, el Director de Administración del ININ dio respuesta a la petición sindical el 26 de marzo, con un extenso documento en el que, en su parte denominada manifestaciones previas, después de señalar su disposición para escuchar peticiones “siempre privilegiando la conciliación como el canal de excelencia para la solución de conflictos”, referirse al incremento del capítulo 1000 Servicios Personales, mientras se reduce la asignación de recursos fiscales, afirmar que la antigüedad del personal refleja la problemática existente y asegurar que el ININ “en todo tiempo ha cumplido con las disposiciones establecidas en el pacto colectivo”, señala que el ININ actualmente no se encuentra en posibilidad de ofrecer incremento salarial alguno.

A continuación, en 8 apartados aborda cada petición del SUTIN para *dar respuesta*, la que consiste en cada caso, a una total negativa. En su *respuesta* dice, entre otras cosas:

Empieza diciendo que *El cumplimiento del Contrato Colectivo, deviene por demás improcedente*, afirma que *el ININ en todo tiempo y forma ha dado cumplimiento al pacto colectivo* y que varios de los puntos señalados no se deberían incluir pues se están analizando en otros *procedimientos*.

Sobre la petición de incremento salarial, dice que está fuera de la capacidad financiera del ININ y no es aceptable, aunque termina el párrafo diciendo que *ratifica su disposición y apertura al diálogo para encontrar el mejor acuerdo posible de acuerdo con la viabilidad presupuestal y jurídica*. Esto lo repetirá constantemente.

Repite que las peticiones de incrementos a prestaciones están *fuera de la capacidad financiera del Instituto y por lo tanto no es aceptable*. También repite su disposición y apertura al diálogo. . .

Al abordar las peticiones de modificación al contrato colectivo incluidas en el anexo 1, repite la improcedencia, que está cumpliendo y que están en otros procedimientos, al referirse a Contrataciones, Evaluaciones y Promociones, Productividad, Trabajo Igual, Salario Igual, Vacaciones y Salario Mínimo.

Además, niega que exista un registro de entrada y salida de personas prestadoras de servicios y que alguien gane salario inferior al mínimo y repite sus expresiones de incapacidad económica y la disposición a buscar salidas a lo planteado. Sobre el Anexo 2, repite nuevamente sus afirmaciones de incapacidad y apertura al diálogo.

En el apartado VIII de su *respuesta*, desglosa en 21 puntos la negativa a modificar el contrato colectivo. Añade a sus explicaciones que la actual redacción de cada cláusula es suficientemente clara, que lo pretendido es desmedido jurídicamente o que lo planteado ya está en la ley. En algunos puntos, refiere que ya se han abordado en otras revisiones o que existen limitantes por parte de la Secretaría de Hacienda. También repite varias veces que habría un aumento exponencial al salario integrado.

Tal vez para decir en el tribunal que no todo son negativas, señala disposición a escuchar la argumentación sindical en el caso de la cláusula 109.

Para terminar, alude a los Estatutos del SUTIN y, al afirmar que de la documentación entregada no se desprende su cumplimiento, solicita del Tribunal su pronunciamiento.

A menos de un mes del primero de mayo

Como señalamos en la anterior edición, el mundo del trabajo está cada vez más lejos de lo que en algún momento se presumió como paz laboral.

La huelga en el Monte de Piedad cumplió ya seis meses sin solución, la que no llega por la insistencia patronal en atropellar los derechos de los trabajadores, pero también por la ausencia de las autoridades laborales.

En otra huelga que se prolonga, la de Tornel, a pesar de la agresión armada que recordó tiempos que se creían superados, la resistencia obrera muestra firmeza y organización para demandar, como en varios conflictos vigentes, el cumplimiento de lo firmado; en este caso, del contrato ley.

En el caso de las huelgas en el Colegio de Bachilleres y en la Universidad Autónoma Chapingo, ambas se levantaron por decisión mayoritaria de los trabajadores. En el primer caso, se logró la reparación de las violaciones contractuales. El segundo caso, hizo recordar una discusión que hay que seguir con detenimiento: la llamada *huelga de puertas abiertas*. Se trata de un término que hace unos años introdujeron la rectoría de la Universidad Michoacana y autoridades laborales locales al aducir el derecho de la juventud a la educación para que no se tomaran las instalaciones en caso de huelga.

Con esto se niega en la práctica el derecho de huelga que permite a la clase trabajadora parar labores y tomar los centros de trabajo para exigir el cumplimiento de sus peticiones. Hace algunos años, el gobierno de México, gracias a la oportuna denuncia y acciones de la UNT desistió de pretensiones para limitar ese derecho. Hoy que regresa el tema urge una posición firme del sindicalismo al respecto.

Una injusticia más

Por si faltaran temas para preocuparse, nos enteramos de que en el Centro Nuclear a los trabajadores de intendencia la empresa contratista no les ha pagado su salario como debe ser.

Esto no solo es una injusticia, sino un desacato a la legalidad que puede derivar en sanciones diversas. La Ley Federal del Trabajo ordena que en caso de que la empresa contratista incumpla con sus obligaciones laborales, la empresa que recibe el servicio será responsable solidaria.

Hacemos un llamado a la empresa y al ININ para que se cumpla la ley y haya justicia para quienes con su trabajo contribuyen al buen funcionamiento de nuestro centro de trabajo.

Desde las secretarías

Esta semana continúan las inscripciones al curso de inglés. Se pueden inscribir quienes deseen tomar las clases.

sutin.nucleares@gmail.com
<https://sutin-nucleares.blogspot.com>

¡Por la Unidad Proletaria!
Comité Ejecutivo Nacional