



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS

www.snti.org.mx



COMISION NACIONAL ELECTORAL 2025

OFICIO CNE/2025/012

CD. DE MEXICO A 15 DE AGOSTO DEL 2025.

C. CARLOS ARMANDO SANCHEZ DIAZ
PRIMER INTEGRANTE

C. JOSE MARTINEZ ESPINOZA
SEGUNDO INTEGRANTE

C. LUIS GABRIEL HERRERA DZIB
TERCER INTEGRANTE

JOSE FELIPE NAVARRO HUERTA
Candidato a la Secretaria General del CEN del SNTI
PRESENTE

En atención a la Convocatoria emitida para la elección del Comité Ejecutivo Nacional, Comisión Nacional de Vigilancia y Comisión Nacional de Honor y Justicia; trienio 2025-2028, y de acuerdo a lo señalado en la BASE PRIMERA y TERCERA de la misma, es de extenderse la presente:

CONSTANCIA DE REGISTRO

De la planilla que usted encabeza para la conformación del **Comité Ejecutivo Nacional**, trienio 2025-2028. Se ha de señalar que su planilla quedo registrada con el color: **VINO**

No se omite señalar que, podrá iniciar actos de campaña a partir de las **00:01 horas del día 17 de agosto y hasta las 23:59 horas del día 05 de septiembre del año en curso**. De acuerdo a lo señalado en la BASE CUARTA de la Convocatoria y Numeral VIII y X del Reglamento de Procesos Electorales.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo.

FRATERNALMENTE

"POR LA UNIDAD LA LUCHA SOCIAL Y EL INDIGENISMO"

C. CARLOS ARMANDO SANCHEZ DIAZ

C. JOSE MARTINEZ ESPINOZA

C. LUIS GABRIEL HERRERA DZIB



**COMISION NACIONAL
ELECTORAL**



SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES INDIGENISTAS

www.snti.org.mx



COMISION NACIONAL

ELECTORAL

2025

PLANILLA VINO

C. CARLOS ARMANDO SANCHEZ DIAZ
PRIMER INTEGRANTE

C. JOSE MARTINEZ ESPINOZA
SEGUNDO INTEGRANTE

C. LUIS GABRIEL HERRERA DZIB
TERCER INTEGRANTE

➤ SECRETARÍA GENERAL DEL CEN

TITULAR JOSE FELIPE NAVARRO HUERTA

SUPLENTE ALFREDO GUTIERREZ BARAJAS

➤ SECRETARÍA DE TRABAJO, CONFLICTOS Y ACCION POLITICA

TITULAR FRANCISCO JAVIER RODRIGUEZ

SUPLENTE ELENI MORALES BARROSO

➤ SECRETARÍA DE ORGANIZACION ACTAS Y ACUERDOS

TITULAR ZAIRA MABEL ROBLES ROBELO

SUPLENTE NARDA REBECA YESCAS CARBAJAL

➤ SECRETARÍA DE FINANZAS

TITULAR XOCHITL DINORA GUTIERREZ VALENZUELA

SUPLENTE NARCIZO MUÑOZ CASTRO

➤ SECRETARÍA DE PRESTACIONES ECONOMICAS, FOMENTO DEPORTIVO, CULTURAL Y PREVISION SOCIAL

TITULAR OLIVIA GALVAN RIOS

SUPLENTE RAYMUNDO MATURINO SORIA

➤ SECRETARÍA DE ESCALAFON

TITULAR RAUL RANGEL ROMERO

SUPLENTE JESUS DANIEL PEREZ ZUÑIGA

➤ SECRETARÍA DE FORMACION Y CAPACITACION SINDICAL

TITULAR ADOLFO ALBERTO ALVAREZ ORDOÑEZ

SUPLENTE GABRIELA MARGARITA REYES VILLALOBOS



COMISIÓN NACIONAL
ELECTORAL

X

M

Sindicato Nacional de Trabajadores Indigenistas (SNTI)
Programa de trabajo 2025-2028

Como están todos, aunque la mayoría ya me conoce, y como he visto caras nuevas entre los compañeros, quisiera presentarme, soy José Felipe Navarro Huerta y quiero compartir con ustedes, con **DECISIÓN Y VOLUNTAD** de llevar a cabo un proyecto para este sindicato, del que todos participamos como equipo.

Me gustaría transmitirles mis ganas por contribuir al crecimiento del SNTI que hoy por hoy es un referente en el mundo sindical ya que:

Nuestro sindicato es emblemático, estratégico, no solo por su historia y materia de trabajo sino por la cercanía con las comunidades indígenas a lo largo y ancho de nuestro País.

Este es un proyecto sustentado en los principios del esfuerzo, el Rigor y el consenso, todos somos conscientes de lo que se ha logrado en los últimos años, pero creo que esto no es suficiente para abordar y resolver el complejo horizonte que se nos presenta en el ámbito laboral.

Este nuevo reto responde a la necesidad de apoyar a nuestra organización sindical en cuanto son actores imprescindibles de los espacios de negociación y diálogo social.

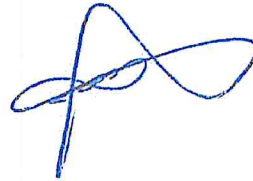
Los trabajadores organizados son interlocutores claves de los procesos de integración económica regional, para dotarlos de la necesaria dimensión socio-laboral, lo que es fundamental para la consolidación y desarrollo democrático de la sociedad.

El proyecto busca contribuir a mejorar las capacidades técnicas de nuestra organización sindical, tanto en la elaboración de propuestas de desarrollo de la libertad sindical y la negociación colectiva, como en la modernización y adecuación de las estructuras sindicales ante los nuevos retos de los procesos de integración económica, con especial atención a la concreción de agendas sindicales comunes para la promoción del trabajo digno que impulsen los Programas Nacionales de Trabajos de Interés Sindical.

Buscar mejoras para la base. - ¿Cómo? - Trabajaré para cumplir cabalmente con todo lo que establecen nuestros instrumentos y las leyes o normas aplicables en la materia. El instrumento que regula nuestra relación laboral con el INPI es el CCT.

El CCT se compone de tres tipos de cláusulas

- a). - Las básicas
- b). -Las operativas y
- c). -Las negociables



Con las Cláusulas de prestaciones básicas no hay desgaste para lograrlas porque la misma ley obliga que queden incluidas en el CCT. Ejemplo: Las jornadas mínimas de trabajo. Con las cláusulas de tipo operativo tan poco hay desgastes para lograrlas porque son las que facilitan la operación de las cláusulas negociables.

Con las cláusulas negociables si hay un enorme desgaste y mucha dificultad para lograrse porque dependen de la voluntad de las partes para ceder o no. En este paquete entran las negociaciones para las becas, los eventos deportivos etc.

Un poco más simple: hay negociaciones que no desgastan porque la misma ley las hace obligatorias. - ejemplo los días de descanso en los fines de semana o el aguinaldo. - NO así las becas o los eventos deportivos, Etc.

Lo que yo ofrezco es construir una estrategia sólida para incursionar en la negociación con las cláusulas negociables y son negociables porque las mismas leyes así lo establecen y dejan que

sea producto de la voluntad de las partes. Las leyes las conciben como adicionales porque las básicas ya están concedidas. La mayoría de nuestros compañeros sindicalizados no perciben esto y se concretan a pedir sin concebir hasta donde están las fronteras de lo permitido y de lo no permitido dentro de la ley.

Yo hablo de la construcción de estrategias porque hay gestiones que no se pueden lograr en un parpadeo, una gestión estratégica de la magnitud que nos ocupa puede implicar tener que mover sentimientos e intereses de servidores claves en la administración pública, ya sea al interior del INPI o de la SHCP o al interior del Congreso de la Unión para tejer un hilo conductor dentro de la normatividad aplicable al gasto público y prestaciones para los servidores públicos para que de ahí vayamos al punto de amarre y finalmente a la concesión de la prestación en negociación.

Los trabajadores se van forjando en la lucha de clases, en la medida que toman conciencia de sus derechos y realizan acciones para alcanzarlos. Por ello, rescatar la experiencia acumulada en las luchas legales y las luchas directas es de gran utilidad para recrear el sindicalismo.

En los últimos años han surgido novedosas formas de ejercicio sindical que practican agremiados y dirigentes. El movimiento de este sindicato debe reconstruirse en base a la democracia directa, la autonomía, la participación y la honestidad, para que resurja este sindicato con líderes y agremiados incansables y admirables por su vocación y dignidad.

Hemos querido agregar algunos aspectos que merecen ser atendidos por este sindicato comprometido: la formación permanente de dirigentes y trabajadores; la institucionalidad laboral; las trampas de la institución contra la organización sindical y la comunicación tanto internas y externas del sindicato.

Aquí queremos cultivar una dirigencia y liderazgo que sea vista como la avanzada que lleva el mandato de la base y sólo a ello responde y se debe.

Aquí defenderemos al grupo de base y a la asamblea como el lugar natural donde se realiza la participación, donde tiene lugar la democracia y de donde resulta la fuerza y la orientación de la lucha de los derechos.

Debemos entender que forjar un sindicalismo de clase, implica también modificar la mentalidad, las formas de organizarse, de participar y de relacionarse. Esto es un proceso en el que es indispensable darle el valor que tiene a la formación continua y permanente de trabajadores y dirigentes.

Tenemos que educar nuestras conciencias, nutrir nuestra capacidad de análisis, adquirir herramientas de reflexión y discernimiento para luchar con convicción.

Desafortunadamente en los últimos años hemos carecido de resultados que de verdad valgan la pena, y esto ha llevado al conformismo a la no participación, la apatía el no querer comprometerse con un proyecto que es de suma importancia como lo es nuestra fuente de trabajo de la cual dependemos y que debemos cuidar.

De ahí que se desprendan múltiples problemas de la relación laboral que debemos de solucionar con la institución y nuestro sindicato, una falta de compromiso y respeto hacia nuestro gremio es evidente y palpable.

El conflicto relación SNTI-INPI siempre está presente porque como ya sabemos, "la institución vive del trabajo que hacemos, mientras nosotros los trabajadores buscamos mejorar nuestras condiciones de vida y las de nuestras familias". Las demandas que planteamos son justas porque pedimos que no nos quiten la parte del producto de nuestro trabajo que nos corresponde. Por eso siempre estamos en conflicto, porque nuestros intereses de clase son distintos.

Sin embargo, los trabajadores no comparten el conflicto y eso es un error. No lo analizan, no lo discuten realmente como debiera de ser; no se puede llegar al conflicto de modo improvisado,

porque la derrota debilita y trae muchas consecuencias negativas para el trabajador. La institución se prepara permanentemente para el conflicto, analiza al enemigo, cuánta fuerza tenemos, se infiltran en el sindicato, etc., y los trabajadores tenemos que hacer lo mismo: prepararnos permanentemente.

Lo que hacemos tiene que ver con las cosas que queremos lograr y con la fuerza que tenemos. En función de eso tenemos que reorganizarnos, planificar, establecer tareas, plazos y responsables. Debemos detenernos a analizar las fortalezas y debilidades de nuestro empleador, y cuáles son las del trabajador para ver cuánto se puede aguantar o no aguantar una situación de conflicto. El conflicto no tiene que ser siempre una huelga. Pero si se decide una huelga, el sindicato o los trabajadores deben ser capaces de parar o afectar de manera importante; si es así hay piso para el conflicto, de lo contrario pueden pagarse costos muy altos.

Entonces, antes de que se genere el conflicto tenemos que ver cómo anda la correlación de fuerza, el ánimo de los trabajadores y el estado de la asamblea. Tenemos que analizar si la gente puede llevar a cabo tal o cual medida de presión, si cree que es justo, si los dirigentes saben qué pedir y cómo defenderlo.

Después de la huelga no se acaba la pelea. Viene otra negociación que muchas veces se descuida y que para enfrentarla con éxito tenemos que mantenernos activos y bien despiertos. Pueden empezar a presionar de múltiples maneras a los trabajadores sindicalizados o que apoyaron el movimiento.

Esta es una reacción típica de represores que ya no quieren saber más del sindicato. Tenemos que estar siempre pendientes y ante cualquier acción que tome el empleador debemos tener una **reacción organizada**.

Los trabajadores que estuvieran muy organizados para la huelga, una vez que termina se descuidan y olvidan las posibles represalias. Tenemos que mantenernos movilizados y con acciones preparadas para cuando empiecen a amedrentar a compañeros. Tenemos que decirle al empleador que si despide a un solo trabajador se le va a generar un conflicto mayor; cuando la gente se desmoviliza y el empleador logra amedrentar gran parte de los trabajadores del sindicato, la organización se muere y los compañeros que no están sindicalizados comienzan a pensar que, si despiden a los que están organizados, peor le puede ir a él, así que decide que mejor no se organiza y se siente más temeroso. **Parte importante del éxito de una huelga es que una vez terminada, el sindicato quede bien posicionado y fuerte.**

Difundir entre los compañeros los logros alcanzados, tampoco tenemos que descuidar la circulación de la información entre los compañeros. Tenemos que informar permanentemente a los trabajadores las cosas que se consiguieron.

Que los logros de la huelga no se queden sólo en el discurso del dirigente al término del conflicto, sino que hay que sacarle provecho. Tenemos que difundir los logros del sindicato para que los trabajadores tomen conciencia de que lo que se consigue no es por voluntad del empleador sino por la lucha del sindicato, el trabajador tiene que sentir que valió la pena, que sirve para algo su esfuerzo.

Nuestro trabajo tiene como objetivo principal, apoyar al movimiento sindical en la formulación de respuestas a los múltiples desafíos que enfrentan a nivel regional y global. Por medio de nuestras actividades, contribuiremos al desarrollo de la capacidad de nuestra organización sindical de diseñar propuestas y estrategias conjuntas que fortalezcan la dimensión social de la globalización.

Otro objetivo de nuestro trabajo es el fomento, a nivel regional y global, del diálogo y de las alianzas de los sindicatos con actores políticos –partidos y gobiernos, ONGs, movimientos sociales y con el mundo académico.

Fundamentalmente, tendremos que trabajar con nuestro sindicato porque los consideramos indispensables para la promoción de la democracia y la justicia social. Además, se trata de actores claves para asegurar la libertad y la solidaridad, sobre todo en un mundo cada vez más interdependiente.

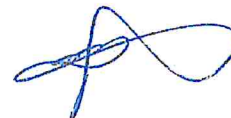
Nuestro sindicato enfrenta múltiples desafíos. Hemos sido duramente golpeados por las políticas neoliberales y nos hemos visto forzados a reorientar nuestras estrategias.

En este contexto de cambios, queremos buscar renovar sus prácticas y transformar con propuestas de gran calado su estructura y su organización; con esto estaremos encontrando gradualmente la respuesta a los nuevos desafíos.

Tenemos que saber movernos ante los constantes cambios de la alternancia en el poder, de los colores cambiantes en los últimos sexenios que repercute en la actitud de la parte patronal, por eso tenemos que actualizarnos permanentemente.

Qué sindicato queremos:

Un sindicato como espacio abierto de construcción participativa desde las bases.



Un sindicato democrático donde las bases sean las que tomen las decisiones de modo autónomo y no sigan acríticamente a la conducción como está pasando ahora mismo. No queremos un sindicato verticalista que administra desde la posición de poder.

Un sindicato que potencie las luchas y se enfrente al gobierno cuando pone en riesgo las condiciones laborales y salariales dignas. No queremos un sindicato que concilia o negocia permanente con el gobierno en detrimento de nuestros derechos y nos enajena como trabajadores.

Un sindicato que defienda al trabajador y apoye activamente las luchas de otros sindicatos.

Solidaridad activa con todos los sectores de los trabajadores que reclamen y luchen frente a la injusticia, la desigualdad y la opresión.

Una presencia del sindicato mejor distribuida por cada Estado. Tratar de pensar una manera de que corra la información y la comunicación gremial por todo lo largo y ancho del país de manera más fluida hacia todas las secciones del país.

La globalización y el neoliberalismo son etapas avanzadas del capitalismo donde la lucha de clases (el capitalista o el patrón contra la fuerza laboral o el trabajador) se agudiza.

Ni falta hace revisar cómo nos golpea la crisis. Eso se siente y por eso son las luchas que se hacen para mejorar nuestros salarios y nuestras prestaciones.

También tenemos que estar conscientes antes que nada que nuestra lucha sindical es legítima, es social, es patriótica, es heroica, es noble, es justa, es digna, es necesaria.

O acaso queremos la desaparición de los trabajadores indigenistas para que de ahí arremetan contra los pueblos indígenas para acabar con sus territorios, sus costumbres y la riqueza cultural que hoy subsiste a pesar de todo.

El movimiento sindical es importante para preservar una patria equilibrada, fuerte, sana y digna.

Esta es la hora de iniciar un proyecto de reconversión y reposicionamiento sindical y vamos por:

- Establecer una interlocución real y verdadera, de presencia, respeto, compromiso que redunde en beneficios para nuestros agremiados.
- Generar una red informativa electrónico- de temas y acciones inherentes a los trabajadores indígenas.
- Garantizar la presencia del sindicato en todas las secciones del país.
- En lo salarial: luchar por aumentos salariales, con incremento al valor. No al achatamiento de la escala salarial.
- Plan de capacitación que emerja como construcción de las bases.
- Impulsar activamente la lucha organizada
- Promover espacios de participación en actividades culturales y recreativas.
- Garantizar la disponibilidad del espacio físico y digno del sindicato como hospedaje para todos los agremiados que así lo requieran.
- Respeto y reconocimiento a la experiencia y habilidades del personal sindicalizado en el marco de la equidad de género.
- Exigir la renivelación salarial para todos los trabajadores.
- Promover la creación de nuevas plazas ya que en este punto nos estamos jugando la sobrevivencia del SNTI.
- Y por supuesto el promover el aumento de las compensaciones adicionales queremos que sean para todos los trabajadores

"Compañeros y compañeras, trabajadores y trabajadoras" Nos encontramos en un momento crucial, un momento donde nuestra voz, nuestra unidad, y nuestro voto tienen el poder de transformar nuestra realidad laboral.

Durante años, hemos luchado juntos por mejores salarios, por jornadas dignas, por seguridad en nuestros centros de trabajo. Hemos logrado avances gracias a la fuerza de nuestra organización sindical, gracias a la solidaridad entre nosotros. Pero la lucha no termina aquí.

Hoy, tenemos la oportunidad de elegir a los representantes que nos defenderán en cada instancia donde se toman decisiones que nos afectan. No podemos permitir que otros decidan por nosotros. Debemos ejercer nuestro derecho al voto, y elegir a quienes genuinamente representen nuestros intereses.

No se trata solo de un nombre, se trata de elegir a quienes demuestran compromiso con la clase trabajadora, a quienes tienen un historial de lucha y defensa de nuestros derechos. ¡Votemos por la unidad, votemos por la justicia, votemos por un futuro mejor para todos!

Este voto es nuestra arma, nuestra herramienta de cambio. Utilicémosla con sabiduría, con responsabilidad, y con la convicción de que juntos, podemos lograr mucho más. ¡La victoria es nuestra si votamos unidos!

Por último, quiero compartir con ustedes una reflexión:

La democracia tiene una regla: que mande la mayoría. **Pero la mayoría no siempre tiene la razón.** Puede estar equivocada y lo peor, ser injusta con la minoría... El más fuerte persigue al más débil y la mayoría a la minoría.

La mayoría puede estar equivocada y ser injusta con sus minorías, aunque los acompañe la razón del mayor número y se amparen incluso en la democracia.

Sea por la opinión política, sea por la identidad de las secciones del país, persiste el peligro de trato antidemocrático hacia la minoría y el individuo.

La mayoría en la democracia no es ningún valor en sí mismo. Los valores democráticos son la libertad y la igualdad, a cuyo servicio la democracia no encuentra una regla mejor que la decisión por el mayor número. La mayoría no es más respetable que la minoría o que uno solo. Se la respeta porque representa la regla de decisión democrática que impide que sólo manden uno a unos pocos. Si la mayoría pone fin a estos valores, se acabó la democracia, por más que se haya respetado su regla. La libertad y la igualdad no dependen del número de sus partidarios.

Cuando la mayoría se empeña en lo contrario, y quiere dictar sobre la identidad y los estilos de otras secciones sindicales y condicionar el voto o venir en bloque, lo mejor acaba resultando enemigo de lo bueno.

Decidir por mayoría, está al servicio de los valores fundamentales, no éstos a disposición del criterio mayoritario. Si fuera así, no habríamos entendido nada sobre el valor de la democracia.

Ni todo lo decide la mayoría, ni ésta tiene siempre la razón. No basta con opinar, la democracia se funda también en la discusión. Hay que discutir sobre ideas y programas, sirviéndonos de hechos y argumentos y desafortunadamente solo hemos sido espectadores.

Lo que sí es tangible y medible es el derecho de la mayoría y de la minoría. Algo que no debe confundirse con la razón. La razón es una condición manipulable y que cualquiera puede apropiarse de ella, justificándose con la aprobación de una supuesta mayoría, esto es lo que ha estado pasando en el SNTI, votar en bloque o condicionados y no dejar que sea un voto pensado y libre.

La democracia no nos viene dada. Empieza con cada acto en su favor, por modesto que parezca, y termina cuando renunciamos a ser libres y a ver al otro como un igual.

Y para terminar seguramente habrá muchas otras cosas que se puedan aportar, pero este es mi pensar y al lapso de un corto tiempo se verán los resultados, esto es lo que propongo y me comprometo compañeros les agradezco de antemano, he aprendido mucho de todos ustedes a lo largo de estos años, y ustedes tomaran la mejor decisión y rumbo de este CEN-SNTI.

Desde aquí agradecemos a todos ustedes y transmitan y repliquen que tanto los compañeros que conforman esta candidatura como yo mismo estamos dispuestos a dar lo mejor de nosotros mismos a este sindicato a este proyecto. Estaremos siempre a su disposición, codo a codo. Juntos conseguiremos llevar a este sindicato al lugar que merece y al sitio sindical que los trabajadores demandan.

Este es el proyecto para el que pido su confianza, todo el apoyo y su voto en la convicción de que entre todos y con este proyecto conseguiremos los mayores logros posible.



GRACIAS, COMPAÑEROS

**Proyecto. Por el Ing. José Felipe Navarro Huerta
Sección No. 103 Oficina de Representación Querétaro
Para el CEN-SNTI 2025-2028
07 agosto 2025**