

AUTÓNOMO Y MODERNO

SINDICALISMO a la Vanguardia

#8M DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER

Mujeres líderes: Por un futuro
igualitario en el mundo de la Covid-19

88 aniversario del
Sindicato Ferrocarrilero

Congreso del Trabajo
Celebra 55 años

A un año de HUELGA
en la Agencia NOTIMEX



Entrevista Exclusiva

**Mildred
Fernández
Gómez**

Secretaria General
del Sindicato de
de los Obreros
Mexicanos



EDICIÓN IMPRESA Y DIGITAL

Sindicalismo a la Vanguardia, preocupado por la salud de nuestro planeta,
utiliza en su proceso de impresión, PRODUCTOS 100% RECICLADOS.

**EJEMPLAR
GRATUITO**

www.sindicalismo.com.mx

Editorial

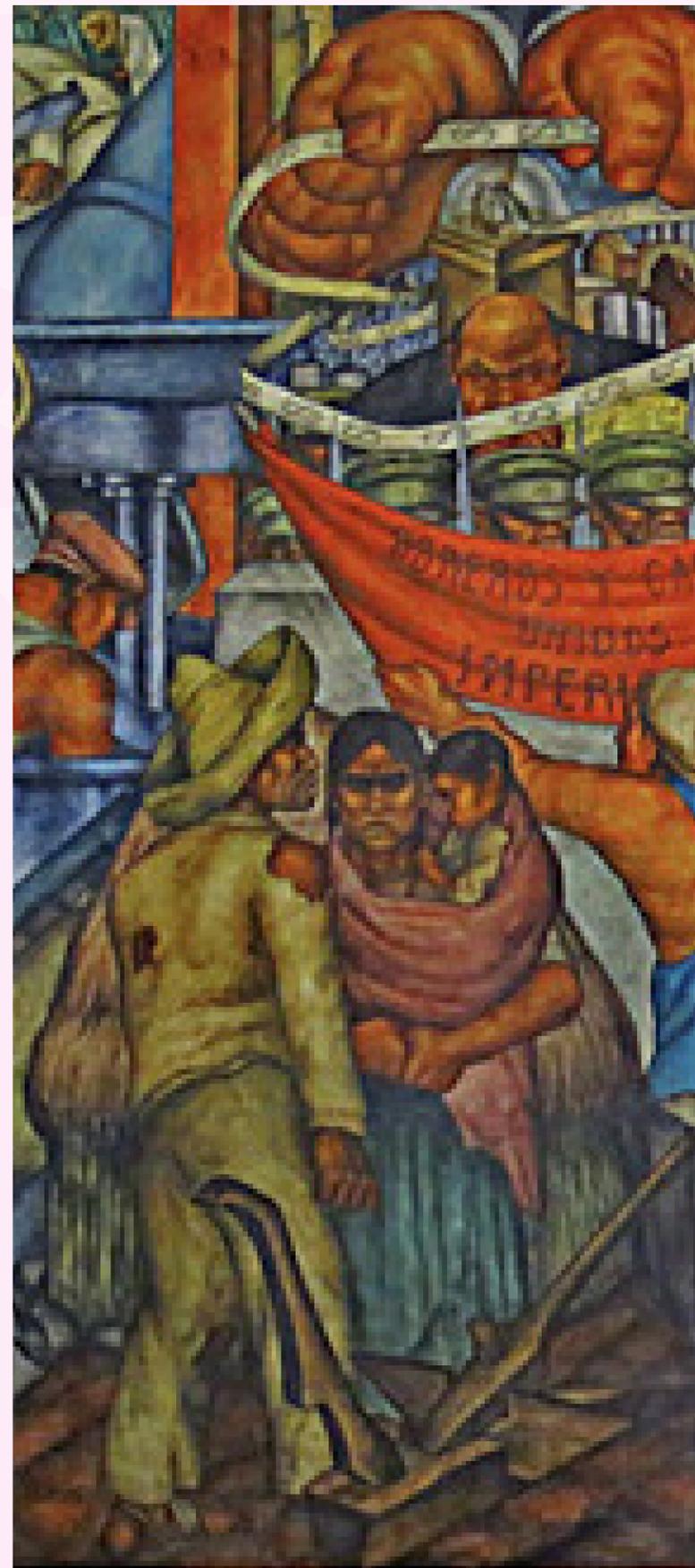
En este medio de comunicación, usted encontrará la información más actualizada sobre el nuevo Sindicalismo de Vanguardia en México. Nos sentimos honrados de participar en la loable labor del Sindicalismo, con contenidos especializados, dinámicos y favoreciendo una lectura cordial, y a su vez, verdaderamente provechosa.

Somos una Revista 100% Sindical, comprometida con la Clase Obrera Mexicana, nos damos a la tarea de informar los nuevos cambios Sindicales y Laborales que ayuden a un mejor estilo de vida de los Trabajadores de México con el Sindicalismo Autónomo y Moderno para llegar a la 4ta Transformación.

En las primeras páginas se encontrará con una serie de artículos informativos, explicativos y justificativos, escritos por verdaderas eminencias en el Sindicalismo. Además de un conjunto de Noticias Relevantes en el ámbito laboral de nuestro país e internacionales, que verdaderamente le ayudaran a entrar de lleno en el mundo del Sindicalismo.

¡El éxito es de los que se atreven! La nueva cultura de los sindicatos exige constante actualización, no sólo en las materias sino en las relaciones interpersonales, el papel destacado de los idiomas, el don de la palabra, la imagen profesional, trabajar en equipo, delegar y el mejor aprovechamiento de las redes sociales, que se han vuelto herramientas indispensables y que debemos considerarlas, para fortalecer nuestras herramientas de trabajo.

El ideal de los colaboradores de la presente revista, es compartir sus experiencias y sus amplios conocimientos para que por medio de él, usted logre fácilmente lo que a todos ellos les ha costado tanto: Generar conciencia en nuestros Derechos Sindicales y aun mejor, nuestros Derechos como Personas Trabajadoras.



ANUNCIATE AQUÍ

Solicita
información
para ti

¡Reactivemos
la economía de
nuestro País!

www.sindicalismo.com.mx

contacto@sindicalismo.com.mx

DIRECTORIO

PRESIDENTE FUNDADOR Y DIRECTOR GENERAL
Alberto Sánchez

DIRECTOR EDITORIAL
Sindicalismo a la Vanguardia

COLABORADORES

Laura Tapia Aragón
Tania Sánchez Vera
Ximena Garmendia
Yenifer Cuesta Mosquera
Alberto Quiroga Venegas
Israel Ramírez Castañeda
Ricardo Fuentes Juárez
Marco Villanueva Camarena
Daniel del Sol
Enrique Vera Estrada

DISEÑO EDITORIAL
DRACOM

REDES SOCIALES
Sindicalismo a la Vanguardia

SITIO WEB
Sindicalismo a la Vanguardia

FOTOGRAFIA Y VIDEO
Sindicalismo a la Vanguardia

DISTRIBUCIÓN
Sindicalismo a la Vanguardia

AVISO DE PRIVACIDAD
sindicalismo.com.mx/aviso-de-privacidad

www.sindicalismo.com.mx
contacto@sindicalismo.com.mx
WhatsApp 56 1773 4577

Contenido

Jurisprudencia de la Corte afectará a las pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado <i>Por Ricardo Fuentes</i>	Pag. 6
Baja la tasa de interés en México ¿cuáles son las razones y cómo repercute en la economía del trabajador? <i>Por Enrique Vera</i>	Pag. 8
Procesos de una huelga <i>Por Ximena Garmendia</i>	Pag. 10
88 aniversario del Sindicato Ferrocarrilero <i>Por Sindicalismo a la Vanguardia</i>	Pag. 13
Pensión ISSSTE: cómo te afectará el cambio a UMA que ya aprobó la Suprema Corte <i>Por Carlos González</i>	Pag. 14
Congreso del Trabajo celebra 55 Años <i>Por Sindicalismo a la Vanguardia</i>	Pag. 16
Entrevista Exclusiva con Mildred Fernández Gómez <i>Por Sindicalismo a la Vanguardia</i>	Pag. 18



Pag. 18



Pag. 13



Pag. 22

A un año de huelga en la agencia Notimex <i>Por Sindicalismo a la Vanguardia</i>	Pag. 22
MALINALI <i>Por José Enrique Vidal Dzul Tuyub</i>	Pag. 24
El escenario de la lucha sindical en México en el siglo XXI <i>Por Alberto Romero</i>	Pag. 28
Pacto Coahuila 2021 Reactivación Económica y Estabilidad Laboral. <i>Por Sindicalismo a la Vanguardia</i>	Pag. 34



Pag. 16

El impuesto a la utilidad ¿cómo afecta al trabajador y su empresa? <i>Por Enrique Vera</i>	Pag. 36
Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19 <i>Por Sindicalismo a la Vanguardia</i>	Pag. 38
No tengo ni idea... <i>Por Alberto Quiroga</i>	Pag. 40

Liderazgo compasivo "un modo de impulsar al grupo" <i>Por Valeria Sabater</i>	Pag. 42
EL OUTSOURCING y su impacto en la clases trabajadora Mexicana <i>Pro Enrique Vera.</i>	Pag. 44
3 Efectos negativos de usar el móvil en exceso, según la neurociencia <i>Por Sergio de Dios González</i>	Pag. 46
9 Claves para saber si tu pareja se preocupa por ti <i>Por Valeria Sabater</i>	Pag. 48
¿Qué horarios aumentan la productividad? <i>Por Gema Sánchez Cuevas</i>	Pag. 50



Pag. 38

SINDICALISMO a la Vanguardia Año 03, No. 18, marzo 2021, Revista mensual de Circulación Controlada. Editada y distribuida por Sindicalismo a la Vanguardia, Ciudad de México. Editor Responsable: Alberto Sánchez. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo EN TRÁMITE Certificado de Licitud de Título y Contenido: EN TRÁMITE. Impresa por ARTES GRÁFICAS BIG TREE S.A. DE C.V., Emperadores Aztecas 176, Barrio San Pedro, Delegación Iztacalco, C.P.08220, CDMX

Jurisprudencia de la Corte afectará a las pensiones de los Trabajadores al Servicio del Estado

Lic. Ricardo Fuentes
Consultoría y Capacitación Laboral

El derecho del trabajo emana del artículo 123 Constitucional y tiene como finalidad elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes, y contribuyendo al establecimiento de un orden social justo.

El artículo citado se divide en apartado "A" y "B", el primero de ellos tiene como función regular las relaciones laborales entre trabajadores y patrones en general, en tanto, el segundo se encarga de regular las relaciones laborales de los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado.

Dicho apartado, en sus XIV fracciones que lo integran, garantiza a los trabajadores las condiciones generales de trabajo, entre ellas una jornada diaria laboral, días de descanso semanal, un periodo vacacional anual, el derecho de escalafón y de asociación.

Asimismo, otorga la seguridad social, que comprende los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte, etc.

El servicio de Seguridad Social es brindado a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, por sus siglas ISSSTE.

El Instituto, cuenta con dos formas de pensionarse, el llamado décimo transitorio o régimen anterior y el régimen de Cuentas Individuales. El décimo transitorio les corresponde a aquellos trabajadores que decidieron mantenerse en el régimen modificado y se encontraban activos a la entrada en vigor de la nueva Ley del ISSSTE 2007.

Bajo este esquema existen 3 modalidades por las que el servidor público se puede pensionar:

- Pensión por jubilación
- Pensión por edad y tiempo de servicio
- Pensión por Cesantía en Edad Avanzada

Por su parte, el régimen de cuentas individuales también establece tres opciones para disfrutar de una pensión, y son las siguientes:

- Renta Vitalicia
- Retiro Programado
- Pensión Garantizada

En el régimen décimo transitorio, se establece como una de sus reglas que para cuantificar la pensión por jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al 100% del sueldo que se define en el artículo 64 y su percepción comenzará a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador hubiese disfrutado el último sueldo antes de causar baja.

El citado artículo establece que para calcular el monto de las cantidades que correspondan por pensión en los términos de los artículos 60, 63, 67, 76 y demás relativos de esa Ley, se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico disfrutado en el último año inmediato anterior a la fecha de la baja del trabajador o de su fallecimiento.

En tanto, el artículo 15 del citado ordenamiento establece que las cotizaciones establecidas en los artículos 16 y 21 de esta Ley, se efectuarán sobre el sueldo básico, hasta por una cantidad que no rebase diez veces el salario mínimo general que dicte la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos,

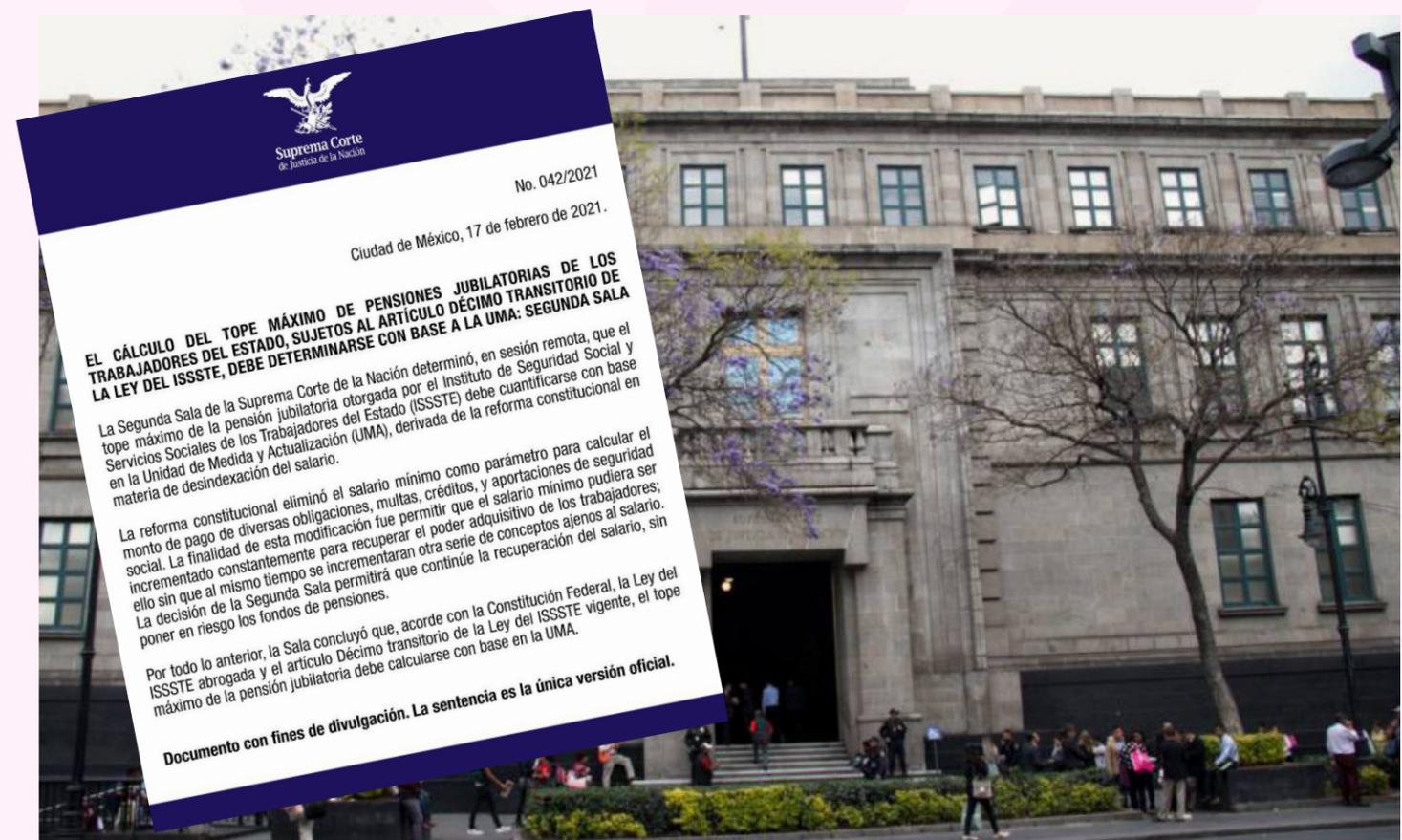
y será el propio sueldo básico, hasta por la suma cotizable, que se tomará en cuenta para determinar el monto de los seguros, pensiones, subsidios y préstamos que otorga esta Ley.

Como es de observarse, en ningún momento se establece un tope al salario base que servirá para cuantificar la pensión diferente al Salario Mínimo.

Derivado de lo anterior el pasado miércoles 17 de febrero de 2021 los ministros de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinaron que el tope máximo de la pensión jubilatoria otorgada por el ISSSTE deberá cuantificarse en Unidad de Medida y Actualización (UMA) y no en salarios mínimos.

Cabe mencionar que esta disposición afectará a aquellos trabajadores que su salario promedio anual sea mayor que 10 UMAs, causándoles un agravio en su ingreso y su estabilidad financiera.

Como siempre te recordamos que, si tiene dudas sobre este u otro tema de carácter laboral, puedes escribir al correo electrónico ricardo.fuentesj@hotmail.com, donde con gusto te brindare la asesoría solicitada.



%

Baja la tasa de interés en México ¿cuáles son las razones y cómo repercute en la economía del trabajador?

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

En estos momentos la contención del gasto del gobierno permite que la liquidez con que cuenta el sector privado sea mayor. Es decir, la liberalización del crédito bancario va a crecer y con ello la oferta de dinero crecerá. Las familias contarán con más dinero para sufragar más gastos, que se traducirán, por ejemplo, en la compra de más alimentos, medicinas, electrodomésticos y una infinidad de bienes y servicios que conforman sus canastas de consumo. La reducción de la tasa de interés de referencia dictaminada por Banco de México también implica que las familias podrán acceder a un mayor número de créditos a precios más bajos, o si se le quiere ver, con una tasa de interés cobrada más reducida. Por ejemplo, en los créditos para la vivienda o para la compra de bienes duraderos, los préstamos se expandirán con cobros de intereses más bajos y a mayores plazos. Esa es la liquidez que fomenta "y mejora" el nivel de vida de la clase trabajadora.

Los trabajadores en estos momentos pueden ver mejorado su nivel de vida, medido por la cantidad y

calidad de bienes y servicios que pueden adquirir por tres razones: en primer lugar, por la baja inflación que se tendrá en este 2021. En segundo lugar, por esa mayor liquidez que se contará derivada de esa reducción del precio de los créditos que se podrán solicitar. Y en tercer lugar, porque la carga tributaria "o impuestos" no se incrementará. Con todo ello, el presupuesto familiar alcanzará para más. Los trabajadores podrían ver disminuido su nivel de vida o de bienestar si la liquidez fuera menor derivada de un incremento en los réditos o tasa de interés. Habría menos dinero en la economía para ser gastado en el consumo de los trabajadores. De igual forma, si a eso se le agregara una inflación más elevada y un mayor cobro de impuestos, su poder de compra sería menor y con ello también su nivel de vida también decaería.

El gobierno puede apoyar a la clase trabajadora no solo con una mayor erogación de dinero a través de su gasto. El apoyo más efectivo de éste es propiciar un escenario de precios estable "una inflación controlada" derivada de un equilibrio en su gasto.

Si el gobierno gasta más allá de su ingreso "si se endeuda o endroga" el costo de la vida será mayor. Y dicho incremento es el impuesto más fuerte que puede soportar la clase trabajadora. Mercancías y servicios a precios más caros, por lo que el nivel adquisitivo o de compra de los trabajadores sería menor. De ahí la importancia de equilibrar el presupuesto público. Y en ciertas ocasiones el gobierno puede generar ahorros, es decir, no gastar todo el dinero que le ingresa. Eso se le conoce como superávit fiscal. Y este ahorro o superávit es lo que hace que la tasa de interés baje. Es decir, lo que hace que el crédito sea mayor y a costos más reducidos. Los gastos de las familias mexicanas podrían crecer sin generar alzas de precios o inflación. De igual forma, la inversión empresarial podrá crecer, pues el dinero disponible será más cuantioso y más barato, es decir, sería otorgado a tasas más bajas. El reto de esa política de dinero, que en Economía se le conoce como política monetaria es que el ahorro del gobierno "el superávit" sea compensado por ese mayor gasto de las familias y las empresas para fomentar un crecimiento de la economía. El gobierno va a gastar menos y eso forzosamente deberá de propiciar que el sector privado "las familias y empresas mexicanas" gasten más dinero. Ese es un crecimiento de la economía generado por un ahorro público que en teoría debería de elevar el gasto en consumo e inversión privados. Un gasto acrecentado que no elevará el nivel de precios o inflación.

Se dice que el gobierno mexicano recauda poco dinero y por lo tanto gasta poco. Hay quienes piensan que sería ideal que el Estado mexicano debería recaudar más dinero por impuestos para gastar más, es decir, para elevar el gasto público, concepto que



se estudia en la teoría macroeconómica. Ello, según los hacendistas, detonaría el crecimiento, pues si bien las familias y empresas gastarían menos dinero por el mayor gravamen soportado, el gobierno podría gustar más, debido a que su recaudación sería mayor. El resultado sería un crecimiento derivado de un mayor gasto o erogación del gobierno. Ante un presupuesto equilibrado "que no endeuda o endroga al gobierno" la tasa de interés no se elevaría. El nivel de gasto privado se mantendría estable porque la liquidez sería igual o constante y la inflación no se elevaría, como si sucede cuando el gobierno gasta más dinero del que le ingresa.

Como conclusión, pensamos que es mejor que el gobierno propicie que la tasa de interés se reduzca para que las familias y las empresas mexicanas puedan gastar más dinero por la mayor liquidez existente. No creemos que el gobierno con un mayor gasto pueda elevar el nivel de vida de los mexicanos a través de mayores transferencias. Las familias mexicanas deberían de tener esa mayor disponibilidad de dinero y gastar más de acuerdo a sus preferencias. No creemos que el gobierno con un mayor gasto sustentado en una mayor recaudación sea el que decida el cómo se va a mejorar el nivel de vida de los mexicanos. La gran mayoría de los consumidores prefieren pagar menos impuestos y no depender del gobierno, y de esa forma mejorar su nivel de vida con un mayor esfuerzo productivo y con un mayor volumen de dinero disponible "vía reducción de tasas" para su gasto. Bajos impuestos y un presupuesto público reducido y bien equilibrado para mejorar el bienestar de los mexicanos. Mayor liquidez disponible, producto de un gasto equilibrado que propiciará una tasa de interés reducida.



PROCESOS de una huelga

Lic. Ximena Garmendia
Periodista Especializada en Aviación

Vivimos en país, a veces surrealista, a veces hasta kafkiano, y el tema de las huelgas no escapa a tales condiciones. En México se han presentado protestas de trabajadores, equiparables a una huelga, desde antes de ser propiamente dicho una nación. El 4 de julio de 1582 es la fecha registrada, esto es, en tiempos de la Nueva España.

Me asombra que “los canteros, el racionero y ocho ministriles que laboraban en la catedral metropolitana de la Ciudad de México acordaron suspender colectivamente sus labores y exigieron un aumento salarial: su sueldo, consideraban, era demasiado bajo para el nivel y condición de su trabajo”. Pero para continuar con la anécdota de “la primera huelga” en estas tierras, todo indica que los encargados de llevar las cuentas para la realización de una magna obra como “la catedral de la Nueva España”, resolvieron renunciar y dejar a los ministros de culto, literalmente, colgados de la brocha. Y ante el azoro de los clérigos, nadie quiso entrarle al quite, pues los trabajadores que “estallaron la primer huelga” en estas tierras, corrieron la voz de la mala paga. Así que, para disgusto del arzobispo, tuvo que intervenir, conciliando y proponiendo mejoras laborales.

Pero vayamos a la definición ¿qué es una huelga?, la Real Academia de la Lengua Española, mejor conocida como la RAE, nos dice que es “Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”.

Ustedes saben que el ámbito que me apasiona es la aviación, y en el ramo hemos tenido varias huelgas a lo largo de la historia; una de las más sonadas fue la huelga de la entonces empresa Aeronaves de México (popularmente conocida como Aeroméxico, y que era una empresa paraestatal), en el año de 1988, que llevaron a cabo los trabajadores de tierra de la empresa, que luego fue requisada por el gobierno saliente de Miguel de la Madrid Hurtado.

En aquel entonces el gobierno optó por “quebrar a Aeronaves” con todo y sus 12,500 trabajadores; con tal medida quedaron incomunicadas 14 ciudades del país, y las rutas internacionales que operaba, como Madrid, París, Los Ángeles y Miami, sólo por mencionar algunas.

Fue el noticiero “24 horas” que anunció, un viernes por la noche, las medidas implementadas por el gobierno; de inmediato los sindicatos de los trabajadores de Aeroméxico acusaron de tal situación a los distintos administradores de la empresa, y denunciaron que el Gobierno ya tenía decidida su liquidación, incluso antes de que comenzara la huelga del personal de tierra. Según algunos dirigentes sindicales y expertos, el objetivo del Gobierno era proceder inmediatamente a la privatización de la empresa.



El tiempo dio la razón a aquellas voces, y su vaticinio fue correcto, pues en aquel 1988 vimos morir Aeronaves de México, y presenciamos el surgimiento de Aerovías de México, una nueva empresa, sin ningún pasivo laboral y con contratos empezando desde cero. Sin embargo, se continuó bajo el mismo nombre comercial: Aeroméxico. Incluso el mismo logotipo: el caballero águila.

Un caso menos sonado, y de épocas más recientes es el que vive la empresa AeroCalifornia. Sí, leyó Usted bien, “vive” porque la empresa sigue en huelga, desde hace 12 años. En 2008, la aerolínea cuya base era la ciudad de la Paz, en Baja California Sur, tuvo que enfrentar la decisión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, que impedía la continuación de sus operaciones. ¿Por qué motivos? Que la empresa no cumplía con los estándares necesarios de las medidas de seguridad. Por esta razón los trabajadores de AeroCalifornia, estallaron la huelga, como una medida que “congelara” el patrimonio de la aerolínea, y garantizara los pagos de sus sueldos, prestaciones y eventuales liquidaciones. ¿Qué fue lo que pasó?, que la huelga estallada sigue vigente hasta nuestros días, con unos trabajadores atrapados en un mar intransitable de amparos, laudos, recursos y demandas, que impiden una resolución global y definitiva de su caso.

Pero el fascinante mundo de la aviación nos sigue dando tela de dónde cortar, y es así como llegamos a la huelga más reciente, la que hoy enfrenta a empresa y trabajadores de Interjet. Sin embargo, amables lectores, no estamos ante huelga típica, que se ajuste a la definición que nos da el diccionario, y en la que los trabajadores “interrumpieron la actividad laboral”. Dije que nuestro país es kafkiano, y este es un botón de muestra. El pasado 18 de diciembre de 2020, fue la empresa Interjet la que de manera unilateral tomó la decisión de parar sus operaciones, sin tomar en cuenta a sus empleados.

Ante este hecho, los trabajadores tomaron la decisión de estallar una huelga el 8 de enero del presente año. Aquí tene-

mos que ser claros, precisos y puntuales. Después de más de 5 meses sin recibir salario alguno, los trabajadores actuaron así preocupados no solo por perder el trabajo, sino también el patrimonio que con gran esfuerzo forjaron, pues Interjet dejó de pagar las cuotas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), y evidentemente los avisos de atraso en los pagos y la amenaza de desahucio no se hicieron esperar para los trabajadores.

Aunque me acusen de reiterativa, voy a insistir en una idea que es de capital importancia: los trabajadores no pararon las operaciones de Interjet con el estallamiento de su huelga; las operaciones las había parado antes la empresa. La huelga tiene dos directrices muy obvias: por un lado, salvaguardar los pocos bienes con los que cuenta la aerolínea, y por el otro, exigir la intervención de las autoridades laborales, para que tutelen los derechos de la clase trabajadora frente a la postura siempre privilegiada del poder económico de la parte patronal. Y hay que decirlo fuerte y claro, siempre que se cuelgan las banderas rojinegras, lo que el trabajador también busca es la empatía y el apoyo fraternal de sus pares; es una especie de señal de auxilio dirigida a toda la clase trabajadora, para que de forma gremial e individual se sumen a la defensa que hace un grupo de algo tan básico como importante: sus derechos laborales.

En todos estos años que llevo inmersa en el mundo sindical, he sido testigo de cómo en el imaginario colectivo de la sociedad en general, casos como el de Mexicana de Aviación, se convierten en “quiebras ocasionadas por una huelga”, y no hay nada más falso que esto. Al igual que con AeroCalifornia, Mexicana de Aviación fue bajada de vuelo por órdenes de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en este caso bajo el mando de Javier Molinar Horcasitas.





No podemos dejar que esto pase con los compañeros de Interjet. El caldo de cultivo existente no depara nada bueno: a la pandemia hay que agregar las elecciones intermedias para renovar la Cámara de Diputados, las Alcaldías de la CDMX, así como Congresos Locales, Ayuntamientos, Juntas Municipales y Alcaldías en algunos estados de la República. Va a ser muy fácil que su lucha se vea opacada por otros temas coyunturales. La oposición política al actual gobierno federal no ha dudado en tergiversar los hechos y culpar de la crisis de Interjet un día al gobierno, y otro a los sindicatos.

Hoy más que nunca se necesita que las autoridades laborales cumplan sus obligaciones con total apego a los ordenamientos legales, sin olvidar que su función primordial es lograr justicia social. No se trata de un asunto puramente mercantil que se rige por el principio de "estricto derecho". Si bien es cierto Interjet tiene el pleno derecho de defenderse en tribunales, también es cierto que la autoridad está obligada a procurar el equilibrio entre los factores de la producción. Y es que los trabajadores estallaron la huelga el día 8 de enero, y muchos de ellos me compartieron las fotografías en las estaciones donde prestaba servicios la aerolínea, con imágenes de los empleados colocando las banderas rojinegras.

Sin embargo, la empresa Interjet acudió a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para "poner en duda" dicho estallamiento, alegando que no había sido legal. Con ello orilló a la autoridad a efectuar un recuento, para saber si los trabajadores querían continuar con el estallamiento, pues la empresa alegó que no todos los trabajadores estaban de acuer-

do. Después de varios trámites y un tiempo valioso, la Junta accedió al recuento, realizado el pasado martes 16 de febrero. Los trabajadores, obviamente, no desean que se alargue la huelga; ellos buscan una pronta solución a su caso, por con acciones como el recuento, lo que sucede es que del 8 de enero al 16 de febrero sea un tiempo "perdido" en las ficciones legales.

No somos ingenuos. Sabemos perfectamente que esa es la estrategia de Interjet: el desgaste económico, físico y mental de sus trabajadores. Sabemos que el peso de la huelga lo lleva a espaldas el trabajador, que sin recursos, tiene que ver cómo le hace para desplazarse al lugar de trabajo y hacer "guardias", y así cuidar entre todos el patrimonio de la empresa que servirá para liquidarlos, en el mejor de los casos, "hasta donde alcance".

Esa ha sido la realidad laboral en nuestro país desde hace muchos años, pero precisamente por eso este gobierno no puede dejar pasar la oportunidad histórica que tiene enfrente. No bastan las miles de promesas de la clase política, es momento de cortar de tajo ese lento camino que el trabajador debe recorrer para obtener justicia. Interjet no es un caso aislado, lo que suceda con ellos repercutirá de una manera u otra en el resto de la clase trabajadora.

Así como la pandemia por Sars-Cov-2 es una realidad, lo es la huelga de Interjet. No es un caso teórico, no es un modelo matemático que nos permita elucubrar sobre un escenario u otro. Existe, y detrás de ella hay miles de trabajadores, y sus familias, que sin deberla ni temerla, se quedaron sin sustento de un día para otro; trabajadores que por tener amor a su empresa, aceptaron trabajar solamente con la promesa de que sus salarios llegarían pronto; operarios que confiaron en la palabra de sus patrones cuando les dijeron "estamos juntos en esto". Son ellos los que hoy le piden a la actual Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján, que no ceje en su labor de velar por los derechos de los trabajadores, y que no permita que sigan siendo mancillados; son ellos los que siguen esperando una respuesta.

La empresa Interjet utiliza una concesión otorgada por el Estado. El levantamiento de la huelga se dará una vez que las autoridades sienten al empresario, y evalúen si ofrece las garantías para seguirla operando. No tiene caso alargar este conflicto innecesariamente; no debe entrar en esa dinámica de juicio eterno y sin resolución. No cabe un asunto más en este cajón, que ya podría ser llamado: el limbo surrealista de la "impunidad".

88 aniversario del Sindicato Ferrocarrilero

Sindicalismo a la Vanguardia

Al conmemorar el 88 aniversario, del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana reafirmó el compromiso de los trabajadores de seguir laborando en medio de la pandemia que golpea la salud pública del país, debido a que el transporte de carga pesada en México, es considerada como "actividad esencial".

En un breve acto conmemorativo en la sede nacional de la CDMX, donde inauguró la Gran Explanada STFRM junto con su Comité Ejecutivo Nacional y bajo los protocolos sanitarios establecidos por las autoridades de salud del gobierno federal, el líder nacional del STFRM, Víctor Flores Morales escuchó el mensaje de unidad y fortalecida responsabilidad laboral, enviado por los Secretarios Generales de las 39 secciones sindicales del país.

En cada una de las sedes sindicales, se colocaron mantas alusivas al 88 aniversario del STFRM, donde cada Secretario General Seccional reconoce "el liderazgo con visión de futuro de Don Víctor Flores Morales y de cada uno de los integrantes del Comité Ejecutivo Nacional". Reiteran que ante la importancia de mover y trasladar diariamente miles de toneladas de todo tipo de productos de los puertos y aduanas al interior del país, los trabajadores ferrocarrileros cumplirán con su compromiso de no parar en apoyo a la economía nacional.

El mensaje, enviado al Comité Ejecutivo Nacional del STFRM, firmado por los 39 Secretarios Generales Seccionales cita que el momento que vive el país y el mundo ante la emergencia sanitaria, "nos obliga a reinventar el concepto sindical, bajo la protección de los estatutos sindicales que postula el STFRM, el cual busca ser el mejor sindicato de México. Los trabajadores ferrocarrileros seguimos superando la adversidad, debido en buena medida a la unidad y lealtad del gremio para con la dirigencia nacional del STFRM".

Reiteran que lograr los mejores porcentajes de incremento salarial y las prestaciones laborales más sentidas, ha sido conquista de toda la dirigencia. No hemos bajado la guardia al momento de laborar bajo los cuidados y medidas sanitaria ante la pandemia que no cede y la visión laboral y social del Secretario Nacional del STFRM, Víctor Flores Morales al enviar los "kits" de seguridad personal a los trabajadores de las 39 secciones y centros de trabajo.

En su momento, el Secretario Nacional de Organización, Francisco Grajales, al hacer uso de la palabra precisó que dentro del STFRM, el concepto sindical ha sido ampliado hacia lo social en acciones concretas por el Comité Ejecutivo Nacional, dirigidas al cuidado de la salud de los trabajadores. Por ello y ante la emergencia sanitaria no solo se han enviado a lo largo de todo un año los "kits" de seguridad personal, sino además se sanitizan las oficinas sindicales y áreas de trabajo, además del apoyo en la atención que requieran los ferrocarrileros afectados por esta pandemia.



Pensión ISSSTE: cómo te afectará el cambio a UMA que ya aprobó la Suprema Corte

Lic. Carlos González Merino
Aspirante a la Presidencia del SUTGCDMX

Los ministros resolvieron que el monto máximo recibido por concepto de pensión no debe ser establecido por el salario mínimo

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió que el cálculo del tope máximo de pensiones jubilatorias de los trabajadores adscritos al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) debe determinarse con base en la Unidad de Medida y Actualización (UMA) y no con el salario mínimo.

De esa forma, como resultado de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario, la cantidad máxima a la que pueden aspirar las personas trabajadoras sujetas al artículo décimo transitorio de la Ley del ISSSTE estará sujeto al monto establecido por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI).

La citada modificación a la constitución se realizó, de acuerdo con el documento, para que el aumento en el monto establecido en el salario mínimo pudiera favorecer el ingreso económico de las y los trabajadores. Es decir, que su incremento se refleje directamente en el poder adquisitivo y no en otros conceptos ajenos al sueldo como "el monto de pago de diversas obligaciones, multas, créditos y aportaciones de seguridad social".

Debido a ello, en la sesión pública remota, los cinco ministros avalaron por unanimidad la propuesta elaborada por el integrante Javier Laynez Potisek. Se concluyó que, conforme a la Constitución Federal, la Ley del ISSSTE abrogada y el artículo Décimo transitorio de la Ley del ISSSTE vigente, el tope máximo de la pensión jubilatoria debe calcularse con base en la UMA.

La ley del ISSSTE vigente, en su artículo 17, señala que las cuotas y aportaciones se efectuarán conforme al Sueldo Básico, el cual establece como límite inferior un Salario Mínimo. Mientras tanto, el límite superior, es decir, lo máximo que puede recibir una persona trabajadora por concepto de pensión, se encuentra establecido "en diez veces dicho Salario Mínimo".

En ese sentido, para 2021, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), estableció el ingreso mínimo diario de \$141.70 MXN para todo el país. Mientras tanto, en la Zona Libre de la Frontera Norte la cifra fue homologada a \$213.39 pesos.

Tomando en cuenta el ingreso mínimo aplicable a la mayor parte del país y lo establecido en la Ley Vigente del ISSSTE antes de la determinación de la SCJN, el monto mínimo garantizado para la pensión jubilatoria es de \$4,251 MXN de manera mensual.

Mientras tanto, el límite máximo superior sería de 42,510 MXN en el mismo periodo.

Cabe mencionar que el monto establecido varía de acuerdo con la situación laboral particular del trabajador. Es decir que depende de factores como el salario percibido, las cotizaciones al momento del retiro, la edad, años de servicio, puesto, entre otros.

Qué es la UMA y cómo afectará

La UMA, de acuerdo con el portal del INEGI, es la referencia económica establecida en pesos y sirve para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes de los tres niveles gubernamentales. Para este año, el valor diario se determinó para \$89.62 MXN, mientras que mensualmente equivale a \$2724.45 MXN y anualmente a \$32,693.40 MXN.

Tomando como referencia la cantidad establecida en el límite máximo en la Ley vigente del ISSSTE, es decir, 10 UMA en este caso, el monto mayor por concepto de pensión tendría cambios sustanciales.

Con ello, el monto máximo por mes al que podría acceder un pensionado deberá establecerse en \$27,244.50 MXN. Es decir, que las pensiones no serán calculadas en UMA, sino que solo se establecerá un nuevo monto máximo.

Luego de la resolución de la SCJN, las personas que podrían resultar afectadas con la determinación serían aquellas cuyas pensiones están establecidas en cantidades mayores a las 10 UMA, es decir encima de \$27,244.50 MXN mensuales.

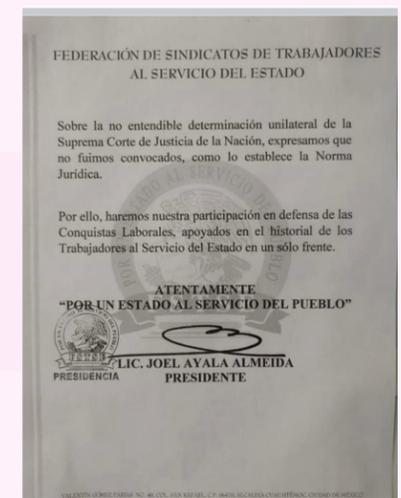
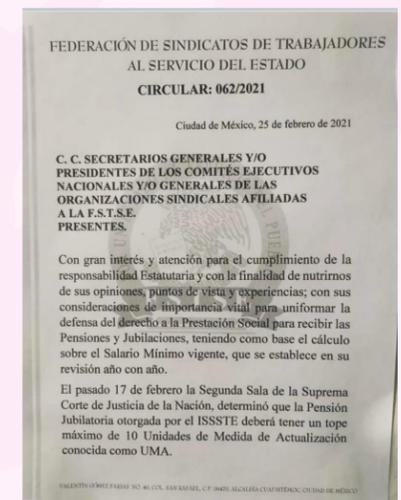
Análisis del Lic. Carlos González Merino Aspirante a la presidencia del SUTGCDMX

El UMA vale \$ 89.62 el salario mínimo general vale \$141.70 la diferencia entre una y el otro es de \$52.08 para los que ganen, los diez salarios mínimos será $10 \times 141 = \$1417 \times 30 = \$42,510$. En UMA sería $10 \times 89.62 = \$896.20 \times 30 = \$26,886$ diferencia \$15,624; ahora el UMA se crea para cuestiones fiscales; el problema adherente es que actualmente los jubilados están exentos de pago de impuestos; al aceptar que se aplique esta norma de naturaleza fiscal es el mensaje de que van a imponer el pago de impuestos al 30% doble desgracia.

De donde deviene la inconstitucionalidad; primero la corte ya había declarado inconstitucional la aplicación del UMA a las pensiones por la naturaleza jurídica de la norma; ahora esa misma Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) dijo que si es constitucional la aplicación del UMA, sin sustentar jurídicamente y en la constitución dicha jurisprudencia; el artículo 123 apartado "B" fracción XI su ley reglamentaria es la LEY DEL ISSSTE, por lo que no debe aplicarse otra ley; ahora suponiendo que hay dos normas jurídicas con jerarquía jurídica análoga en espacio y territorio; sería un conflicto de leyes;

la pregunta cuál de ellas sería la aplicable.

Principio general de derecho, sería de la especialidad y que por mandato constitucional; es la Ley del ISSSTE; luego entonces la nueva jurisprudencia es inconstitucional; y el fondo es que el gobierno federal al haberse declarado la inconstitucional de la aplicación del UMA, la deuda del ISSSTE, era archimillonaria; porque tenía que devolver a cada jubilado que se le había pagado en UMA, la cantidad resultante del valor del UMA y el salario mínimo general o sea \$52.08 por hasta 5 años anteriores al día que se presentará la demanda más las que se siguieran venciendo; ¿Cómo se deshizo de eso? haciendo que la corte; hiciera la declaración de que si era constitucional la aplicación del UMA, con ello se libera del adeudo; y paga menos pensión; esto no sólo afecta a los jubilados y pensionados, sino hasta los activos que se vayan a jubilar; porque sus pensiones se dictaminarían con menos \$52.08 menos por salario mínimo diario y dependiendo de los salarios mínimos que les fueran a pagar porque va 2,3,4,5,6,7,8,9 y 10 salarios mínimos, suponiendo que fueran 10 salarios mínimos $10 - 52.08 \times 10 =$. La realidad de las cosas es que si es inconstitucional la aplicación del UMA a las pensiones.





Congreso del Trabajo celebra 55 Años

Sindicalismo a la Vanguardia

Reunidos de manera virtual, los líderes sindicales de las centrales obreras más importantes del país, se reunirán para conmemorar el 55 aniversario del Congreso del Trabajo (CT), en donde analizarán la situación frente a la pandemia y el cumplimiento de las principales demandas como: mejores salarios, prestaciones y sobre todo seguridad social y laboral de los 20 millones de asalariados que representan.

El máximo organismo del movimiento obrero del país lo preside el senador, Carlos Aceves del Olmo (CTM) y que como vicepresidentes se encuentran Reyes Soberanis Moreno, Víctor Flores Morales y Óscar Moreno Moreno, quienes darán un posicionamiento claro sobre la difícil situación económica que enfrenta el país.

En mi calidad de presidente, encabezé la conmemoración del 55 aniversario del Congreso del Trabajo, el cual aglutina al movimiento obrero organizado en el país. Reiteramos nuestro compromiso de seguir luchando con unidad y justicia social en favor de las y los trabajadores.

Previo al encuentro, el Congreso del Trabajo informó que ratificará los alcances salariales y de derechos laborales que las dirigencias de todas las organizaciones que lo conforman, alcanzaron durante 2020, y plantearán los nuevos retos para 2021, como el hecho de llevar adelante los procesos de legitimación

de contratos colectivos de trabajo.

El total de centrales obreras que conforman al Congreso del Trabajo suman 53 a nivel nacional y se destaca de manera importante que en 15 estados del país, el CT tiene representaciones con el fin de atender y encauzar las demandas de los trabajadores asalariados que en promedio suman cerca de 20 millones.

Las organizaciones de trabajadores como la CTM, SNTE, FSTSE, STFRM, COR, CROC, CROM, STPRM, CGT, FAO, CRT, ANDA, FENASIB, COM, COCEM y STPGJDF, entre otros participaron en el encuentro virtual y de unidad que se realizó para conmemorar el 55 aniversario de la constitución del CT.

Un llamado especial se hizo para seguirse cuidando todos en medio de la pandemia que tanto nos ha afectado a todos y se hizo mención al aniversario de la Confederación General de Trabajadores que cumplido su primer centenario.

Reyes Soberanis resaltó que la pandemia ha generado múltiples pérdidas a los trabajadores, y que incluso millones de ellos aún no han podido recuperar el empleo y la pobreza ha invadido a un importante número de hogares de trabajadores.

Dijo que "desde que el Gobierno declaró emergencia sanitaria, se perdieron miles de empleos for-



males y hasta la fecha no ha sido posible su recuperación y la pobreza sigue agobiando a cientos de mexicanos quienes no han recibido ninguna ayuda", haciendo eco de esto otros líderes como Amador Monrroy, presidente de la CTC y el arquitecto Rafael Riva Palacio, dirigente del Sindicato del INFONAVIT, entre otros.

Reyes Soberanis, secretario general de la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) se refirió a que retroceder al semáforo rojo afectaría aún más la situación económica que se vive por la pandemia, por ello reitero el llamado hecho tanto por Víctor Flores como por Carlos Aceves del Olmo y

el pleno del Congreso del Trabajo, conto con la presencia del arquitecto Rafael Riva Palacio Pontones, secretario general del Sindicato del INFONAVIT, el Oficial Mayor, Juan Pérez Jau-regui, José Luis Mondragón, Paz, líder de FRET. Amador Monrroy Estrada presidente de la CTC

En forma especial y por voz de Reyes Soberanis se hizo mención a los dirigentes que han sido afectados por el COVID como Juan Uribe Soria y Marco Antonio Hernández Ruiz, y se hizo una remembranza de todos aquellos seres queridos y familiares que también han partido por culpa del virus mortal.

FIRMÓ LA CONVOCATORIA DE LOS 49 JUEGOS NACIONALES DEPORTIVOS Y RECREATIVOS DE LOS TRABAJADORES 2021

En el marco del 55 Aniversario del Congreso del Trabajo y como una tradición, se firmó la Convocatoria de los 49 JUEGOS NACIONALES DEPORTIVOS y RECREATIVOS de los TRABAJADORES 2021

Lo firmaron: el Senador CARLOS ACEVES DEL OLMO, Presidente del Congreso del Trabajo, Secretario General de la C.T.M. y Presidente del INDET; REYES SOBERANIS MORENO, Vicepresidente del Congreso del Trabajo, Secretario General de la C.O.R. y Presidente Ejecutivo del INDET, VÍCTOR FLORES MORALES, Presidente del Consejo Nacional del Deporte de los Trabajadores y Secretario Nacional del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la R.M.; GERARDO CORTÉS GARCÍA, Vicepresidente del Congreso del Trabajo y Secretario General del Sindicato de Trabajadores, Harineros y Panificadores de la R.M.; así como el Secretario Ejecutivo del INDET, Profesor PABLO REYES OSORIO, ante la presencia de Secretarios Generales de diferentes Organizaciones Sindicales que integran el Congreso del Trabajo.





POR LA UNIÓN Y
DIGNIFICACIÓN
DE LOS OBREROS
MEXICANOS



Mildred Fernández Gómez Secretaria General del Sindicato de los Obreros Mexicanos

Sindicalismo a la Vanguardia

¿Quién es Mildred Fernández Gómez?

Mildred Fernández Gómez, inició trabajando en un estudio fotográfico a muy corta edad, posteriormente en una tienda departamental y a los pocos meses y cumplidos los 18 años mi padre me dice que presentaré un examen para ingresar a Luz y Fuerza del Centro, examen que apruebo siendo admitida en el escalafón de oficinistas varios donde mi actividad a desempeñar sería la mensajería. Durante este tiempo realizo mi licenciatura en Derecho, lo que me lleva a estar en diferentes áreas de la paraestatal como Distribución, Relaciones Laborales y Asuntos Jurídicos, estando como apoderada legal al momento de la extinción de la empresa.

A muy temprana edad tuve la fortuna de acompañar a mi padre a marchas para tener mejores condiciones laborales, derivado de estas experiencias y

viniendo de una familia que ha pertenecido al sector obrero crece mi inquietud de servir a la clase trabajadora.

Derivado de la extinción y al estar desempleados, compañeros y compañeras según nuestra experiencia o profesión comenzamos a dar servicios por nuestra cuenta, otros buscamos alguna fuente de empleo en empresas o instituciones; continuamos teniendo reuniones y nuestra comunicación siempre ha sido constante para encontrar alternativas estables de trabajo. Simultáneamente ingreso a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores en la Unidad de Enlace, área encargada de ver todos los temas relacionados con la Ley general de transparencia y Acceso a la información, sin embargo, y ante la necesidad de tener empleos formales con condiciones de trabajo dignas para todos, decidimos unirnos y así crear el Sindicato de los Obreros Mexicanos.

La Mujer en el Sindicalismo.

Desde una perspectiva histórica la participación laboral y sindical de las mujeres ha sido considerada marginal.

La historia del sindicalismo no se puede entender sin la historia de las mujeres en los sindicatos, siempre presentes pero insuficientemente reconocidas.

En los textos se ha precisado a las mujeres sindicalistas, pero no hay que olvidar a las mujeres de los sindicalistas, mujeres que en sus atribuciones de madres, esposas e hijas han contribuido y contribuyen con su trabajo en casa, con su atención y cuidado a que los hombres del Sindicato puedan formar parte activa de la organización sindical y de sus luchas.

Para las mujeres es imprescindible una atmósfera laboral sana, equitativa, libre de acoso y hostigamiento, el reconocimiento pleno de nuestros derechos, oportunidades de crecimiento y remuneración imparcial, hay que perseverar y no resignarse.

No es cuestión de sobrevivir es cuestión de igualdad, ante la ley todos somos iguales y si somos iguales tenemos los mismos derechos y obligaciones. En mi central orgullosamente Cromista tenemos presencia femenina activamente.

¿Cómo fue el origen del Sindicato de los Obreros Mexicanos?

Cuando tienes fe nada es imposible, nosotros somos muchos y la fuerza entre cada uno de nosotros es la unión que da origen al Sindicato de los Obreros Mexicanos.

Unidos buscamos la dignificación de la clase obrera en nuestro país, mejorar la calidad de vida de nuestros agremiados y su empleabilidad formal a través de la Organización, ofreciendo a las empresas la mejor mano de obra, honesta y calificada.

El S.O.M se integra por profesionales y profesionistas capacitados y con amplia experiencia en sus áreas. Agrupamos a los trabajadores de toda la República que presten sus servicios a diversas empresas y patrones que se dedican a la operación, gestión de cobro y servicios al usuario, los empleados y obreros que se dedican a la Industria de la Energía, así como a la construcción en gene-

ral, mantenimiento y arrendamiento de inmuebles, entre otros.

Somos una agrupación sindical a la vanguardia del respeto de los derechos de los trabajadores, en armonía con el crecimiento social de las empresas y de nuestro país, luchando en todo momento por los derechos establecidos en la ley y por los derechos adquiridos de nuestros agremiados, buscando mejoras laborales en beneficio de los trabajadores.

Platícanos, como es que llegas a la Secretaría General.

Todo es posible cuando crees.

Creo en qué hombres y mujeres podemos y merecemos tener un empleo estable y formal, con condiciones de trabajo digno.

Creo en los principios legales, laborales y morales, principios que me llevaron a la Secretaría General, anteponiendo siempre el bien común.

¿Cómo Implementas la equidad de Género en tu Sindicato?

La equidad de género implica que hombres y mujeres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades. Implica ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana, trabajo, salud, educación.

Tanto en mi Central como en el Sindicato de los Obreros Mexicanos estamos a favor de contar con condiciones que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.





En el S.O.M realizamos un diagnóstico en el que identificamos las desigualdades que existen; se designan coordinadores y coordinadoras entre los trabajadores para detectar inequidad en las diferentes áreas de trabajo y así poderlas combatir.

Implementamos estrategias que favorezcan la igualdad en favor del personal, a efecto de disminuir el impacto de la inequidad.

¿Cómo vez al Sindicalismo Actual?

Es necesario superar las objeciones históricas que pesan sobre los sindicatos, dejar atrás el pasado de impunidad, corrupción, sindicatos blancos, pactos ilegales, explotación laboral, etc.

El Sindicalismo actual debe ser protagonista de las nuevas expresiones de la lucha laboral, una nueva forma de liderazgos orgánicos, democráticos y transparentes.

Se necesitan líderes, sindicatos y centrales de trabajadores que aporten a la creación de comunidades digitales, desarrollo y evolución de talento, que influyan en el ambiente y la cultura productiva con una mayor eficiencia de la mano de obra.

El Sindicalismo actual tiene que reinventarse, tiene que estar en una constante transformación, siempre atento siempre actualizado.

¿Cuáles serían los requisitos indispensables, para ser Secretario General en esta nueva etapa del Sindicalismo?

Necesitamos líderes con valores, líderes de campo,

líderes que estén atentos y que escuchen las necesidades de los trabajadores, un líder comprometido con la defensa de intereses comunes.

Coméntanos sobre estos nuevos ajustes al Outsourcing.

Hay que regular las malas prácticas en el outsourcing, hay que identificar a las empresas que mediante el outsourcing violentan los derechos de los trabajadores.

El outsourcing se debe regular y vigilar su adecuado funcionamiento, tanto por las autoridades laborales como por los sindicatos que lleguen a firmar con estas empresas.

Desde un inicio nosotros hemos cuidado que las empresas con las que contratamos paguen a los trabajadores el seguro social, infonavit, sistema de ahorro para el retiro y utilidades, ya que existen empresas de outsourcing que dan de alta al trabajador ante el IMSS con un salario menor al que realmente percibe, y con esto perjudica todas las prestaciones del trabajador hasta su jubilación, por lo que es necesario que el outsourcing deba regularse y vigilarse en favor de los trabajadores.

Coméntanos sobre el nuevo sistema de justicia laboral.

- Importante reformar los estatutos de los sindicatos para garantizar la participación equitativa de las mujeres en las directivas de las organizaciones gremiales.
- Democracia sindical, muy importante que los trabajadores elijan a sus líderes mediante el voto personal, libre, directo y secreto.
- Importante que los trabajadores manifiesten su voluntad en los contratos colectivos de trabajo que se firmen.
- Importante la conciliación laboral como un mecanismo expedito, confidencial y gratuito que beneficia a los trabajadores mediante un convenio que se eleva a categoría de cosa juzgada.
- La creación de Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial en los que se llevarán procedimientos orales más rápidos.

Coméntanos sobre el centro federal de conciliación y registro laboral.

Parte de esta transformación es la creación de un nuevo órgano que, además de llevar los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional, vigilará que se respeten los derechos sindica-



les y los intereses colectivos de los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos y se encargará de la conciliación a nivel federal.

El centro de conciliación laboral del Estado de México ya se encuentra en funcionamiento y hasta la presente fecha ha tenido buenos resultados, ya que hay procedimientos que se han resuelto en menos de una semana, procedimientos que antes de la Reforma se llevaban como mínimo un tiempo de 6 meses a 1 año.

Es importante que los sindicatos se encuentren debidamente registrados en el Centro Federal de Conciliación y así mismo que se cuente con los mecanismos establecidos por la ley para registrar los contratos colectivos de trabajo debidamente legitimados.

En el estado de México y ante la relevancia de esta reforma laboral, entre una de las metas como Sindicato fue la de certificar a uno de nuestros compañeros como conciliador; por lo que el Sindicato de los Obreros Mexicanos, orgullosamente adheridos a la CROM, somos pioneros en tener un conciliador certificado en términos del estándar Ec-1250-conciliacion para la solución de conflictos en materia laboral.

El sindicato, ¿cómo afronto la pandemia?

La unidad es la base para nuestros agremiados, no están siendo fácil los retos que se van presentando. Le damos prioridad a los compañeros y compañeras más vulnerables, compañeros mayores de 60 años, compañeros con alguna enfermedad crónica degenerativa, con obesidad, con diabetes e hipertensión. Los grupos más vulnerables corren el riesgo de que se incremente su fragilidad.

Negociamos la reducción de personal sin que fueran despedidos, trabajando una semana si y descansando la siguiente y así sucesivamente.

En algunos casos negociamos de manera temporal la reducción de salarios contra un despido, siempre y cuando no fuera por debajo del salario mínimo.

Mensaje a los trabajadores

Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, pero la historia nos demuestra que la unión de la base trabajadora da como resultado mejores condiciones de trabajo, mejores prestaciones, estabilidad en el empleo, acceso a una jubilación, mejores salarios y otros beneficios.

El S.O.M cuidará en todo momento que nada vaya en perjuicio del trabajador.

La dignidad no está en el dinero o en lo material, el modo económico no es lo que le atribuye a la dignidad; aunque sea un salario bien remunerado, si se presenta un acto de discriminación, de explotación, de abuso, deja de ser un trabajo digno.

Llamamos a evitar más pérdidas de empleo, solicitamos que los centros de trabajo sean seguros y que se respeten los derechos laborales y los derechos de los compañeros y compañeras en situación vulnerable.

Las crisis no son iguales para todo el mundo ni para todas las personas.

Tenemos que decirle a las personas que sufren que Dios está con ellos.



Visita nuestro canal, donde encontraras la entrevista completa



A un año de huelga en la agencia Notimex

Sindicalismo a la Vanguardia

Las y los trabajadores en Huelga de Notimex recurrirán a instancias internacionales, como los paneles laborales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), de mantenerse la negativa de la Directora General, Sanjuana Martínez, de resolver el conflicto.

Al cumplirse un año del estallamiento de la Huelga en la Agencia de Noticias del Estado Mexicano, la secretaria general del Sindicato Único de Trabajadores de Notimex (SutNotimex), Adriana Urrea, indicó que para las próximas semanas, se espera la resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) sobre la demanda de imputabilidad.

Confío en que habrá una resolución a favor de las y los trabajadores, debido a que en las diferentes audiencias se han logrado acreditar las violaciones a los derechos humanos y laborales de las y los trabajadores.

Sin embargo, no se tiene la certeza de que la Dirección acatará dicho dictamen, porque no ha mostrado voluntad política para ello, a pesar de lo instruido en diferentes momentos por el presidente Andrés Manuel López Obrador (AMLO). Por el contrario, mantiene el ataque, la difamación y la criminalización hacia las y los trabajadores en Huelga.

Por ello, de mantener su negativa, una vez que se conozca la resolución de la autoridad laboral, si la Dirección general de Notimex sigue con su negativa para resolver el conflicto, el SutNotimex llegará a instancias internacionales, para lo cual ya ha establecido puentes y comunicación con diversas organizaciones internacionales de sindicatos y periodistas.

"No queremos convertirnos en una Mexicana de Aviación del gobierno de Felipe Calderón o quedarnos como los compañeros electricistas, quienes llevan 11 años de lucha en espera de una solución."

Confiamos en que habrá una resolución favorable para los trabajadores porque hemos acreditado las violaciones, pero eso no asegura que la Dirección acatará la resolución y acabe el conflicto, por lo que de darse ese supuesto llegaría a las instancias internacionales", afirmó Urrea.

La Huelga de Notimex estalló el 21 de febrero de 2020, por violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo que derivaron en despidos injustificados, así como en el no pago de prestaciones económicas, la falta de negociación contractual y de incremento salarial.

Con la conferencia de prensa y la colocación de mantas en puentes vehiculares y en diversos puntos sobre Avenida Paseo de la Reforma, en la Ciudad de México, se inició la Semana de Conmemoración de un Año de Huelga en Notimex, que concluirá el próximo 28 de febrero e incluirá diversas acciones incluyendo manifestaciones, en las que contarán con el apoyo de organizaciones nacionales e internacionales, sindicales, obreras, campesinas, de la sociedad civil y muchas más.



Malinali

Mtro. José Enrique Dzul Tuyub
Secretario General, del Sindicato Nacional de los
Trabajadores de la Secretaría de Cultura

El preticor me despertó y sentía la humedad de la lluvia, no sólo en el aire de igual forma en el cuerpo. Entre mis piernas me sentía húmeda y sospeché una coladera en el techo de la casa; un dolor en la cadera y la espalda me confirmó mi gran equivocación, mi niñez quedó ayer corriendo y jugando en la vera del río, y ahora me enfrentaré a mi realidad de estar ya lista para ser casada y tener hijos, como todas las mujeres de Oluta.

Mis padres siempre atentos; mi padre en los asuntos del cacicazgo, como las cosechas, las gallinas, llevar las tierras en paz con los otros pueblos y las disputas, resolverlas con las pláticas entre los señores de la región y, últimamente, el incremento de los tributos con los Mexicas, que pedían más para construir más y más en Tenochtitlán, no solo sus templos para sus tributos a dioses, sino también de albañiles, lo que lastima a las familias de la región y no permite que nuestro pueblo se acrecenté.

En cambio, mi madre me enseñaba las destrezas de la masa, de la comida y las plantas, lo que me agrada, pero no me entretenía como las cosas de más allá del fogón de la casa, y a pesar de tener varias personas que ayudaban a tener todo en orden y en tiempo, eso no siempre terminaba bien, ya que mi madre me reprendía constantemente, por eso y muchas veces me sorprendió escuchando la plática de los señores con mi padre.

Como señor de Oluta y la región, mi padre siempre se opuso a los tributos, pero su posición con los pueblos mayas no se fortalecía y con los mexicas había un sometimiento, eso siempre le traía problemas, hasta que un día lo mandaron buscar y no supimos más de él. A mis pocos años he quedado huérfana de padre, y mi madre me informó que se casaría de nuevo para cuidar el señorío.

Ya no me permiten escuchar los acuerdos entre los señores de la región y eso me disgusta, mi madre acrecienta sus convenciones, es notorio que pronto seré hermana y seré feliz.

Mi hermano llegó con la temporada de cosecha, la emoción de todos de una buena temporada me llega con un alejamiento de mi madre y su ocupación y predilección a mi hermano y su nuevo esposo; me entristece que mi sentir es del vacío de mi padre, sus enseñanzas de cosas de la región, prefiero irme de acá por eso es mejor escapar.

Mi huida, digna de la incomodidad creada ante el nuevo señor de la región forjada por mi padre, terminó al ser capturada por un grupo que comerciaba desde obsidiana, tejidos y personas.



Tardé seis días en llegar al mercado; me siento ofuscada y asustada, de tener personas que me cuidaban y ayudaban en la casa de mis padres, y ahora estoy ofrecida a los señores mayas. Hay muchas cosas que no entiendo, una lengua distinta a la que sé... si no fuera por dos muchachas que igual que a mí, no tendría con quién hablar mi lengua.

Mi señor de Potonchán, no es malo como imaginaba, siendo yo de él una de sus preferencias, y sus buenos tratos a mí, con vestimenta y de oro que antes usaba, acá me tornaban jade y perlas, aprendí también del mejor cultivo de maíz y de comer muy bien el pescado, a entender la lengua de ellos y sus tratos distintos en la guerra, en sus rituales que he de decir son buenos; me asusta que sus propias gentes los donan en sus templos con vida y su propia sangre, siempre creo que algún día podría ser yo uno de esos regalos en algún templo. Acá hay mucha agua, abundancia de carne; se agradece a los dioses de la guerra y del viento.

A mis más de 16 años ya se de contar, de hablar mi lengua y la prestada en estos lares, conozco señores de la nueva región que me acoge, sin ser feliz me siento en paz, no se qué más esperar de esta forma de ver la vida de mi pueblo en contraste con la de los mayab, son distintas, aunque no se contraponen, a veces me confundo, no por no entenderlo más bien no comprendo por qué tiene que ser así, más bien aceptarlo.

Todo transcurría de cosecha a cosecha y ceremonia a ceremonia; supe que varios pueblos atacaron a unos hombres que llegaron en unas casas que vienen del mar, y sé que triunfaron porque la fiesta duro cinco soles y se contó que huyeron asustados de tantos pueblos que se juntaron a la lucha de su llegada; las sonrisas y festejos que permiten seguir disfrutando

de nuestros cultivos, ríos y todas nuestras tierras eso me hace sentir bien.

Los tambores despertaron a nuestro pueblo, unos vigías anunciaron que han regresado las casas grandes que flotan del mar, y venían con unos animales que corrían y espantaban a todos, que de ellos lo hacían a su voluntad; unos tzimines más grandes, han pedido que a los otros señores trajeran mantas, maíz y otras cosas para pedir que se fueran. Los mensajeros han dicho a mi señor y demás, que estas gentes querían entrar a los pueblos, por lo que se pidió que de 17 pueblos trajeran sus hombres a dar lucha para alejar a estas gentes que querían de lo nuestro hacer de ellos.

Yo, Malinali, me siento con miedo, asustada por lo que han dicho los hombres valientes de todos los pueblos, porque no sabemos qué pasará, solo me siento más confundida cuando me llaman para reunirme con mis tres compañeras de mi señor y 17 muchachas de los otros pueblos. Más carnes, mantas, oro y maíz, y nos pidieron ir para con aquellos que guerrearon con nuestros valientes; entre las muchachas el llanto prevalecía, les pido que no lloren que lo que somos es un sacrificio para el bienestar de hermanos, tíos y señores que nuestro deber es ser proveedoras de la paz de estos pueblos, lo que reconfortó ese trayecto.

Fuimos entregadas, junto a las providencias para aquellos señores, solo así nos dejaron para que ellos se fueran; me siento confundida; esos señores son normales igual que mi padre y tíos, solo que son como la sal, blancos, y de cabellos y ojos claros; nosotros, sin pelos en el cachete... y algo que más llama la atención no es sus mantas o sus cachetes con pelo, si no su olor muy malo que obliga a cerrar los ojos y mirarlos de lado.

Con más que miedo subimos a esas casas flotantes, haciéndonos ya bautizadas y dadas a cada uno a uno de esos señores; me propongo a fortalecer a mis compañeras de este nuevo camino a seguir con estos señores.

Empecé a saber a escuchar, primero como les llaman a sus animales, a sus caballos -que de demonios no tienen nada-, y a su dios cristo, y su medio de transporte, su barco -muy fácilmente-, porque lo mentan en cada momento de su día, como cosas que les importan mucho o son parte de sus vidas.

En ese viaje por el mar pude escuchar la explicación de que matar por complacer a los dioses que conocíamos era algo no oportuno, y que existe un solo dios que murió por todos, es algo extraño el saber que murió por nosotros a que nosotros debemos morir por los dioses. Las visiones de mi pueblo donde nací y del de donde me sacaron para estar con ellos, y el de ellos mismos, son diferentes, y es más cómodo creer en un solo dios que muere por nosotros. Sentí curiosidad de que Gerónimo quien hablaba y todos escuchaban siendo importante no tenía mujer de su propio servicio.

Fue en el desembarco que aproveché que Gerónimo hablaba como en mi segundo pueblo y entendí las palabras de ese libro que cuenta cosas de esa vida de dios; supe igual que Gerónimo fue preso y trabajó para unos señores -que ha de ser muchos días de a pie para llegar en Potonchán- y que contó de los príncipes de muy lejos, señores de muchos pueblos y hablaba de otros mundos que yo no sabía como comprender, que existían sin que se supiera de ellos, que existen muchos mundos de personas que buscan y encuentran muchos mundos y que el oro los atrae para hacer de sus bienes más abundantes, comprendí que eso atesoran en su búsqueda de riquezas.

No entendía la discusión que se generó cuando reunidos todos, el jefe llamado Cortés mandó golpear y ahorcar a otros tantos y hundir sus naves, hasta cuando Gerónimo me explicó que es que unos querían regresarse con otro señor y él lo evitó; le pregunté por qué entonces ellos matan a otros pueblos y su gente en nombre de su dios para tener riquezas, no me quiso contestar y se enemistó conmigo, cuando únicamente deseaba saber que sucedía.

Al paso de los días, veía que escribían en hojas cuanto pasaba y en ese momento llegaron personas con regalos de Moctezuma, mantas y alimentos a favor de los hombres de quienes somos; miro como anotan cuanto ven y supe que eran enviados a saber todo lo que ven, y noté que no sabían como hablar de sus cosas e intervine diciendo que ellos son enviados de Tenochtitlan, del gran señor de todos los pueblos, que muchos pueblos le daban de sí y que enviaba regalos para que se marcharan, esto he dicho a Gerónimo en mi segunda lengua ya que la primera si entendía lo que ellos decían. Esto fue confuso porque tendría no sólo que decir lo que decían ellos, también lo que comprendía pasaba con las intenciones de aquellos mensajeros.

Portocarrero, mi señor a quien fui entregada y a quien servía, siempre atento a mí, notó y orgullo sentía de la importancia de mi lengua que manejaba y de utilidad que soy para los suyos, lo que me daba seguridad.

Ya en la Vera Cruz, que se fundó y donde no sabía qué pasaría después, es que llegaron otros hombres que buscaban cómo hablar con quien he llevado con el principal de los señores que se llama Cortés, y junto con Gerónimo le comenté que los que llegaron dicen venir de los Totonacas, más ahí donde está su cacique Gordo, quien desea verlos e invita a visitarlo.

En ese nivel de mi vida, con menos de 20 años, entiendo que hay cosas que son útiles para los demás, y ahora en vez de mi primer pueblo donde nació que no les parecía que hablara, aquí me piden que escuche bien y hable mucho.

Ante el señor gordo noté que no se encuentra cómodo en hablar conmigo; al inicio se resistió, pero le dije que si quería que le dijera a mi señor lo que él quería decir tenía que ser a través de mí; es cuando comprendí el poder de las palabras de mí hacía Gerónimo y de él a mi señor principal, y viceversa. Pero sabía que Gerónimo sólo decía lo básico, no los contextos reales, por ejemplo la desesperación y molestia generada del Señor Gordo que estaba cansado de los tributos altos y la petición de más trabajadores para Tenochtitlan, que no estaba dispuesto a seguir, y que mi señor estaba dispuesto a luchar en nombre de sus príncipes de lejos para apoyarlos y librarlos a cambio de que se dieran a él, para tener más de ellos, que necesitaba alimentos y guerreros para esa campaña de liberación de los Tenochcas.

El señor Gordo dio palabra de que se unirían a su campaña y combatirían para librarse de los Tenochcas que los oprimían con peticiones de más tributos y más hombres, que era insostenible esa relación, y para sellar el acuerdo como asunto de

estado, amarró el acuerdo entregando a la princesa del pueblo, su hija, a la comitiva, y a otras mujeres con mucha comida que abundaba en esas tierras.

Ha sido esa noche que la princesa de los totonacas fue entregada a mi señor Alonso, que se la llevó consigo a su campamento como niño a conocerla y hacerse de ella, por lo que yo sin saber qué pasaría conmigo, quedé tranquila hablando con Gerónimo de esas vidas, de su dios que entendía un poco más.

Fue a media noche que por mí fueron a hablar y a pedir que me buscaba el Señor principal; creí que era mi trabajo de lenguas que se requería, fuimos ambos con Gerónimo a saber qué útiles somos; sin embargo fue reprendido Gerónimo porque sólo han pedido mi presencia ante el Señor Principal, así llamado por todos, Cortés.

Ya a solas, me ha dicho que le intrigaba cómo es que, en este mundo, y por lo que sabía de Gerónimo, mi camino recorrido desde la casa de mis padres y de Potonchán, ha sido lo que forjara -como la espada su carácter y fuerte como un caballo ha sido su trabajo-, en tan poco tiempo a saber la lengua traída del otro lado del mar, que sabía que algunas cosas que ya entendía, de la lengua entre Gerónimo y él, y sólo sonreí de que fácil no es, pero hablar con Gerónimo ayudaba mucho.

No más palabras siguieron, el Señor principal pidió que de hoy en adelante sea yo quien esté con él para su servicio, y saber más de cómo los pueblos organizan sus servicios hacia ellos, y cómo el ejército puede de hoy en adelante seguir con los menesteres del propio camino. Que él me pedía como su señor, de ahí en adelante por las noches, más que con el otro señor, antes de dormir servía a mi señor como mujer casada de él.

A partir de ahí, mucho trabajo de organización de avanzar en ese pueblo que muchos hablan y dicen de él que es de poder de Moctezuma, de que es todo la casa de dioses, pero que se hace de sufrimiento de otros pueblos y casas solas por llevarse para sí hombres y mujeres, y tributo para construirlo; el Señor Gordo mandó avisar a otros tantos pueblos para preparar hombres y pertrechos para la llegada de sus libertadores de esa opresión que tenían cada vez más difícil de cumplir unas cosechas, que antes no les fue muy bien para cumplir, y muchas amenazas existían de mandar por los señores que no cumplían con los pedimentos.

Rumbo a Tenochtitlán, para encontrar la casa del Señor Moctezuma, por muchas veras o por todas se llegaba ahí. Todos los pueblos tributaban a ellos menos los de Tlaxcala, que se hablaba de grandes guerreros, mismos que debíamos alianzar para nuestro cometido; en los pueblos ya nos esperaban con la esperanza de liberarlos de los mexicas, que pedían hombres para sacrificios y para construir y cada vez más fuerte solicitaban más tributo para sostener el señorío, ya los caciques de los pueblos hablaban conmigo y me llamaban Malintzín, ya obtuve un estatus de gran señora, se sentía extraño después de ser sirviente de señores mayas ahora tenía personas que

colaboraban en mi bienestar, y siempre en los pueblos es a mí a quien buscaban, unos para entregarme víveres para los guerreros y otros para informar que ya no tributaban a el gran Moctezuma con la esperanza de que los liberáramos de ellos.

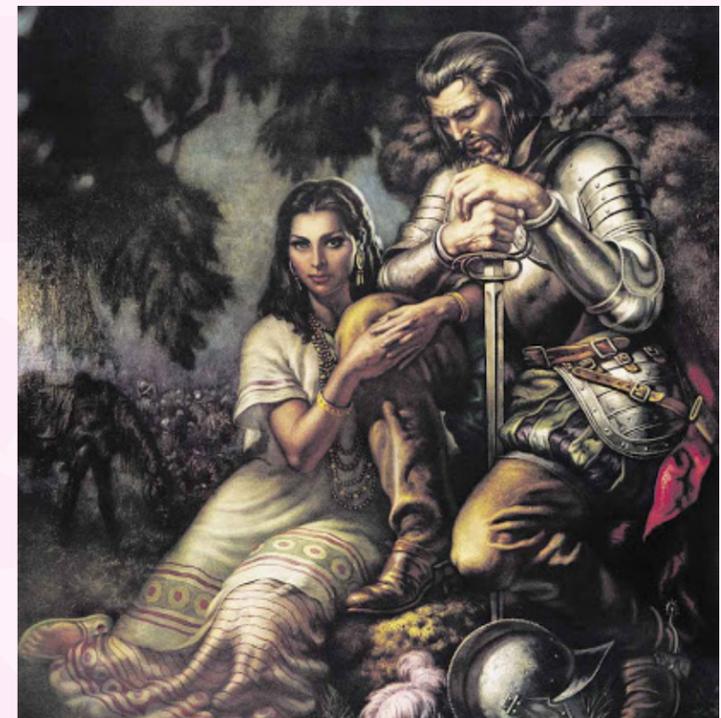
Yo, Malintzín, con muchas mantas de buenas hechuras, con algunas joyas que me obsequiaba mi señor, aprendiendo todos los días la lengua nueva que llegó de donde sale el sol, movido por las olas, me siento fuerte, útil entendiendo de números, de escribir y de hablar como ninguno conocido en estos pueblos que rodean la gran Tenochtitlan. Ya convencida de que tantos muertos no es algo bueno a nombre de los dioses, y que arrebatar a sus hombres de los pueblos en gran número no les hace bien; siempre atenta y entendiendo el parecer de los caciques que hablaban y se quejaban de la vida mala que llevaban ante lo que consideran abusos de los mexicas.

Llegamos a los señoríos de Tlaxcala, seis meses después de salir de Potonchán, donde había grandes guerreros que no estaban sometidos a Moctezuma, una condición que puede favorecer nuestra empresa.

Ya con la alianza provisiones, guerreros y ser como iguales lo que se logró con grandes pláticas para entender y acordar cómo trabajar juntos, a diferencia de los totonacas ellos acuerdan como aliados no solamente sumados a las guerras, decididos a seguir adelante y cercanos a las tierras de Moctezuma, con un solo ejército también comandados como capitanes los Tlaxcaltecas con sus guerreros.

Tenochtitlán, Texcoco y Tlacopan tienen una alianza muy grande bajo la fuerza de los Tenochtitlan con Moctezuma como triple alianza; es una situación que complicaba el llegar con guerra, antes pasaríamos a Cholula, donde son amigos de los de Moctezuma, a que tengamos alimentos y saber si se suman a la guerra. Es ahí que por gran fortuna para nosotros y los guerreros que me seguían junto con mi señor, que he escuchado en muy baja voz de una señora del mercado, que insistía en que fuera con ella, pensando que yo era sometida a los señores, me decía que escapara y que ella me casaría con su hijo; me mostré interesada y es cuando me dijo que los dejara ya porque había un plan militar, con caminos tapados y zanjas con estacas para los caballos que acabarían con los señores de lejos y los Tlaxcaltecas enemigos de su pueblo, dije que iría por mis mantas y mis joyas para irme con ella, sin embargo a mi señor le expliqué que había un ataque listo para acabar con todos, Totonacas, Tlaxcaltecas y que o nos huíamos o atacamos primero.

Los capitanes decididos a enfrentarlos atacaron primero; gran batalla donde murieron guerreros de Tlaxcala y Totonacas y señores del oriente, pero la sorpresa ayudó al triunfo de nuestra fuerza organizada por todos; esa lucha era de ellos o de nosotros, no había más, o detenernos muertos o caminar victoriosos sobre ellos ya muertos; en nombre de muchos pueblos inconformes continuamos rumbo al gran lugar de Moctezuma, la gran Tenochtitlan.



Pienso que esas luchas grandes que se supieron por todos lados, esos pueblos que se sumaban y su caminar grande, seguro permitió una llegada en paz no en guerra, reunidos ante el gran señor Moctezuma.

Le digo, gran señor, ellos desean que usted siendo el gran jefe, no presente batalla; estos señores piden adoren a su dios y reconozcan a sus príncipes, a lo que me dijo que cómo me atrevía a hablarle a él siendo un gran Tlatoani, a lo que le dije que no era posible hablar directo con ellos por las lenguas; ya tranquilo dijo que éramos bienvenidos, que el ejército tendría resguardo y alimento, y que los principales se quedaran con él, en tanto hablaban más adelante.

En mi vida he conocido de muchas lenguas, de tantos números, de regiones y pueblos, de grandes ríos, montañas y mares, yo malina, ahora Malintzín, conocido el mundo de Oluta la lengua de mi nacimiento, de Xicalango donde mi vida pudo tener caminos varios acabó en Potonchán, donde hay otro mundo y dioses, donde los hombres de acá y de oriente no dan valor a la mujer, sin embargo, a mi me presentan loas, y los pueblos de acá cantos al camino y el título de gran señora. Mi vida -que con mis lenguas, evitó tantos muertos, avasallamientos, en paz, la libertad de los pueblos cansados de tanto tributo y tantos hombres y jóvenes entregados, yo mujer simple y vana-, trazó un camino distinto a mi destino.

Primera parte. Esta aportación pretende únicamente expresar el papel que vivió esta persona, llamada Malintzin, que como en todos los procesos de libertad o conquista, y en el proceso de independencia le llaman Malinche, y que injustamente la asocian a la traición, cuando no es así.





El escenario de la lucha sindical en México en el siglo XXI

Lic. Alberto Romero
Coordinador de Vinculación Sindical de la
Universidad Obrera de México

“¡Orad por los muertos y luchad por los vivos!” Esta frase simple y valiente de la Madre Jones, organizadora sindical del siglo XX, capta la esencia de la tarea primordial de un sindicato: luchar por sueldos y condiciones de trabajo decentes y por el respeto y el trato justo a los derechos de los trabajadores.

Esto ha sido siempre el propósito de los sindicatos y ese debe ser siempre el carácter de la lucha sindical.

La historia del movimiento sindical y laboral ha pasado, en el mundo y en México, por diferentes etapas y momentos, algunos gloriosos y otros desafortunados.

En el siglo XXI, el escenario donde se desarrolla la defensa de los derechos laborales y el acceso al trabajo es complejo y adverso, ya que el modelo económico neoliberal busca la maximización de la ganancias y la extracción de la riqueza a escala mundial y para ello impone estándares globales a las relaciones laborales, lo que ha generado un problema en la distribución de la riqueza y una lucha encarnizada por imponer nuevas formas de explotación, ya sea por las vías de nuevos tipos de

contratación, la disminución de las prestaciones al trabajador, el alargamiento de las jornadas o elevar la intensidad en el desempeño del trabajo (justificándolo de efectividad y eficacia), lo que ha repercutido de manera extrema en el desarrollo del sindicalismo.

Las estrategias globales, aunadas al avance tecnológico, la implementación de normas internacionales de acreditación de habilidades y capacidades de los trabajadores, así como la necesidad de aumentar el volumen de productividad, contribuyen a un deterioro mayor en el mundo del trabajo con impactos en las economías locales, en este caso, la mexicana; la reducción del empleo de las dos últimas décadas, el crecimiento de la pobreza en la clase trabajadora y la baja afiliación a la seguridad social son reflejo del impacto de factores externos que han puesto en jaque a las organizaciones sindicales mexicanas.

También existen factores internos locales los cuales se analizarán en este artículo para construir acciones que superen esta problemática y se desdramatice el desarrollo de los sindicatos en México. Como factores internos del debilitamiento de estas organizaciones se ubican:

1. Las luchas de los agremiados por el poder, el surgimiento de facciones y grupos que menguan la unidad sindical;
2. La ausencia de líderes efectivos que busquen el desarrollo y el fortalecimiento de las organizaciones;
3. La falta de capacitación y actualización de las dirigencias y bases sindicales para generar nuevas formas de lucha y reivindicación.

El desquebrajamiento del modelo sindical clásico, donde la promesa de que ningún trabajador aceptará trabajos en condiciones infrahumanas, y, con ello, el hecho de que no se garantice la satisfacción de las necesidades básicas y complementarias adecuadas para el desarrollo del asalariado y sus familias, ha generado que la corrupción y el clientelismo sean la moneda de negociación, lo que deviene en la falta de confianza de los trabajadores en sus líderes. Así que el dicho “divide y vencerás” ejemplifica el entorno de los sindicatos mexicanos en el siglo XXI, donde cada uno busca llevar agua a su molino a como dé lugar, sin importar que las consecuencias las sufran las próximas generaciones de trabajadores.

1. Las luchas de los agremiados por el poder, la creación de facciones y grupos que menguan la unidad sindical.

Los retos y los entornos modernos, complejos y cambiantes, exigen hacer reflexiones sobre si los viejos esquemas de representación (las prácticas sindicales de los años ochenta y noventa), siguen siendo efectivas para enfrentar con éxito las demandas del siglo XXI.

Entre estas viejas prácticas se encuentran las representaciones pasivas, que sólo contemplan los cambios, convirtiéndose en simples espectadores del tiempo, que no se despegan de sus escritorios y que las puertas de sus oficinas siempre están cerradas, amuralladas por secretarías y “amigos” poco amables, incondicionales del jefe y sin ganas de servir, que obstaculizan y crean el primer dique de separación entre los “líderes” y los trabajadores que buscan manifestar y externar las necesidades reales de los lugares de trabajo. Esa imposibilidad ocasiona que no se pueda desarrollar el encargo con éxito y que, al no cumplirse, se conviertan en objeto de persecución o despido.

Derivado de ese ostracismo sindical de los “líderes”, los agremiados se distancian y generan grupos alternos de poder, facciones rivales al dirigente y, sobre todo, la desunión sindical que debilita a la organización y los coloca en situación de peligro inminente (recordemos que el mejor sindicato es el que no existe, según el teórico neoliberal Milton Friedman), ya que la fortaleza de un sindicato radica en la unión de sus integrantes.

La lejanía de las dirigencias sindicales de los centros de trabajo y sus carencias, aviva la participación local de trabajadores que por sus medios buscan solucionar los problemas y



subsanciar la poca presencia de sus representantes, acción que fortalece a los aspirantes y les confiere la simpatía y apoyo de los locales en contra de la dirigencia oficial. El resultado es que, en las contiendas internas, las pugnas por el poder se basan en la descalificación personal, la guerra sucia y hasta la confrontación física, desviando la posibilidad de avanzar en la construcción de vías democráticas y participativas basadas en el diálogo, el debate de proyectos y sus impactos y la instauración de planes de trabajo conjuntos, con un solo perjudicado: el sindicato.

Para contrarrestar este perjuicio, las dirigencias del siglo XXI mexicanas deben propugnar por ser agentes de cambio proactivos y analíticos de los entornos cambiantes del país y de su organización, es decir, deben estar presentes con sus agremiados en sus lugares de trabajo para identificar los problemas y sensibilizarse en la búsqueda de soluciones viables, y que éstas no salgan de ideas espontáneas e improvisadas, sino que sean el resultado de la interacción con la realidad y sus representados.

La nueva representación sindical debe estar impregnada del espíritu de lo humano y lo sensible, tanto en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de los agremiados, como para apoyar el desarrollo del trabajador en todos sus rubros, y recordar que éste es la base de la sociedad económica y es el trampolín para tener una sociedad menos fragmentada y un país más incluyente. Para alcanzar esta difícil tarea es necesario iniciar un proceso de renovación y creación de nuevos cuadros de dirigencia sindical.

2. La construcción de líderes efectivos que busquen el desarrollo y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Para crear líderes efectivos y transformadores en materia sindical, se debe trabajar en el desarrollo de las habilidades, cualidades y aptitudes individuales de los agremiados, para trasladarlos al ejercicio de la dirección sindical.

La imagen de los líderes y representantes está muy deteriorada, por lo que las nuevas generaciones de dirigentes deben comprender como cimiento neurálgico la integridad personal, basada en un carácter férreo y un cuadro de valores sólidos como la honestidad, la solidaridad, la justicia, el compromiso y la transparencia, que respondan a los requerimientos de estos tiempos de democracia y acceso a la información, donde los agremiados exigen la rendición de cuentas tanto del ejercicio de los recursos económicos como del resultado de las negociaciones colectivas en pro de los miembros de la organización.

El nuevo liderazgo con integridad restablecerá la confianza, generará la creación de lazos estrechos de lucha, pero sobre todo restaurará la alianza entre agremiados que tanta falta hace para enfrentar la unidad empresarial.

Los nuevos retos exigen que estos representantes tengan una visión de futuro, la cual opere como un imán que atraiga, rete e impulse a la gente a actuar. Un líder con visión funge como un motor en tiempos de crisis, ya que alienta a seguir adelante para transformar el hoy por un futuro donde un mundo mejor es posible.

La visión de futuro como herramienta deja de lado la planeación y acción de corto plazo que ha llevado a las dirigencias sindicales a reducir su lucha sólo a la búsqueda de aumentos

salariales que solucionan el aquí y el ahora, restaurando la solidaridad intergeneracional que propugna por buscar acciones que aseguren el desarrollo de los trabajadores de hoy y garantice los derechos para los trabajadores del futuro.

Por último, en el ámbito de la acción se debe tener una visión que descarte las ocurrencias, las espontaneidades e improvisaciones, tan características de los viejos líderes sindicales, y las cambie por planificación, estructuración y certeza de saber a dónde ir y con quiénes construir las estrategias para alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo.

Otra cualidad a desarrollar en los nuevos liderazgos es la motivación, que se desenvuelve en dos sentidos: uno interno, en donde se convierte en un elemento vital para el dirigente, ya que le sirve como sustento para enfrentar las situaciones adversas que se presentan y no desfallecer; el otro sentido es externo y sirve como catalizador para la organización y los agremiados, ya que mantiene el espíritu elevado para acompañar la transformación de las situaciones por más difíciles que parezcan.

Todo proceso de creación de nuevos líderes debe ser acompañado por la capacitación y actualización continua. Se debe reflexionar con base en el precepto básico de liderazgo que versa: *"Si quieres mantenerte dirigiendo, debes mantenerte aprendiendo"*, y no sólo en materia laboral, organizacional y sindical, sino explorar nuevos caminos, como la inteligencia emocional, la nueva gerencia y la resiliencia; caminos que aportarán nuevas formas y maneras de atender a los agremiados, sus problemas y necesidades.

Cabe recordar que la capacitación habilita nuevas formas de solucionar viejos problemas y la actualización crea la posibilidad de obtener mejores resultados construyendo nuevos caminos.

La capacitación derriba el grave problema del líder que piensa que por su experiencia "sabe todo" y lo lleva a aceptar que en muchos ámbitos ha sido superado y su vieja forma de pensar ha quedado en desuso.

La construcción de procesos de aprendizaje y mejoramiento continuo deben ser las fórmulas para una representación efectiva.

Otra herramienta a desarrollar es el trabajo en equipo, que ayuda primeramente a dejar atrás la vieja concepción del liderazgo tipo "Rambo", donde un solo hombre puede vencer a ejércitos y salvar a millones de las tragedias; la modernidad nos enseña que entre más cerebros y manos en un esfuerzo coordinado trabajen, mejores resultados entregarán. En un segundo plano, "el trabajo en equipo" instaura la idea de que una organización es más fuerte cuando une al mayor número de personas en la búsqueda de alternativas; ello estimula el involucramiento de más visiones y con ello compromete más

esfuerzos para salir adelante, lo que apoyará en la construcción de nuevos liderazgos con responsabilidad y servicio.

Por último, en un tercer plano, cabe reconocer que la creación de equipos de trabajo eleva el potencial del líder, ya que atenúa sus debilidades, le enseña de la experiencia de otros, le aleja de la vanidad y el ego en el proceso de delegar, lo que le fortalece y potencializa. Una vez consolidadas las anteriores herramientas, éstas conferirán al líder de una capacidad de gestión y la habilidad para crear redes de solución de problemas donde el liderazgo sin dirección sea imposible y la dirección sin liderazgo sea irresponsable.

En esta acción compartida, el desarrollo de la gestión habilitará al líder para darse cuenta de las limitaciones de la organización y sus carencias, y ante ellas, gestionará las vías para su solución, siempre basadas en la comunicación, la información oportuna y la reflexión constante, con lo que se convertirá en un gestor de ambientes de desarrollo comunicativos y responsables de la solución efectiva de problemas, que aunado a la gestión y la planeación, se vuelve un factor determinante y deja de lado la improvisación, que es una buena herramienta, pero no puede convertirse en la estrategia principal para ejercer un buen liderazgo. Se debe empezar a vislumbrar y construir alternativas con métodos de evaluación e implementación de planes y programas acordes con el momento que se vive, lo que le dará herramientas al líder para construir un discurso inteligente, articulado y substancial, que se aleje de la retórica hueca que ha caracterizado durante tanto tiempo el discurso sindical, en el que hable de cosas y casos nuevos (democracia, participación y acción sindical), de agentes del nuevo escenario político (los jóvenes, las mujeres, los discapacitados, los movimientos LGBTTI, entre otros), con lo que se genera un inercia y sentido de responsabilidad para poder dar respuesta correctamente y a tiempo a los compromisos que se demandan de él y de su representación.

El desarrollo de estas habilidades y cualidades permitirá construir un nuevo modelo sindical combativo, que pugne por intereses legítimos, pero, al mismo tiempo, disponga de una enorme capacidad de concertación, es decir, un sindicalismo cercano a las bases. Para ello se debe trabajar en la construcción de una nueva cultura sindical, que vaya más allá de la capacidad de respuesta, que transite hacia la creación de escenarios que contemplen el manejo eficiente de todos los recursos, como son los materiales, los económicos y los humanos, y que se instaure la transparencia de sus procesos y sus actuantes para dar como resultado un ambiente equitativo y justo para sus agremiados.

También se debe replantear, crear y reforzar las relaciones con la sociedad. El viejo sindicalismo que sólo veía y velaba por sus agremiados debe entender que acercarse a la sociedad generará un frente común para desarrollarse, apoyarse y ser uno en esencia y lucha. La nueva relación con la sociedad implica también un sindicato preocupado por las cuestiones



más sensibles de su entorno, que presente alternativas a los problemas del desempleo y la economía informal, a los de seguridad pública y medio ambiente, que defienda los derechos y reivindicaciones de la mujer y de los jóvenes, porque el sindicato forma parte del entramado social y no puede seguir separado de él como hasta hoy.

No se puede dejar de lado el repensar la relación Estado-sindicato, no verla desde la sumisión y el sometimiento, sino que parta del respeto recíproco y del compromiso de extender una nueva alianza en aras del desarrollo de país y de los trabajadores, en una relación madura y respetuosa. El reflexionar en estas cuestiones nos llevará a reconstruir el compromiso que tienen con México las organizaciones sindicales, a entender que el sindicalismo es un actor imprescindible de la vida pública y eslabón entre la sociedad, las relaciones productivas y el proyecto de una nación solidaria, trabajadora y comprometida con su devenir. Por último, es menester analizar la importancia de la capacitación sindical.

3. La capacitación y actualización de las dirigencias y bases sindicales para generar nuevas formas de lucha y reivindicación.

El concepto y acción de capacitar se entiende como la actividad sistémica, planeada, continua, permanente, cuyo objetivo primordial es la de proporcionar el conocimiento necesario para desarrollar las habilidades, aptitudes y actitudes propicias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma.



Los sindicatos, por ser organizaciones vivas que realizan una actividad diaria, requieren de una capacitación y actualización especializada y constante, no sólo de los dirigentes, sino también las masas de agremiados, para generar una inercia de acciones encauzadas al mejoramiento de su vida y su entorno (sociedad y Estado), situación que resulta necesaria en cualquier organización política. Dentro de las organizaciones sindicales existen funciones clave como:

1. Adoptar un programa de acción (construcción de la conciencia del trabajador, ciudadano y sindicalista), una plataforma de lucha (creación de cursos de inducción, actualización y especialización de acciones sindicales) en la que se exprese claramente la identidad y conciencia de pertenencia a la clase trabajadora y lo que la organización representa (la defensa de los derechos laborales, acceso al trabajo y emancipación de la clase obrera), así como lo que se propone (la distribución equitativa de la riqueza, el combate de la pobreza y el desarrollo de los trabajadores y sus familias).
2. Formar a los trabajadores (para no ser presa fácil de líderes corruptos, acciones lacerantes y estancamiento colectivo), en el espíritu de responsabilidad (para con su gremio, su sociedad y su nación), solidaridad (intergremial e intergeneracional, bases del sindicalismo) e independencia de clase, a fin de conducirlos a la conquista y defensa de sus derechos y los del resto de la población explotada y oprimida.
3. Fomentar la conciencia de clase y disciplina de los trabajadores (a través de la capacitación), para emprender las acciones reivindicativas que permitan lograr alcanzar una sociedad equitativa, justa y libre, que combata los estragos del modelo económico individualista y atomizante llamado "neoliberalismo".

Para llevar a cabo estas funciones que habiliten la acción sindical es necesario que cada organización establezca los procesos para crear las escuelas de formación de cuadros de representación y dirigencia, con programas que respondan a la necesidad de reestructurar y re-funcionalizar los procesos organizacionales, así como cursos de inducción sindical (con lo que se evitará la incorporación de trabajadores al mundo del sindicalismo sin conciencia de clase), cursos de acción comunicativa (para construir, transmitir e impactar con los mensajes adecuados), derecho laboral (para dar a conocer a los agremiados los derechos y obligaciones de cada uno), democracia y acción sindical (para construir planes de acción participativa), liderazgo sindical y oratoria, entre otros, lo que generará ambientes propicios para el desarrollo de nuevas acciones y actores dentro del sindicalismo que impedirán que la inactividad e incompetencia sean las brújulas del desarrollo sindical en México.

Las experiencias de éxito que han generado la capacitación y la actualización a nivel mundial son muchas (los modelos de sindicalismo cubano, español, chileno y francés) y se debe de aprender de ellas para superar los problemas de las organizaciones sindicales mexicanas, que tienen sus raíces en la práctica de acciones del siglo pasado.

La meta debe ser la implementación de una práctica actual, con sustentos y fundamentos teórico-prácticos, que desarrollen las bases del nuevo modelo sindical basado en la ética, la participación, la transparencia, la solidaridad y la coherencia entre lo que dice la organización (principios de lucha) y lo que hacen sus militantes (acciones de lucha), para que con ello se consiga la vinculación de la labor sindical con el compromiso global de un proyecto transformador y solidario en pro del desarrollo de las familias de los trabajadores, la sociedad mexicana y la actividad productiva del país.



7º CICLO DE CONFERENCIAS

Outsourcing, TELETRABAJO Y NUEVOS RETOS DEL DERECHO LABORAL

- 31 / MARZO** Conferencia inaugural
"El teletrabajo y su actualidad"
// LIC. ALBERTO RAMÍREZ GARCÍA
- 7 / ABRIL** "El outsourcing en México"
// LIC. JORGE DOMINGO VIVEROS REYES
Abogado postulante
- 14 / ABRIL** "El nuevo procedimiento laboral"
// DR. HÉCTOR ARTURO MERCADO LÓPEZ
Magistrado en materia laboral en el Décimo Sexto
Tribunal Colegiado del Primer Circuito
- 21 / ABRIL** Conferencia de clausura
"Los nuevos retos del derecho laboral"
// DR. ALFONSO BOUZAS ORTIZ



"POR UN MÉXICO MEJOR"

zoom LIVE

EN VIVO

ACCESO LIBRE
18 a 20 hrs.

Registro de asistencia y obtención de liga de acceso al correo alberto.romero@uom.mx adjuntando nombre completo, correo electrónico y número de WhatsApp. SE ENTREGARÁ CONSTANCIA DE ASISTENCIA CON CÓDIGO QR CON VALIDEZ OFICIAL.

Pacto Coahuila 2021

Reactivación Económica y Estabilidad Laboral

Sindicalismo a la Vanguardia

Con la finalidad de generar un plan integral de reactivación económica a través del diálogo social, enfocado en la cohesión de los factores de la producción para lograr repuntar la economía local y la estabilidad en las relaciones laborales, se firmó el Pacto Coahuila 2021.

"Una vez más todos los actores estratégicos para el desarrollo de Coahuila han respondido a nuestro llamado", mencionó el gobernador Miguel Ángel Riquelme Solís ante alcaldes y alcaldes de los 38 municipios, empresarios de todas las regiones y el sector obrero, representado por sus líderes de manera presencial y virtual, quienes signaron el importante pacto.

Este documento renueva el compromiso que se hizo desde su primera edición en 2018, destinado a impulsar las buenas prácticas y el pleno respeto a los derechos humanos de la principal riqueza de Coahuila: su gente, su fuerza laboral.

ACUERDOS

Riquelme Solís recordó que este Pacto es referencia nacional y es reconocido como único en América Latina, pues busca reforzar los mecanismos de diálogo social encaminados a construir una sociedad pacífica, justa e inclusiva, lo que queda demostrado en sus acuerdos:

- Generar un plan integral de reactivación económica a través del diálogo social.
- Combatir las desigualdades y consolidar una sociedad ocupada, justa e inclusiva.
- Generar empleo decente y productivo acorde a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Fomentar el uso primordial de las tecnologías de la información y comunicación que permitan sostener las fuentes de trabajo, así como los ingresos de las familias.
- Acelerar la inversión como medida para erradicar la crisis económico-laboral.
- Velar que las políticas y acciones conjuntas lleguen a los más rezagados.
- Promover la resiliencia de las personas afectadas por la crisis sanitaria, tutelando los medios de vida de las y los coahuilenses en el marco de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Riquelme Solís destacó que a pesar de la contingencia sanitaria más severa de la historia moderna y de las drásticas reducciones del presupuesto federal, hoy Coahuila es uno de los Estados más atractivos a las inversiones.

Destacó que gracias a las ventajas competitivas, las condiciones de paz laboral y magisterial que por décadas se han mantenido en la entidad, ya se han concretado más de 100 proyectos de inversión nuevos y de expansión.

Luego de describir parte de las múltiples acciones de salud y económicas que su Gobierno ha llevado a cabo para avanzar en un plan de reactivación que amortigüe los efectos de la pandemia, señaló que de acuerdo a cifras del INEGI, en el último trimestre del año pasado Coahuila fue el segundo Estado con mayor formalidad



laboral; el tercero en porcentaje de trabajadores con contrato escrito; y el cuarto con jóvenes y mujeres que se desarrollan en trabajos formales.

Señaló además que hoy Coahuila se encuentra al 21 por ciento de ocupación hospitalaria, y que se tiene a un 95 por ciento de apertura en el comercio, a excepción de los antros y lugares de eventos masivos.

"Ante la falta de una estrategia nacional, nos organizamos con todos los sectores sociales y productivos encontrando hoy un estado equilibrado en todas sus vertientes", aseguró Riquelme Solís.

Asimismo, expresó su desacuerdo en las razones que dio el Gobierno Federal sobre las causas que originó el corte de energía eléctrica en varios estados del País, incluyendo Coahuila, desastre que provocó daño a la industria y a miles de usuarios.

De la misma manera, reiteró que su Gobierno seguirá siendo un enlace entre empresarios, productores y fuerza laboral, y que será quien garantice el Estado de Derecho, respetando siempre las garantías individuales.

"Pero que quede claro, aquí en Coahuila no aceptamos ni chantajes ni bloqueos ni acciones que trasgredan la Ley o el orden público. Aquí en la entidad es prioridad dar certidumbre a quienes confían o invierten en nuestro territorio, porque sabemos que esto se traduce en buenos y más empleos, pero sobre todo mejor pagados", indicó el gobernador Miguel Riquelme.

PACTO SÓLIDO

Enoch Castellanos Férez, presidente nacional de CANACINTRA, mencionó que año con año el Pacto Coahuila se ha ajustado a las circunstancias, pero que sin duda siguen siendo ejes centrales el combate a la desigualdad, el respeto a los derechos humanos y la dignificación de los trabajadores.

Destacó que en estos tiempos de pandemia la reactivación económica toma ahora un papel central, y se necesita mucho diálogo: *"Creo que Coahuila ha demostrado lo que es redignificar la política"*.

Agregó que en estas circunstancias, sin duda los coahuilenses ven hacia el futuro y han estado a la altura de sus circunstancias.

El senador Carlos Aceves del Olmo, Secretario General de la CTM y presidente del Congreso del Trabajo, dijo: *"Es verdaderamente sorprendente cómo ha crecido Coahuila, cómo está el empleo; cómo están las relaciones entre capital y trabajo, con la filosofía del Gobierno"*.

"Yo lo que les digo es que hay que seguir invirtiendo en Coahuila, hay que apoyar totalmente al Gobernador, a los alcaldes y alcaldesas; yo creo que Coahuila es el mejor Estado de la República".

Por su parte, Pedro Américo Furtado de Oliveira, Director de la oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba, resaltó las acciones adoptadas por el Gobierno de Coahuila para mitigar el impacto "nefasto" del virus del Covid-19.

"Coahuila es un Estado punta de lanza en acciones inclusivas en materia laboral, que refuerza la importancia del diálogo social", Con el pacto que hoy se firma, agregó, *Coahuila marca una ruta para todo el País e inclusive para América"*.

La subsecretaria de Empleo y Producción Laboral en Coahuila, Nazira Zogbi Castro, expuso que desde que inició la Administración de Miguel Riquelme se ha fortalecido este importante Pacto; año con año se ha dado seguimiento a los acuerdos y se modifican sus objetivos, porque así lo demandan las necesidades de este mundo cambiante.

"En Coahuila sabemos poner de lado nuestras diferencias ideológicas y partidistas; sabemos unirnos cuando el bien común es el objetivo de todos. El Pacto Coahuila 2021 plasma con claridad esta meta y los acuerdos a los que hemos llegado para lograrlo".

El Presidente Municipal de Monclova, Alfredo Paredes López, agradeció al gobernador Miguel Riquelme por irlos "encarrilando" para que, juntos con su liderazgo, se siga construyendo lo más importante: La paz y la unidad.

Durante la firma del Pacto, estuvieron presentes, además, Miguel Mery Ayup, magistrado presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado; Eduardo Olmos Castro, diputado presidente de la Junta de Gobierno del H. Congreso del Estado; Manolo Jiménez Salinas, Presidente Municipal de Saltillo; Verónica Martínez García, senadora de la República; César Isidro Muñoz de Hoyos, gerente de Relaciones Públicas de la Compañía Cervecería de Coahuila S. de R.L. de CV; Alonso Villarreal de los Santos, director de Servicios Especializados de Construcción de Proyectos S.A. de C.V, y Fernando de las Fuentes Hernández, Secretario de Gobierno.





El impuesto a la utilidad ¿cómo afecta al trabajador y su empresa?

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

En México, la tasa impositiva es una de las más altas del mundo. La carga de impuestos sobre el consumo (IVA) es del 16 por ciento. Si se toma en cuenta que dicho gravamen en los países de la OCDE es del 9 por ciento, es claro que ese gravamen al consumo es alto. El trabajador mexicano también ve reducido su ingreso por la aplicación de un gravamen a su ingreso salarial. El patrón realiza dicho pago mediante una retención impositiva del ISR sobre el salario pagado, el cual debe de hacerse cada ejercicio fiscal. Es decir, en forma indirecta el patrón se hace responsable de ese pago ante la autoridad hacendaria. En cuanto a la tasa impositiva cargada por ese concepto puede ir "según las últimas cifras disponibles" de un 1.92 por ciento hasta un 35 por ciento. La base gravable cargada al trabajador va de acuerdo al total de salarios pagados, incluidas prestaciones no exentas de impuestos. El trabajador tiene la opción de deducir impuestos como pago de servicios médicos, funerarios, aportaciones a su retiro y primas de seguros médicos. Pero esta deducibilidad es muy limitada, del orden del 10 por ciento de sus ingresos, o en el caso de los que ganan cuatro salarios o más, es de 98 mil 243 pesos al año. Si comprueba dicho gasto deducible, la retención sólo será ligeramente menor.

Por su parte, existe el concepto de tasa efectiva de impuestos, la cual se deriva del impuesto aplicado a la utilidad. Si se toma en cuenta la tasa efectiva de impuesto, es decir, la que es aplicada sobre de la utilidad bruta, el monto actual es equivalente al 17.3 por ciento. Esto obedece a que el ISR actual es del 30 por ciento por cada ejercicio fiscal. Y a este ISR se le pueden aplicar una gran cantidad de deducciones. De ahí que, según cálculos propios, el pago del ISR se reduce casi en un 12 por ciento en algunos casos por esa facilidad fiscal. Estas deducciones existen, pero no todas pueden ser acreditadas, lo cual hace que la tasa efectiva "la carga sobre la utilidad de las empresas" varíe de una empresa a otra. Las empresas tienen la posibilidad de deducir gastos "que se traducirán en un menor pago de impuestos" por cuatro rubros principales: el valor del costo de lo vendido; las bonificaciones o devoluciones; los créditos incobrables; y finalmente las pérdidas por caso for-

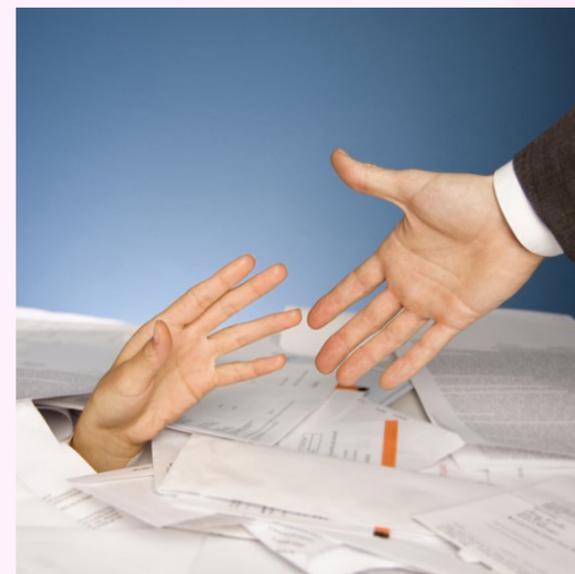
tuito. De ahí que puedan existir reservas fiscales, es decir, dinero que no ha sido captado por el fisco, debido a esas deducciones de las empresas. La utilidad gravable varía porque hay empresas que no pueden deducir muchos gastos que otras empresas sí pueden. Creemos que la reducción sobre de la carga fiscal sobre la utilidad generada, que se reinvierte, y la aplicación de subsidios a insumos elementales utilizados en las empresas serían medidas útiles. En estos momentos los dividendos de las empresas tienen un impuesto del 10 por ciento. Se trata de utilidades distribuidas entre los accionistas de las empresas que no son reinvertidas. Pensamos que el gobierno debe de garantizar una utilidad mínima a las empresas. Hay que hacer énfasis en que éstas son el principal contribuyente, el principal empleador y la principal fuente de ahorro en nuestro país. Hay una gran cantidad de dinero que deja de percibir el gobierno por todo ese dinero que no es cobrado.

Se dice en el mundo de la Economía que los impuestos no deben desalentar el trabajo duro y "esfuerzo" de los trabajadores. Si se trabajan más horas y se cobran más impuestos, tal y como lo reconoce la progresividad fiscal, no hay un incentivo para trabajar más horas y en forma más eficiente. Es decir, gravar con más impuestos a los que más dinero generan en forma de salarios. De igual forma, el ISR a las empresas tiene esa desventaja, de que si son más productiva y generan más utilidades por un incremento de ventas o por una reducción en sus costos de producción, esa mayor rentabilidad o utilidad generada no debe de convertirse en mayores impuestos que recauda el gobierno.



El dinero que recibió el fisco para 2019 por tal tasa efectiva fue en 71.43 por ciento por personas morales y un 28.57 por ciento por personas físicas, o sea, empleado y trabajador. Hay empresas que pueden falsear sus costos reales o incluso su nivel de utilidad presentada. Hay verdaderos asesores fiscales que logran que las empresas ahorren grandes cantidades de dinero por concepto de pagos de impuestos. Hay otras empresas que consiguen facturas apócrifas y que pueden demostrar gastos en los que no incurrió. Por su parte, hay otras empresas que tienen retrasos en el pago de impuestos. En pocas palabras, el SAT tiene una encomienda muy difícil de cumplir. Combatir la evasión fiscal, cobrar adeudos de impuestos, fiscalizar a todas las empresas. Y esta fiscalización se refiere al conocimiento cabal de los estados financieros de todas las empresas. De ahí la importancia de la labor de tal dependencia que tiene el objetivo que se paguen impuestos, lo cual es fundamento para que el gobierno haga mayores gastos en beneficio de los más vulnerables.

Por último, a nivel económico, es importante mencionar que el poder adquisitivo de los 20 millones de trabajadores formales que hay en la actualidad, se reduce por el pago al consumo (el IVA) el pago del ISR y finalmente por la inflación que se presenta. En momentos en que los impuestos cargados al trabajador son altos y la inflación también es alta, el presupuesto del trabajador se vería fuertemente afectado. Ante tal caso, las transferencias o ayudas del gobierno deben de compensar esa caída del presupuesto de la clase trabajadora. Por eso se insiste en que el gobierno cobre impuestos más reducidos y que mantenga un orden en sus finanzas para evitar que suba el costo de la vida. Esto fortalecería el presupuesto de la clase trabajadora.



Día INTERNACIONAL de la MUJER



Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19

Sindicalismo a la Vanguardia

El 8 de marzo se celebra el Día Internacional de la Mujer, un día para luchar por la igualdad, la participación y el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad. Se celebra en muchos países del mundo. En algunos de estos países es fiesta nacional.

Las mujeres se encuentran en la primera línea de la crisis de la Covid-19 como trabajadoras de la salud, cuidadoras, innovadoras y organizadoras comunitarias. También se encuentran entre las y los líderes nacionales más ejemplares y eficaces en la lucha contra la pandemia. La crisis ha puesto de relieve tanto la importancia fundamental de las contribuciones de las mujeres como las cargas desproporcionadas que soportan.

El tema celebra los enormes esfuerzos que realizan mujeres y niñas en todo el mundo para forjar un futuro más igualitario y recuperarse de la pandemia de la Covid-19. Asimismo, está en consonancia con el tema prioritario del 65º período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, "La participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas", y con la emblemática campaña Generación Igualdad, que exige el derecho de las mujeres a la toma de decisiones en todas las esferas de la vida, la igual remuneración, la distribución equitativa de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, el fin de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas y unos servicios de atención de la salud que den respuesta a sus necesidades.

Las mujeres se encuentran en la primera línea de la crisis de la Covid-19 como trabajadoras de la salud, cuidadoras, innovadoras y organizadoras comunitarias. También se encuentran entre las y los líderes nacionales más ejemplares y eficaces en la lucha contra la pandemia. La crisis ha puesto de relieve tanto la importancia fundamental de las contribuciones de las mujeres como las cargas desproporcionadas que soportan.

Las mujeres líderes y las organizaciones de mujeres han demostrado sus habilidades, conocimientos

y redes para liderar eficazmente los esfuerzos de respuesta y recuperación ante la Covid-19. Actualmente se acepta más que nunca que las mujeres aportan experiencias, perspectivas y habilidades diferentes, y que contribuyen de manera indispensable en las decisiones, políticas y leyes que funcionan mejor para todas y todos.

La mayoría de países que han contenido los efectos de la pandemia de la Covid-19 y reaccionan con más éxito ante sus impactos sanitarios y socioeconómicos más amplios están dirigidos por mujeres. Por ejemplo, las jefas de gobierno de Dinamarca, Etiopía, Finlandia, Alemania, Islandia, Nueva Zelanda y Eslovaquia han recibido un gran reconocimiento por la rapidez, la decisión y la eficacia de su respuesta nacional ante la Covid-19, así como por la manera amable de comunicar datos de salud pública basados en hechos.

Sin embargo, las mujeres son jefas de Estado y de gobierno en tan sólo 20 países del mundo.

A raíz de la pandemia de la Covid-19, han surgido nuevos obstáculos que se suman a los de carácter social y sistémico que persistían antes y que frenan la participación y el liderazgo de las mujeres. En todo el mundo, las mujeres se enfrentan a un aumento de la violencia doméstica, a tareas de cuidados no remunerados, al desempleo y a la pobreza. Pese a que las mujeres constituyen la mayoría del personal de primera línea, existe una representación desproporcionada e inadecuada de mujeres en los espacios de política nacionales y mundiales relacionados con la Covid-19.

Para defender los derechos de las mujeres y aprovechar plenamente el potencial de su liderazgo en la preparación y respuesta ante una pandemia, se deben integrar las perspectivas de las mujeres y las niñas en toda su diversidad en la formulación y aplicación de políticas y programas en todas las esferas y en todas las etapas de la respuesta y la recuperación ante una pandemia.

La fuerza que consigue un movimiento de mujeres en todo el mundo traspasa fronteras, diferencias culturales, económicas, ideológicas y de cualquier tipo. Las mujeres unidas tienen el poder de cambiar el mundo y lograr la igualdad en todos los ámbitos de la sociedad. Por ello, queremos contribuir con este artículo al conocimiento sobre el Día Internacional de la Mujer.

Desde aquí te invitamos a que celebres el Día Internacional de la Mujer, seas mujer u hombre, para lograr una sociedad más justa, más pacífica y más sostenible, porque las mujeres pueden lograr eso y todo lo que se propongan.

¿Por qué se celebra el Día Internacional de la Mujer?

Si hay algún colectivo que sabe de lucha ese colectivo son las mujeres. Solo hay que echar la vista atrás para ver lo que ha conseguido la mujer en solo 100 años, lo que se ha avanzado. Pero aún queda mucho camino por recorrer.

El movimiento del 8M se hace cada año más fuerte y se sabe poderoso, como cada una de las mujeres individuales que lo componen. Grupos, asociaciones, fundaciones, ONGs y mujeres en general siguen luchando cada año por acabar con los acosos, asesinatos de mujeres, violencia de género, brecha salarial y las desigualdades en todas sus formas.

También se unen muchos hombres a la causa, porque la igualdad de género beneficia a toda la sociedad. Porque el destino de los hombres y las mujeres está unido.

Hasta que no se consiga una igualdad de género efectiva, se seguirá celebrando el Día Internacional de la Mujer.

Igualdad de género para 2030

El Día Internacional de la Mujer es un buen momento para reflexionar acerca de los avances logrados, pedir más cambios y celebrar la valentía y la determinación de las mujeres de a pie que han jugado un papel clave en la historia de sus países y comunidades.

El mundo ha logrado avances sin precedentes, pero ningún país ha alcanzado la igualdad de género.

Hace 50 años, llegamos a la Luna; en la última década, hemos descubierto nuevos ancestros humanos y hemos fotografiado un agujero negro por primera vez.

Mientras tanto, existen restricciones legales que impiden a 2 700 millones de mujeres acceder a las mismas opciones laborales que los hombres. Menos del 25% de los parlamentarios eran mujeres en 2019 y una de cada tres mujeres sigue sufriendo violencia de género.

Hagamos que 2021 sea un año decisivo para las mujeres y las niñas en todo el mundo.



No tengo ni idea...

La frase es de esas que son de uso común. Decir: No tengo ni idea es un recurso muy socorrido por aquellos que típicamente les dicen a los demás "No me preguntes a mí" o "búscate otro culpable".

¿Alguien sabe por qué no funciona la copiadora? No tengo ni idea- puede ser una respuesta.

Pero en este caso no me quiero enfocar en aquellos a los que les gusta zafarse de las responsabilidades, sino en todo lo contrario, quiero tocar el tema de aquellos que buscan nuevas opciones ante los problemas.

El mundo avanza gracias a las personas con empeño, aquellas a quienes la búsqueda de respuestas los lleva a veces a lo que parece un callejón sin salida y allí sí, con toda la humildad del mundo, reconocen que no saben cómo salir de un atorón, aceptan que no tienen ni idea, pero no se rinden y buscan encontrarla.

George de Mestral, el suizo que inventó el velcro, se hizo una vez una pregunta muy simple: ¿Por qué las semillas de los pastos se le pegan a las ropas y a las pieles de los animales? Tal vez en un inicio se respondió a sí mismo: "No tengo ni idea"; pero no quedó allí, sino que buscó respuestas con base en el estudio, ya que observó a través del microscopio que esas semillas contaban con pequeños ganchillos flexibles que les permitían asirse y desasirse de los pelillos de pieles y ropas. Le tomó veinte años lograr replicar ese sistema, pero al final lo consiguió y ahora el velcro es de uso común en ropa, calzado, sujeciones y múltiples funciones, incluso en la oficina. Un simple juntar ambas cintas y ya, los cables de la computadora asegurados. Crear y comercializar el velcro volvió rico a Mestral.

Pero parece que no todos somos de ese tipo de inventores a quienes esas ideas brillantes fluyen sin cesar, pues para el común de nosotros las ideas parecen esconderse y nuestro cerebro ponerse en huelga.

Pero aquí viene algo interesante, si no tenemos ideas generalmente no es por falta de capacidad sino por falta de habilidad para generarlas. Todos somos inventores en potencia, pero las ideas no llegan por sí solas. Nosotros solemos ver los resultados de las investigaciones, pero pocas veces ponemos atención en el proceso, tiempo y esfuerzo para lograr ese resultado. Por eso si una idea no nos llega con la "rapidez" esperada nos desesperamos. Recuerda que Mestral tardó veinte años en pulir su idea.



Ing. Alberto Quiroga
Capacitador y Consultor de Micro Empresas

Algunas consideraciones:

Los procesos creativos no son aleatorios, no dependen de la suerte. Los inventores suelen llevar un proceso definido, tomar notas, comparar y probar, probar y probar.

El esfuerzo y la motivación son fundamentales. Un inventor considera los fracasos como aprendizajes. Tomás Alva Edison mencionaba que cada que fallaba en su intento por inventar la bombilla en realidad descubría una forma en la que ésta no se podía fabricar, por lo tanto, se acercaba a su objetivo.

Cubrir una necesidad es importante para ser creativo y sus procesos son el resultado de llenar una necesidad. Bill Gates se propuso colocar una computadora en cada hogar mientras algunos científicos consideraban que la computadora tendría exclusivamente cabida en grandes universidades y empresas. Con base en su idea, Gates buscó hacer más accesible y amigable el uso de las computadoras y trabajó arduamente para ello.

Involucra todo tu ser. Es mentira que pensemos exclusivamente con lo que se genera dentro del cerebro. Nuestros sentidos mandan constantemente información y mientras más manden mejor. Algunos inventores recordaban la infancia llena de carencia, el estómago vacío, los piquetes de las pulgas y eso los motivaba a seguir creando. Beethoven, el genial músico, escondiéndose de su casero, retomó los golpes en la puerta de su casa para escribir la famosa entrada de su Quinta sinfonía.

Si quieres ser creativo, júntate con gente creativa. Si no la tienes a la mano, lee historias de inventores, pero ponle atención a todo el proceso: Edison, después de esos cientos de intentos por inventar la bombilla, las cuales persistentemente se fundían, a pesar de cambiar las condiciones del filamento y del voltaje, se sentó a una mesa y dijo: "Ahora sí, mi cerebro está vacío".

Y en ese momento recordó que en el vacío no existe combustión, fue a su taller, extrajo el aire de una bombilla y la encendió sin que se fundiera.

Seguramente en tu vida te has topado con dificultades a las que aparentemente no hay solución fácil, pero ¡ánimo! Recuerda que para ser creativo, no tener idea no es el final, es el principio.

ESCÁPATE de la CDMX

Costa Maya Cancún

26 de MARZO al 4 de ABRIL

\$ 7,000.00

por persona EN habitación cuádruple

para cualquier información contactanos. 55 3937 5518

CARRILLO TOURS

Ixtapa Zihuatanejo Palace Ixtapa

27 al 30 MAYO

\$ 2,550.00

por persona EN habitación cuádruple

para cualquier información contactanos. 55 3937 5518

CARRILLO TOURS

Nuevo Vallarta Grand Krystal

29 de ABRIL al 3 de MAYO

\$ 7,800.00

por persona EN habitación cuádruple

para cualquier información contactanos. 55 3937 5518

TUDO INCLUIDO

CARRILLO TOURS

Veracruz Chachalacas Isla de Enmedio

15 al 18 de Abril

\$ 1,500.00

por persona EN habitación cuádruple

para cualquier información contactanos. 55 3937 5518

CARRILLO TOURS

Liderazgo compasivo “un modo de impulsar al grupo”

Mtra. Valeria Sabater
Máster en Seguridad y Salud en el trabajo

El liderazgo importa a día de hoy porque impacta en quienes quedamos supeditados a él e importa también a quienes debemos ejercerlo en algún momento de nuestra vida

Un líder compasivo es lo opuesto a un jefe autoritario o narcisista. Este tipo de liderazgo está basado en la empatía, en la comprensión y en la capacidad de conectar con cada persona para que pueda dar lo mejor de sí misma. Son figuras capaces de inspirar al grupo.

Warren Bennis dijo una vez que el buen líder es aquel capaz de transmitir una visión personal a un grupo determinado. A día de hoy, sabemos que esta definición se queda corta, muy corta. De hecho, nada es tan complejo como manejar un grupo de personas e influir sobre ellas para que puedan dar lo mejor de sí mismas. En medio de este contexto, el liderazgo compasivo se alza quizá como uno de los enfoques más interesantes.

Algo que saben bien las editoriales es que este tema siempre está de actualidad. Quien más y quien menos ha tenido un jefe poco acertado, de esos que orbitan entre el autoritarismo y el narcisismo. Comprender por qué son así interesa.

Daniel Goleman nos explica ¡Cómo ser un líder! que un modo de mejorar el rendimiento y la innovación empresarial es aplicando la inteligencia emocional en toda organización. Estrategias como una buena comunicación, una correcta gestión de las emociones y un ejercicio acertado de la empatía, mejora de manera notable la atmósfera y la gestión de todo líder con su equipo humano.

Sin embargo, la verdad es que la mayoría de las veces nos quedamos en las buenas intenciones y nada (o muy poco) de esto llega a aplicarse con efectividad.

No por hacer un curso y no por trabajar unas horas con un experto en mentoring el mal líder se va a convertir en buen líder. Es un proceso complejo, porque hay factores de personalidad, componentes genéticos y hábitos adquiridos que dificultan el cambio.

¿Qué es el liderazgo compasivo?

La compasión se puede definir básicamente como el deseo de ser amable con los demás. Podríamos decir que es una práctica que no abunda en exceso, pero algo que sabemos bien desde el campo de la psicología y la neurociencia es que pocas dimensiones llegan a tener tanta influencia en el ser humano.

La compasión es lo opuesto a la agresión, al sometimiento, el autoritarismo e incluso a la indiferencia. El liderazgo compasivo es la capacidad de una persona de ser cercano y compresiva con el equipo que lidera. Aún más, etimológicamente, compasión deriva de dos palabras: «sufrir con».

La persona que se permita compartir las preocupaciones cotidianas de los suyos y conecte con sus realidades emocionales, tendrá un mayor impacto en los suyos.

Conozcamos las dimensiones que definen al liderazgo compasivo.

La clave es la empatía

Los grandes líderes no son aquellos con mejores habilidades para controlar, ordenar o transmitir sus ideas a los demás. En realidad, el gran líder es aquel que logra inspirar. Es esa persona que entiende la experiencia personal del otro y despierta sus fortalezas mediante la motivación y la confianza. Algo así solo se logra mediante un tendón psíquico excepcional: la empatía.

Esta dimensión es capaz de eliminar confusiones, de abrir puertas y de potenciar lo mejor de cada persona.

El líder compasivo orienta a su equipo y aprende de él

El liderazgo necesita retroalimentación. Es un ejercicio continuado donde guiar, inspirar y pautar a los demás y, a su vez, aprender de quienes le rodean. Porque nada es tan complejo y rico a la vez que un equipo de trabajo, ahí donde surgen diferencias, donde florecen ideas innovadoras y arriesgadas y donde, cómo no, también se cometen errores.

La compasión permite a los líderes hacer uso de una mentalidad flexible para saber gestionar y aprender de todas estas situaciones. Es ser receptivo cada día a toda experiencia con apertura y generosidad.

El liderazgo compasivo, por tanto, reconoce a su vez que cada miembro del grupo no solo es una alguien importante, es también una pieza decisiva del proyecto y ese hilo que sostiene el tejido de toda una organización.

Un enfoque basado en la abundancia y el crecimiento

Otra pieza fundamental del liderazgo compasivo es el enfoque mental, emocional y conductual de esa figura que encabeza una empresa. La persona que mantiene una actitud basada en el sentido de abundancia, de crecimiento y en la superación, progresa.

Por contra, quien se obstina en la inflexibilidad, en lo tradicional y en el que cuidar de que nada cambie, se estanca y rara vez sabe afrontar los desafíos.

La compasión es saber conectar desde el optimismo. Es ver diez soluciones ante cada problema y no diez problemas ante cada situación. La persona que ejercita esta dimensión a diario inspira a los demás y crea un clima de trabajo cómodo y satisfactorio.

¿Es posible pasar de un liderazgo autoritario a uno compasivo?

Lo señalábamos al inicio: no es sencillo lograr el cambio en un líder y más, si está habituado a desarrollar un liderazgo vertical, si es básicamente, un jefe autocrático que ejerce el poder de arriba hacia abajo. ¿Cómo lograr entonces que se oriente hacia una perspectiva más compasiva a través de un esquema más horizontal?

La respuesta no es sencilla. Y no lo es porque cuando hablamos de liderazgo, lo que hay detrás en muchos casos es un estilo de personalidad. Uno se comunica, trabaja, gestiona retos y dificultades partiendo de su experiencia, de sus necesidades, actitudes y variables de personalidad. El líder narcisista difícilmente se convertirá en un líder compasivo.

Más allá de esta realidad, hay un hecho innegable. El estilo de liderazgo revierte en la organización y marca su éxito y su supervivencia en el mercado.

Un mal líder es como un virus que todo lo infecta y debilita. De ahí, que cada persona que esté al cargo de un equipo, ya sea empresarial, deportivo o de cualquier otra tipología, deba reflexionar sobre sí mismo. El impacto que genera en los demás es lo más decisivo.



EL OUTSOURCING y su impacto en la clase trabajadora mexicana.

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Empecemos con la definición de lo que es el Outsourcing. Los especialistas lo definen como la subcontratación o renta de factores productivos o de actividades empresariales de una empresa a otra para satisfacer las necesidades siempre cambiantes de todo mercado. De esta manera una empresa puede mejorar –o abaratar– su proceso de producción mediante el uso de una mejor tecnología, personal más capacitado y el uso de bienes de capital más avanzados de otras empresas. Es decir, debido a que las necesidades productivas del país siempre cambian, las empresas deben de lanzar al mercado productos nuevos o con mejoras para satisfacer las necesidades siempre cambiantes de los consumidores. Bajo esta figura, una empresa puede "rentar" los servicios de otra para bajar sus costos de producción y para elevar su rentabilidad. Por ejemplo, hay empresas que alquilan bienes de capital o maquinaria; alquilan los servicios de contabilidad que necesitan para manejar sus gastos y costos; alquilan o rentan equipos de software para sus actividades diarias; alquilan mano de obra en forma temporal para llevar a cabo para optimizar sus procesos; alquilan personal de intendencia y seguridad por un tiempo definido; alquilan los servicios de asesoría financiera y de mercadotecnia para un lapso de tiempo determinado.

La subcontratación o Outsourcing abarca una infinidad de tareas de las empresas. El arte del Outsourcing en pocas palabras consiste en la tercerización de los servicios, en la cual una empresa utiliza personal, equipo productivo, tecnologías, capital y hasta insumos que las renta o subcontrata de otras empresas. Hay una infinidad de éstas que no venden o rentan sus servicios al consumidor final, sino que suministran tales servicios a otras empresas que las utilizan como insumos para su producción

Sería "según los defensores del Outsourcing" sería impensable que una sola unidad productiva contara con todo el personal o mano de obra, bienes de capital o maquinaria y la tecnología a para producir en la forma más barata y eficiente posible. Por esa razón, dichas empresas buscan surtirse de esos insumos productivos para abatir sus costos de producción. El Outsourcing nace de esa necesidad no sólo de bajar costos de producción, sino también de innovar constantemente los procesos productivos, pues con el paso de los años los bienes y servicios que se ofrecen en los mercados son diferentes y más modernos.

Las especialistas en temas de empresa, afirman que hay las siguientes ventajas bajo la figura del

Outsourcing: abaratamiento de los procesos de producción; facilidad de innovación en dichos procesos y en los productos que ofrecen las empresas; acceso constante a mejores recursos tecnológicos y humanos; flexibilización de, los procesos productivos y reducción de los costos fijos. Co todo esto sería posible ver que las empresas buscan constantemente "cazar" nuevos talentos y surtirse de la mejor tecnología y de diversos insumos para satisfacer las necesidades cambiantes del mercado y manejar sus costos de producción como forma de permanecer en un ambiente de competencia.

Hay cuatro tipos de Outsourcing: el táctico, que consiste en la subcontratación de personal para realizar una tarea específica y no tan imprescindible en la empresa. El segundo es el Outsourcing, en el cual diversas empresas comparten las utilidades y los riesgos que se pueden presentar en la prestación de un servicio o en el lanzamiento de un producto nuevo. El tercero es el "Offshoring" que se presenta cuando una empresa nacional contrata a una compañía extranjera para proveerse de personal, bienes de capital, insumos y hasta tecnología. Y el cuarto es el Outsourcing estratégico que se presenta cuando hay una fuerte integración y codependencia entre empresas para comprar por una parte y por otra para surtirse de diversos insumos productivos. En México hay cerca de 900 empresas que funcionan bajo este modelo de subcontratación. El artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo estipula la figura del Outsourcing o subcontratación. Se puede ver claramente que este modelo ha sido criticado por diversos sindicatos y analistas que argumentan que los insumos o factores productivos, en especial el tra-

bajo humano no es utilizado en forma permanente, es decir, de manera solo temporal. No existe esa red de seguridad laboral que tanto se ha defendido, la cual se ofrece en el contrato colectivo de trabajo. No hay esa obligación patronal de otorgar prestaciones (desde aguinaldos, servicios de seguridad social, pago de liquidaciones, reparto de utilidades entre otras) por lo cual los patrones se ahorran grandes cantidades de dinero al esquivar el pago de tales obligaciones, debido a transitoriedad en la prestación de los servicios laborales. Los pagos de ISR de las empresas y de las contribuciones a la seguridad social son mucho menores.

Por su parte pensamos que el trabajador está echado a su suerte y no se da ese compromiso del patrón para capacitar a su mano de obra. Por eso se contrata constantemente mano de obra externa para realizar nuevas tareas. El trabajador puede quedar a la deriva pues su permanencia en su respectiva empresa es transitoria. Es un derecho del trabajador tener certidumbre en su trabajo y el poder ascender dentro de su empresa si su trabajo ha sido satisfactorio. El Outsourcing puede fracturar la relación y entendimiento entre la clase obrera y patronal. Hay una gran cantidad de trabajadores que se les puede privar de un ascenso o de la oportunidad de hacer nuevas tareas si prevalece la figura de la subcontratación o Outsourcing. Las empresas pueden bajar costos de producción y elevar su rentabilidad, pero a costa de precarizar el trabajo existente en nuestro país. Un gran sector de trabajos existentes puede estar en riesgo por la constante subcontratación de las empresas mexicanas.



3 Efectos negativos de usar el móvil en exceso, según la neurociencia

Mtro. Sergio de Dios González
Máster en Análisis de Datos Multivariantes

el individuo pasa de un consumo a otro en una especie de bulimia sin objetivo (el nuevo teléfono móvil nos ofrece poquísimas prestaciones nuevas respecto al viejo, pero el viejo tiene que ir al desguace para participar en esta orgía del deseo)

Umberto Eco

Los efectos negativos de usar el móvil con excesiva frecuencia son similares a los que provoca cualquier tipo de adicción. Las habilidades cognitivas y sociales, así como las emociones resultan menguadas con un uso excesivo.

Todavía es temprano para conocer todos los posibles efectos negativos de usar el móvil. Es una tecnología relativamente reciente y aún no tenemos identificadas con precisión todas sus consecuencias a largo plazo. Sin embargo, hay algunas afectaciones que resultan muy evidentes desde hace tiempo.

Los beneficios de los teléfonos celulares son innegables. Te permiten comunicarte a toda hora y en cualquier lugar. Así mismo, te dan acceso a un sinfín de contenidos y hacen que todo el tiempo tengas información de muy diversa índole. Sin embargo, también hay efectos negativos de usar el móvil.

Gran parte de la humanidad los usa; de hecho, en muchos casos, son prácticamente la sombra de la persona. Es evidente que llegaron para quedarse y que cada vez ofrecen más utilidades. Como todo, esto también tiene un precio. Los siguientes son tres efectos negativos de usar el móvil que ha identificado la neurociencia.

1. Estrés, uno de los efectos negativos de usar el móvil

Un estudio en el que participan investigadores de la Universidad Politécnica de Madrid señala que uno de los efectos negativos de usar el móvil es un incremento del estrés. Los teléfonos inteligentes tienden a generar uso compulsivo y adicción. A su vez, potencian las tendencias adictivas previas.

La compulsión misma por utilizar el teléfono hace que se incremente en estrés. Se ha encontrado que quienes lo emplean con mucha frecuencia presentan mayores niveles de irritabilidad y tensión emocional. El bombardeo de información que se hace a través de esos aparatos es en gran medida el responsable del fenómeno.

Se ha detectado que muchos usuarios llegan a presentar síntomas de abstinencia cuando son privados del aparato. Si no se puede consultar con frecuencia, aparecen señales de impaciencia. Los niños y los adolescentes, en particular, se muestran furiosos y descontrolados cuando les quitan el teléfono.

2. Distracción, todo a la vez y enfoque en nada

El neurólogo Antonio Cruz Culebras, del Hospital Universitario Ramón y Cajal, ha dicho que otro de los efectos negativos de usar el móvil con frecuencia es la dispersión de la atención. A su juicio, este tipo de aparatos perjudican a nuestra capacidad de concentración. Esto se debe, en especial, a la interferencia de los teléfonos en actividades cotidianas.

De este modo, una persona está llevando a cabo cualquier tarea y las notificaciones del celular, una llamada o cualquier mensaje llevan a interrumpir lo que se está haciendo para atender al mensaje del aparato. El cerebro, de forma natural, no viene diseñado para la multitarea, sino que funciona bien cuando hay enfoque en un solo aspecto.

El experto también indica que los móviles dificultan la introspección. Esto conduce a una cierta desconexión con uno mismo, que a su vez dificulta aspectos como el ocio. De otro lado, el celular reduce el contacto social directo y real con los demás. Este aspecto influye en la reducción de las conexiones neuronales y afecta la memoria.

3. No te hace más inteligente

Dicho de una forma coloquial, el teléfono parece "atontar" a quienes lo usan con frecuencia. Esto hace referencia a que las personas se vuelven más dispersas y aturdidas, por lo cual se reduce su capacidad para comprender y asimilar contenidos complejos.

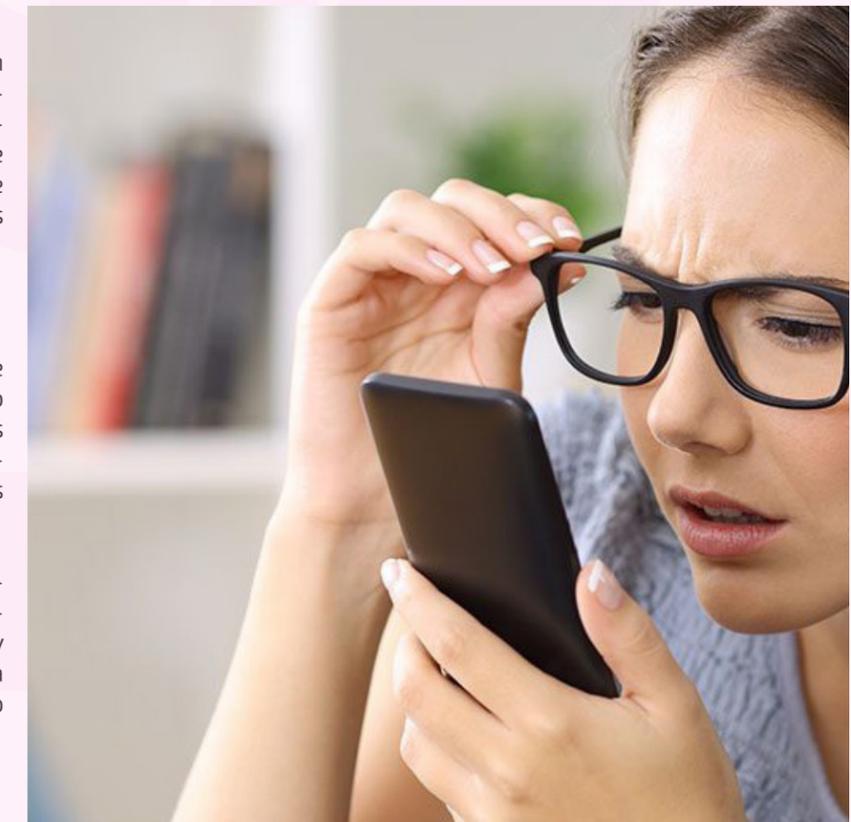
Según el director clínico del Instituto Madrid de Psicología, Héctor Galván, se ha notado una disminución en la capacidad para comprender conceptos y elaborar ideas en muchas personas. Esto no se veía hace una década y usualmente está asociado al uso del celular y las nuevas tecnologías.

Esto también ha empeorado las relaciones con los demás y ha disminuido las habilidades sociales. La privación de una interacción social de calidad hace un poco más tonta a la gente. Hay una suerte de vacío denso en sus vínculos con los demás.

Solucionar el problema

Los efectos negativos de usar el móvil solo aparecen si esto se hace con excesiva frecuencia. Así que la clave para evitar esas consecuencias indeseables está en hacer un uso inteligente del cerebro. De hecho, en los casos en los que no nos queda más remedio que emplearlo con mucha frecuencia, podemos emplear estrategias compensatorias, como realizar ejercicios de atención o de memoria.

No se trata tanto de hacerse el propósito de utilizar menos el móvil, sino de ampliar la heterogeneidad de nuestras actividades. Practicar un deporte o algún pasatiempo puede ser una excelente idea. Ir a cine con más frecuencia y reunirse con los amigos, por ejemplo. Todo ello favorece el equilibrio mental, emocional y físico. ¿Por qué no hacerlo?





9 Claves para saber si tu pareja se preocupa por ti

Mtra. Valeria Sabater
Máster en Seguridad y Salud en el trabajo

Si amas de verdad te preocupas por el otro, porque querer es cuidar y procurar lo mejor por la persona amada. Estas claves te ayudarán a saber si tu pareja se preocupa realmente por ti.

¿Cómo saber si tu pareja se preocupa por ti? Muchos nos dirán aquello de "eso se sabe". Sin embargo, en la mente siempre navegan las dudas y aún más, a veces hasta ponemos la atención en dimensiones y detalles que no son realmente significativos. Por ejemplo, de nada nos sirve que nos digan cuánto nos quieren si no sienten interés alguno en conocer cómo nos ha ido el día o qué nos preocupa.

Amar no es solo estar junto a la persona elegida; es hacerle sentir que realmente estamos cerca en cuerpo, mente y corazón. Querer es cuidar y, por encima de todo, demostrar preocupación auténtica por el otro y saber corresponder a esas necesidades. Pocos trabajos son en realidad más cuidadosos a la vez que exigentes.

Asimismo, si bien es cierto que en ocasiones por cuestiones de estrés o de trabajo, no estamos tan pendientes de la pareja como deberíamos, siempre debe existir una corresponsabilidad. En los momentos bajos de uno es el otro quien debe apoyar y a la inversa. La tarea del afecto es una artesanía de atenciones y dedicaciones a tiempo completo que no podemos descuidar.

Claves para saber si tu pareja se preocupa por ti

Una relación de pareja feliz y satisfactoria se edifica a partir de muchas dimensiones que, en realidad, van mucho más allá del amor. Además del afecto, debe existir empatía, la capacidad de llegar a acuerdos, el compartir unos mismos valores, ser buenos cómplices, saber comprender al otro.

Asimismo, un pilar esencial en la relación es sin duda la sensibilidad hacia el otro y la capacidad de responder a sus necesidades. Esta dimensión, la referente a la capacidad de respuesta, es un tema largamente estudiado por la ciencia. Así, y como ejemplo, la Universidad de Rochester (Nueva York) realizó un trabajo con el que presentar una escala que a partir de ahora podría servirnos para valorar esta competencia relacional.

Los ítems establecidos nos pueden ayudar a saber si tu pareja se preocupa por ti y si responde a tus necesidades. Esta es un área que sin duda nos interesa a todos. Comprendamos y profundicemos por tanto en esos componentes que integran una de las bases para la felicidad relacional.

1. Escucha activa y sincera

La escucha activa nos hace sentir presentes y validados. Con ella, sabemos que quien tenemos en frente es receptivo no solo al mensaje que le enviamos, sino también a las emociones que transmitimos. Escuchar de manera

auténtica al otro implica interés, empatía y por supuesto preocupación.

2. Interés real por lo que pienso, opino y siento

¿Cómo saber si tu pareja siente un interés real en ti? Hay muchas maneras de saberlo. En primer lugar, le importa lo que dices, lo recuerda, actúa en consecuencia y además te demuestra en pequeños detalles cotidianos que cada cosa que le explicas lo valora y lo tiene en mente.

Asimismo, tiene en cuenta tus opiniones y responde con base a ellas. Por último y no menos importante, sintoniza con tus sentimientos, se interesa por ellos y procura tu bienestar en cada circunstancia.

3. Trata de comprender mi percepción de las cosas

Para saber si tu pareja se preocupa por ti debes dilucidar si demuestra una empatía auténtica. ¿Es capaz de ponerse en mi piel para entender por qué siento lo que siento? ¿Es capaz de apreciar mi realidad y mi percepción de las cosas?

Así, si bien es cierto que no existe ni mucho menos la persona perfecta ni el amor ideal, lo que sí debe darse en todos los casos es esa comprensión auténtica de quien es capaz de tenernos en cuenta en cada momento y circunstancia.

4. Está atento a mis necesidades y responde a ellas

No basta con que tu pareja sepa que has tenido un mal día. Saber responder implica saber actuar y para ello debe existir voluntad de procurar al otro el que se sienta bien. Dentro de las capacidades de cada uno, siempre nos es posible propiciar el bienestar a la pareja.

5. Toma en serio mis preocupaciones

Para saber si tu pareja se preocupa por ti debes atender sus palabras y comportamientos. En caso de que ante cada demanda, necesidad o comentario me diga aquello de "eso es una tontería, te preocupas por nada", es evidente que la relación no va por buen camino.

Asimismo, si en lugar de tomar en serio aquello que me inquieta o me hace daño, opta por focalizarse en sí mismo, es evidente que hay un problema.

6. Cuando decide algo me tiene en cuenta

En una relación de pareja es lícito que cada cual pueda tomar sus propias decisiones. Sin embargo, es necesario que cada paso tomado sea consensuado, que se tenga en cuenta la opinión del otro y su punto de vista.

Si me propongo, por ejemplo, acceder a un ascenso en el trabajo y eso implica estar fuera de casa varios días a la semana, es adecuado que me preocupe por saber qué opina al respecto mi pareja.

7. Considera mis sentimientos

El respeto por la realidad emocional del otro es un pilar que no puede recibir golpes, ni muesca ni laceración alguna. De este modo, para saber si tu pareja se preocupa por ti es importante que valore cómo me hace sentir.

El respeto emocional del otro nos proporciona seguridad, refuerza la autoestima y fortifica el afecto.

8. Se interesa por cosas simples y trascendentes relacionadas contigo

El amor es atención e interés. Ahora bien, ese interés no se focaliza solo en saber si mi pareja ha tenido un buen día o un mal día. También pone la mirada en lo cotidiano, en si ha dormido bien, en si le está gustando la serie que hemos empezado o si en su rostro hay un matiz de preocupación del que no conozco el origen.

9. Eres su prioridad

Querer es priorizar lo amado por encima de gran parte de las cosas. Es importante que percibamos esa preferencia en el día a día. No se trata ni mucho menos de derivar en esa obsesión ciega y hasta peligrosa en la cual, descuidarse a uno mismo por focalizarse en exclusiva en el ser amado.

Consiste en percibir que el otro nos tiene en cuenta, que nos sitúa por delante de muchas cosas, que nos elige cada día y en buena parte de las circunstancias. Esto sin duda erige un vínculo sólido por el que discurre la confianza y esa seguridad que nos permite avanzar en felicidad y equilibrio.

Tengamos en cuenta estas dimensiones y no nos limitemos solo a chequear al otro para saber si se preocupa por nosotros. Hagamos las nuestras también y pongámoslas también práctica.



¿Qué horarios aumentan la productividad?

Mtra. Gema Sánchez Cuevas
Master Universitario en Terapias de Tercera Generación

Me gustaría estar en la esquina de una calle muy transitada, con un sombrero en la mano, y rogar a la gente que me tiren todas las horas que han desperdiciado"

Bernard Berenson

Los horarios y la productividad son dos temas que van de la mano. Cada persona puede identificar los momentos en los que su rendimiento es mejor. En el plano colectivo es más difícil: el debate está muy abierto.

Los horarios son un factor que influye de manera directa en la productividad. No somos los mismos a las 8 de la mañana que 12 horas después. El ser humano tampoco funciona igual cuando tiene 20 días de trabajo sin descanso, por contraste con cuatro o cinco descansos en ese lapso.

Sin embargo, tampoco se puede generalizar. Los horarios más productivos para unos pueden no serlo para otros. Aunque existen patrones más o menos comunes para todos los seres humanos, lo cierto es que la educación y los hábitos también terminan moldeando esas pautas.

El punto es que el tema de los horarios es muy importante para trabajar de una forma más inteligente. Esto es, de tal manera que se pueda rendir más, invirtiendo menos tiempo y esfuerzo. Veamos la información que existe al respecto.

Los horarios y los ciclos

El cuerpo humano funciona a través de procesos cíclicos. Uno que se puede considerar la unidad

básica es el ciclo circadiano, que comprende 24 horas. Este determina cierta regularidad entre el tiempo de sueño y de vigilia, a la vez que establece picos y valles de actividad, todos los días, más o menos a la misma hora.

Estos ciclos pueden variar de una persona a otra, pero mantienen la misma lógica. En un "día circadiano" hay bloques de 90 minutos, en los que se presenta una más elevada capacidad para concentrarse. Podría decirse, por lo tanto, que son bloques de máxima productividad.

Esos bloques se conocen como "ciclos ultradianos" y coinciden con los momentos en los que el cerebro tiene más energía. Al final de cada uno de ellos hay un descenso en el que, sencillamente, baja nuestro nivel de productividad. Marcan un momento en el que el cerebro necesita un lapso de inactividad.

Los horarios más productivos del día

Tomando como base lo dicho, lo ideal es que cada persona sincronice los ciclos ultradianos con las tareas que revisten mayor concentración o que implican más complejidad. De la misma manera, que haga coincidir los valles o momentos menos productivos con las tareas más rutinarias o que exijan menos compromiso intelectual.

¿Cómo identificar los ciclos ultradianos propios? No hay otra forma que haciéndonos un seguimiento y recopilando datos. Todos tenemos una idea más o menos clara de cuáles son las horas más productivas. Sin embargo, no basta con ello: hay que precisarlo con mayor exactitud.

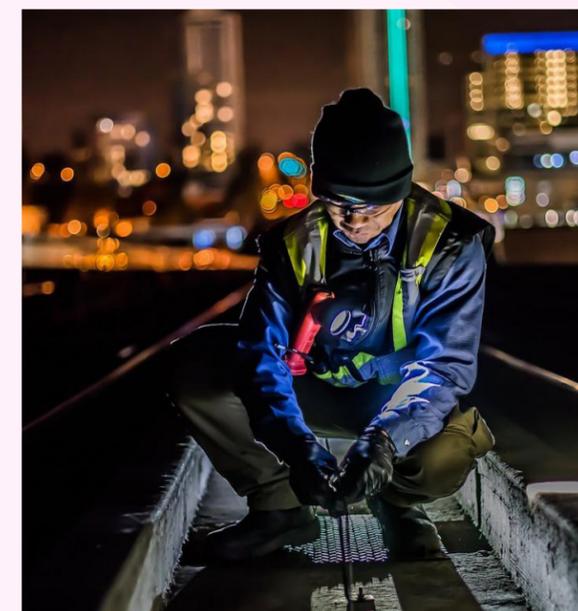
Una buena técnica para hacer esto es una plantilla. Puedes hacer una fila por cada hora que quieras valorar y calificarla, en una escala de 1 a 5 en función de la concentración que has conseguido mantener durante esa hora. Tras un par de semanas haciendo estas anotaciones, vas a tener una idea muy clara sobre cómo funcionan tus ciclos ultradianos.

Lo que sigue es el análisis de los datos obtenidos. Organizar tus actividades de tal manera que aproveches al máximo tanto los "picos" de concentración, como los "valles". Esto te va a ayudar a incrementar la productividad.

Trabajar menos horas y de manera más flexible

Una investigación llevada a cabo por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, reveló un dato demoledor. Concluyeron que cuanto más tiempo trabaja una persona, más disminuye su productividad.

Es una mala noticia para los amantes de los esquemas clásicos. Revela una verdad que segura-



mente ya muchos intuían: no por dedicarle más tiempo a las actividades se consiguen mejores resultados. Sin embargo, también puede ocurrir otro fenómeno: si se trabajan menos horas, puede aumentar el estrés por el afán de realizar la misma tarea en menos tiempo.

Tras muchos debates al respecto, se ha llegado a la conclusión parcial de que más que los horarios en sí mismos, lo que más incide en la productividad son los métodos de trabajo. Una persona puede ser muy productiva si tiene el incentivo adecuado para ello. Es posible que no valore mucho una hora diaria menos de trabajo, pero sí tener un día libre más a la semana.

En la actualidad, la mayoría de los estados y convenios van en la dirección de reducir las horas de trabajo, intentando que este movimiento sea un incentivo para la productividad. Por otro lado, muchas empresas ya trabajan por metas en vez de por tiempo. Así, el trabajador puede marcharse en el momento que ha completado su agenda de objetivos. El debate está abierto con una idea clara en el fondo: trabajar de más, sin descanso, no es buena idea para nadie.

S.U.T.G.CDMX.



CAMBIO SINDICAL ES TU DERECHO

[https://zeno.fm/
cambio-sindical-es-tu-derecho-radio/](https://zeno.fm/cambio-sindical-es-tu-derecho-radio/)

[https://facebook.com/
Cambio-sindical-es-tu-derecho](https://facebook.com/Cambio-sindical-es-tu-derecho)



LIC. CARLOS
González Merino

