



AUTÓNOMO Y MODERNO

SINDICALISMO a la Vanguardia

LIDERESAS SINDICALISTAS



MILDRED FERNÁNDEZ

Secretaría General
Sindicato de los Obreros
Mexicanos (SOM)



ALEJANDRA MONDRAGÓN

Secretaría General
Federación Nacional de
Affidamento Femenil (FNAF)



EDICIÓN IMPRESA Y DIGITAL

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

EJEMPLAR
GRATUITO

www.sindicalismo.com.mx



Termina tu
PREPARATORIA
POR EXPERIENCIA LABORAL



AGREMIADO DEL SINDICATO, TÚ Y TUS FAMILIARES TIENEN PRECIO ESPECIAL

PAGO ÚNICO | **\$5,700**

PAGO EN SEMANALIDADES

Inscripción \$500 (marzo)
10 semanas \$250
Certificación \$3,500 (30 mayo)
TOTAL \$6,500

¡TÚ ELIGES!



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 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 verdade-

ramente 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 consciencia en nuestros Derechos Sindicales y aun mejor, nuestros Derechos como Personas Trabajadoras.



CONTÁCTANOS  

55 3055 5462 / 55 3028 2585

   
Grupo Universitario Bata

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO
a la Vanguardia

DIRECTORIO

**PRESIDENTE FUNDADOR
Y DIRECTOR GENERAL**
Alberto Sánchez

DIRECTOR EDITORIAL
Sindicalismo a la Vanguardia

COLABORADORES

Laura Tapia Aragón
Ximena Garmendía
Alberto Quiroga Venegas
Ricardo Fuentes Juárez
Marco Villanueva Camarena
Enrique Vidal Dzul
Enrique Vera
Valeria Sabater
Gema Sánchez Cuevas
Yenifer Cuesta
Alberto Romero

DISEÑO EDITORIAL
DRACOM, Diseño y Comunicación

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

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO
a la Vanguardia

LA OPINIÓN DE NUESTROS COLABORADORES No reflejan necesariamente el criterio de esta EMPRESA EDITORIAL. Se prohíbe la reproducción total del contenido de SINDICALISMO A LA VANGUARDIA sin previa autorización de esta casa editorial.



Pag. 53

Contenido

Intromisión de las empresas en las elecciones sindicales	Pag. 6
Comisiones respaldan reforma para combatir violencia laboral	Pag. 8
SINACTRAHO se manifiesta en el Senado Mexicano en exigencia de que sean atendidas sus observaciones en la Reforma a la Ley del Seguro Social	Pag. 10
Enviará Gobierno de la Ciudad de México al Congreso capitalino iniciativas en materia de justicia laboral	Pag. 12
La Reforma en Materia de Subcontratación fortalece derechos laborales e incrementa ingresos para los trabajadores	Pag. 14
Termina periodo de Carlos Salazar al frente del Consejo Coordinador Empresarial	Pag. 15
Sé parte del IMSS	Pag. 16
3.1 millones de trabajadores ya fueron reconocidos por sus patrones reales, como efecto de la reforma de subcontratación	Pag. 17
Plan de Reparación y Justicia para Pasta de Conchos	Pag. 18
Día de la Cero Discriminación	Pag. 20
86° Aniversario de la CTM	Pag. 24

56° Aniversario del Congreso del Trabajo	Pag. 26
Liderezas Sindicalistas "8M"	Pag. 28
Feria Nacional de Empleo con enfoque de Género	Pag. 35
8M - Día Internacional de la Mujer	Pag. 36
Las Mujeres en CATEM, son el 40% del Comité Ejecutivo	Pag. 38
El trabajo es esencial, para reducir brechas de Género	Pag. 41
Más de 4 millones de mujeres, no han logrado retomar su trabajo	Pag. 42



Pag. 12

Los protocolos de actuación para atender la violencia laboral contra las mujeres	Pag. 44
Feria Nacional de Empleo con enfoque de Género	Pag. 46
Votaciones en el Sindicato de los Obreros Mexicanos (S.O.M.)	Pag. 48
El Centro Federal Laboral informa sobre la solicitud de modificación de directiva hecha por el STPRM	Pag. 50
Vacunan a los trabajadores del IMSS	Pag. 51

La Ciudad de México registró una recuperación en el empleo durante el último trimestre de 2021	Pag. 52
Garantizar condiciones de seguridad y salud a los trabajadores, retos de la NOM-037 en Teletrabajo	Pag. 53
El nuevo modelo laboral es una apuesta por la conciliación	Pag. 54
Empleadores mantienen optimismo por recuperación económica en 2022	Pag. 56
El nuevo modelo laboral es una apuesta por la conciliación	Pag. 50
Denuncia por los Contralodres de Tránsito Aéreo	Pag. 58
Asamblea Nacional de los Telefonistas	Pag. 59
Los perros en el Mundo Laboral	Pag. 60
Incremento Salario Mínimo impulsa ingreso	Pag. 61
Si no hay Trabajo	Pag. 62
El Impacto de la Pandemia en el mercado del trabajo de México	Pag. 64
Violencia estética	Pag. 68
¡Mujer! Disfruta tu soltería	Pag. 70
Deporte y mujer	Pag. 72
Dieta para aliviar los síntomas del síndrome premenstrual	Pag. 74
Orgasmos múltiples en las mujeres	Pag. 74
José Hernández un Hombre Excepcional	Pag. 78



Intromisión de las empresas en las elecciones sindicales

Lic. Ximena Garmendia
Periodista Especializada en Aviación

Es muy delicado que la autoridad laboral permita la intromisión de las empresas en las elecciones sindicales. Y el caso más reciente lo encontramos en la clara intromisión que hace Aeroméxico en las elecciones de los pilotos afiliados a la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA).

En honor a la verdad, esto no es nada nuevo; Aeroméxico ha controlado a la mayoría de los sindicatos con los que tiene contratación colectiva. Tal es el caso del Sindicato Independencia, con Tomás Del Toro como Secretario General, desde que el Caballero Águila cambió de razón social, en 1988. En el mismo caso está el Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeronáutica (STIA), gremio "familiar" en el que su Secretario General, Rubén Romo, heredó su cargo y colocó a dos hijos más en cargos del Comité Ejecutivo Nacional. Y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), no se queda atrás, con Ricardo Del Valle como Secretario General desde hace 10 años.

El caso de los Pilotos de ASPA destaca por tratarse de un sindicato democrático, en el que la reelección de cargos no está permitida; las gestiones al frente de una cartera tienen duración de tres años y cada año convocan a elecciones para elegir un tercio de la representación sindical.

El resto de los otros sindicatos aquí mencionados, hay que decirlo sin tapujos, son completamente dóciles con la empresa; Aeroméxico ni siquiera ha tenido la necesidad de intervenir en sus procesos electorales, porque saben que mientras tengan el control los Secretarios Generales la directiva de la aerolínea no tiene absolutamente nada de qué preocuparse.

Pero ASPA se cuece aparte, y en fechas recientes trascendió que la empresa ha estado interviniendo de manera por demás

ilegal en las elecciones sindicales, contraviniendo no solamente lo dictado por las leyes, sino todo sentido común.

Hay muchas historias que se entrelazan detrás de todo esto. Para entenderlo mejor los invito a retrotraernos al 28 de noviembre de 2017. Ese día los pilotos al servicio de Aerolitoral, conocida comercialmente como Aeroméxico Connect -filial de la troncal Aeroméxico-, así como pilotos de la propia troncal, realizaron un paro de operaciones derivado de un despido injustificado de un compañero piloto de Aeroméxico por parte de la empresa.

El Capitán José Manuel Fernández Aguirre, de Aeroméxico Connect era en aquel entonces Secretario de Trabajo y Conflictos; por la naturaleza de su cargo era evidente que se presentaría al paro de operaciones realizado por sus compañeros en la Terminal 2 del Aeropuerto de la Ciudad de México.

Justo cuando el Capitán Fernández Aguirre, en pleno ejercicio y cumplimiento de sus facultades sindicales, dialogaba con los compañeros pilotos, que la empresa aprovechó para acusarlo de "abusar de su cargo sindical y de convocar a un paro ilegal de labores, con la franca intención de interrumpir las operaciones de la línea aérea". Y de manera inmediata, y sin precedentes, le demanda al mismo tiempo por la vía civil y la vía penal, exigiendo el monto de 30 millones de pesos "por concepto de indemnización".

Evidentemente el Capitán José Manuel Fernández Aguirre se ha defendido como es su derecho, con la ley en la mano, con sus propios estatutos sindicales, y sobre todo con la convicción de haber actuado, en todo momento, con apego a las facultades que le confiere el cargo para el que fue electo democráticamente por sus compañeros. Han sido más de 4 años de

desgastante lucha legal, que se ha vuelto más tortuosa de lo normal, por las inevitables medidas y pausas que los juzgados se han visto obligados a instaurar por la pandemia.

Como era de esperarse, la empresa Aeroméxico está dispuesta a empujar el juicio, apostando al agotamiento físico, económico y emocional del Capitán Fernández Aguirre. Se necesita férreo carácter para aguantar las embestidas de un gigante como la aerolínea del Caballero Águila, y este capitán lo tiene. Gracias a ello, y al trabajo de sus asesores legales, ha logrado ir desvirtuando uno a uno los falaces argumentos y acusaciones de Aeroméxico. Por lo menos en la vía penal, la empresa ha perdido todas las batallas.

Pero la guerra no ha terminado; la empresa que comanda Andrés Conesa solicitó al juez en materia civil que "vetara" al Capitán Fernández Aguirre y le impidiera participar en las elecciones de ASPA en este año. El Caballo de Troya recibe el nombre legaloide de "Medidas Precautorias", y lo que en realidad trae en la panza esa mojiganga es el pánico que la empresa tiene de que la lucha de este Capitán sienta el precedente de "no dejarse, dar batalla y salir victorioso". ¿Alguno de ustedes cree que Aeroméxico necesita estar peleando una indemnización de 30 millones de pesos por un paro de operaciones que duró algunas horas hace más de dos años?

Pues sus abogados dicen que sí, que después del evento de 2017 la empresa quedó convertida en un alfeñique de tan minúsculas dimensiones que ahora tiene fundado temor de que el Capitán Fernández Aguirre se postule de nuevo a un cargo sindical, que domine las mentes de todos los agremiados y los haga votar por él, y una vez en el cargo "abuse" de su poder, y ponga en peligro a la aerolínea.

Sin la ironía que yo ocupo, pero sí con el típico lenguaje florido de los abogados, y citando una larga retahíla de tesis jurisprudenciales, diversos numerales de códigos procesales, y hasta convenciones de Derechos Humanos, el 14 de diciembre de 2021 el Juez 52 de lo Civil de Primera Instancia del Tribunal de Justicia de la Ciudad de México, Helio Victoria Guzmán decidió otorgar las medidas precautorias solicitadas por Aeroméxico, y le ordenó a ASPA que impidiera al demandado (Capitán Fernández Aguirre) inscribirse en el proceso electoral sindical, y en caso de que ya estuviera inscrito, que lo "sacara de la jugada". Los documentos que avalan mi dicho están alojados en el portal de noticias de Julio Astillero, dentro de una investigación a cargo de Jorge Torres, y pueden ser consultados libremente.

Evidentemente el Capitán demandado se inconformó con esta resolución. No corresponde a este espacio informativo desglosar el multiverso jurídico que destapa el Juez de Primera Instancia con el dictado de tales "medidas precautorias", pero de que van a generar debate, lo van a hacer. Desde mi punto de vista no se tomó en cuenta que es un asunto sin sentencia definitiva y en consecuencia suspender derechos civiles y sindicales no solamente es una extralimitación del juzgador, sino un acto flagrante de "pre-juzgar", dejando al demandado en total indefensión jurídica.

ASPA, como sindicato, tiene una posición tan importante como incómoda. Por un lado debe velar por los derechos de sus



vez Aguirre, al mismo tiempo tiene que acatar una resolución judicial, so pena de caer en desacato y hacerse acreedor de todo tipo de apercibimientos. Todo mientras tiene que llevar a cabo la renovación de la tercera parte de sus representantes. Aeroméxico quiere aprovechar la tormenta perfecta, y por eso no tiene empacho en trastocar la autonomía sindical de ASPA, logrando que el sindicato parezca "tibio" diciendo que está analizando el caso y tomará las medidas procedentes.

El horno no está para bollos y este caso desnuda muchas aristas, todas impostergables. Por un lado preocupa la tibieza del propio sindicato ante el embate contra su autonomía. No podemos tolerar el grado de cinismo de la línea aérea Aeroméxico que "chicanaea" para impedir la participación de un agremiado en las elecciones sindicales. Pero no puede pasar desapercibido el mutismo de nuestras autoridades federales en materia de trabajo. Sí, yo sé que la división de poderes y la autonomía sindical son las respuestas que saltan como polichinela cuando se les cuestiona, pero ¿entonces dónde queda el discurso tan cacareado de que "ya no es como antes"?

No es la primera vez que denuncié que los trabajadores sindicalizados, que a pesar de las reformas legales, siguen sin encontrar la ventanilla donde puedan exponer y resolver temas como la elección de sus dirigentes, la transparencia y la efectiva rendición de cuentas. De poco o nada sirven los cambios para que todo siga igual. Aquí estamos viendo como los empresarios siguen manipulando, comprando y corrompiendo a su antojo. Hoy como siempre, mi apoyo esta con David, en su batalla contra Goliat.



Comisiones respaldan reforma para combatir violencia laboral

Las y los trabajadores tienen derecho a desarrollarse profesionalmente en espacios libres de cualquier acto de discriminación y acoso: Gómez Urrutia.

Las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social, y de Estudios Legislativos, Segunda, aprobaron el proyecto de decreto que busca garantizar el derecho de las y los trabajadores a una vida laboral sin violencia.

El dictamen, que reforma diversos ordenamientos, define el concepto de violencia laboral, como la serie de acciones, omisiones, comportamientos, prácticas o amenazas, que tengan por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar "o consumir emocional o intelectualmente a la persona trabajadora", con lo que se le causa un daño físico, psicológico, económico, patrimonial y laboral-profesional.

También establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para la persona trabajadora, que las o los empleadores incurran en actos de violencia laboral.

La reforma prohíbe a las personas empleadoras o a sus representantes realizar actos de violencia laboral; así como permitir, tolerar estas conductas o fallar en atender, sancionar y reparar los mismos.

Este proyecto modifica las leyes Federal del Trabajo; Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; el Código Penal Federal y la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

El dictamen fue avalado por unanimidad en ambas comisiones, conjunta cinco iniciativas en la materia y recoge criterios establecidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en cuanto a la definición de la violencia laboral.

El presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Napoleón Gómez Urrutia, explicó que toda persona trabajadora tiene derecho a sentirse segura y a desarrollarse profesionalmente en espacios libres de cualquier acto de discriminación y acoso.



Señaló que, en el país, 22.6 por ciento de mujeres laboralmente activas son declaradas víctimas de algún tipo de violencia laboral, de las cuales 19.3 por ciento han sido víctimas de acoso.

Aunado a esto, la invisibilización de la violencia y el hostigamiento normalizado, así como el miedo a perder el empleo y otros, que influyen en los procesos de reporte o denuncia, podría acrecentar la cifra.

Asimismo, el senador detalló que se trabaja para visibilizar y establecer instrumentos que aseguren a las personas trabajadoras una vida libre de violencia y acoso.

Las comisiones también aprobaron el dictamen a la minuta que adiciona el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de prevención de riesgos de trabajo, a través del uso de tecnologías y herramientas innovadoras que apoyen las labores de seguridad en los centros laborales.

Al respecto, el senador Gómez Urrutia destacó que se busca otorgar plena seguridad a las y los trabajadores al plantear uso obligatorio de herramientas tecnológicas, cuyo uso es fundamental para evitar accidentes de trabajo.

De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo, en el país ocurren diariamente mil 100 accidentes que, en su mayoría se deben a condiciones de riesgo en equipos, maquinaria, herramientas e instalaciones, en actividades como construcción, soldadura, mantenimiento y otras industrias.

Por este motivo, aseguró, es necesario que a través de la innovación tecnológica se salvaguarde la vida de las personas trabajadoras.

Cabe destacar que las y los senadores se comprometieron a que, una vez avalado el dictamen por el Pleno, se presente una reforma para modificar lo relativo al lenguaje incluyente, pues consideraron inminente su aprobación ante la necesidad de proteger a las personas trabajadoras, porque por encima de todo está su vida y salud.

Adicionalmente, se aprobó el dictamen a la minuta que reforma el artículo 204 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se establece que los patrones deberán conceder a los trabajadores el tiempo necesario para ejercer su derecho a participar en los procesos de revocación de mandato.





SINACTRAHO se manifiesta en el Senado Mexicano en exigencia de que sean atendidas sus observaciones en la Reforma a la Ley del Seguro Social

En México existen más de 2.5 millones de personas trabajadoras del hogar que viven todo tipo de violaciones a sus derechos laborales, además de violencia y discriminación

El Sindicato más grande de trabajadoras del hogar en México considera que el dictamen de reforma no atiende a sus observaciones y no cumple con el Convenio 189

SINACTRAHO pide a la senadora Gricelda Valencia de la Mora y al senador Napoleón Gómez Urrutia que sean tomadas en cuenta sus observaciones para reformar la Ley del Seguro Social

Este miércoles, a las afueras del Senado, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, se posicionó mostrando las complejidades que aún vive el sector y expresó que el dictamen a discutirse en el las comisiones conjuntas de Trabajo y Previsión Social y Seguridad Social, donde se busca reformar la Ley del Seguro Social, no atiende a sus observaciones y necesidades, lo que hace que estas reformas no cumplan por lo establecido por el Convenio 189, que fue ratificado en el 2019 y que entró en vigor en el 2021.

Estas reformas impactarán a las más de 2.4 millones de trabajadoras del hogar en México, ante la inminente ampliación de derechos para el sector, ya que desde 2018 fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que mostró la discriminación que vivían las trabajadoras del hogar y mandató al gobierno mexicano a instaurar un programa piloto que garantizará el acceso a la seguridad social.

En la concentración, las tres secretarías generales colegiadas; Norma Palacios, Isidra Llanos y María

de la Luz Padua, manifestaron que "De forma general, consideramos que tal como está la iniciativa, no se cumple con lo que establece el Convenio 189 de la OIT, ya que no garantiza que las personas trabajadoras del hogar cuenten con las mismas condiciones aplicables a los trabajadores en general, para el ejercicio y disfrute de sus derechos en materia de seguridad social." Además, mostraron las 4 observaciones específicas que el proyecto debe tomar en cuenta para que se garantice el acceso a la seguridad social de las Trabajadoras del Hogar:

- El término "esporádico" al referirse al trabajo del hogar no se define y da lugar a incertidumbre jurídica, en virtud de que la iniciativa no precisa los días necesarios ni los periodos consecutivos necesarios para darse este supuesto. Lo anterior resulta fundamental, porque al no definirse lo "esporádico", quedaría a discrecionalidad de la autoridad o del patrón, lo que anularía la prestación de seguridad social.
- Para que la trabajadora del hogar pueda contar con el aseguramiento ante el IMSS por el mes completo de que se trate, requiere que el salario mensual declarado por las personas empleadoras deba "superar el valor del salario base de cotización mínimo integrado elevado al mes de la zona geográfica que corresponda". Este es un requisito que no se exige al resto de los trabajadores, por lo que es discriminatorio, en virtud de que obliga a contar con una percepción mayor de la que recibe. Además de que este requisito haría inaplicable la seguridad social para las trabajadoras del hogar en la mayor parte de los estados de la República en donde existe una enorme disparidad social y económica.



- No prevé el procedimiento para la supervisión ni inspección por parte de las autoridades en los lugares donde laboran las trabajadoras del hogar, del cumplimiento de la seguridad social. Precisamente en la legislación de Uruguay que se toma como referencia en el dictamen, si regula un procedimiento para la supervisión y vigilancia, lo cual ha dado como resultado una disminución muy significativa de la evasión del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social a cargo de las personas empleadoras, no así en esta iniciativa.
- Tampoco regula en el artículo 304 de la Ley del Seguro Social, en el que se refiere a las sanciones que se apliquen a los patrones, el incumplimiento a los derechos en materia de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.

Por último, las trabajadoras del Hogar del SINACTRAHO hicieron un llamado a las dos Comisiones que discuten el dictamen: la de Seguridad Social cuya presidenta es la senadora Gricelda Valencia de la Mora; y la de Trabajo y Previsión Social, que es presidida por el senador Napoleón Gómez Urrutia para que se atiendan sus observaciones, ya que nadie mejor que las trabajadoras del hogar para externar sus necesidades.



Enviará Gobierno de la Ciudad de México al Congreso capitalino iniciativas en materia de justicia laboral

Se enviará la iniciativa de Ley Orgánica del Centro Local de Conciliación para establecer sus funciones y las modificaciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial local para resolver conflictos de la materia

La Jefa de Gobierno comentó que con estas acciones se establecerá la implementación del nuevo Modelo de Justicia Laboral en la Ciudad de México, como ya existe en otros estados del país

La Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum Pardo, informó que se enviará al Congreso de la Ciudad de México dos iniciativas con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México, a fin de establecer la regulación de este centro, incluyendo su integración y funcionamiento, con las características mandatadas por la legislación federal en la materia; y una reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México relativa a la materia laboral y con ello generar los nuevos Tribunales laborales.

"El día de hoy queremos presentarles la implementación del nuevo Modelo de Justicia Laboral en la Ciudad de México, hay varios estados de la República que ya entraron a este nuevo modelo (...) Estaremos enviando, el día de hoy, dos iniciativas al Congreso de la Ciudad de México, que es la Ley Orgánica de los Centros de Conciliación; y, en acuerdo con el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, con el Poder Judicial, también una Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial para que puedan incluirse los Tribunales Laborales", expresó.

Luego de firmar las iniciativas que serán enviadas al Congreso capitalino, Sheinbaum Pardo comentó que hay un presupuesto original para infraestructura que otorga el Gobierno de México y se ejercerán cerca de 11 millones de pesos para poder terminar el edificio que albergue el Centro de Conciliación entre trabajador y patrón. Asimismo, se contempla que el Poder Judicial, incorpore en su propio presupuesto las nuevas salas de Justicia Laboral.

La secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján, celebró este paso rumbo a la implementación de la reforma en la Ciudad de México, ya que significa atender la deuda histórica en la materia que se tenía en nuestro país por el rezago en términos de libertad, democracia, justicia laboral, y permitirá que se resuelvan los asuntos con el nuevo modelo laboral que apuesta por la conciliación.



"Venimos de la presencia de juicios eternos con promedios de seis años en resolver cualquier tipo de conflicto laboral, había un sistema secuestrado por intermediarios, coyotajes, ya muy atrasado que no beneficiaba a trabajadores ni a empleadores", subrayó.

Con las iniciativas que se enviarán al Congreso de la Ciudad de México abrirán los Centros de Conciliación y Tribunales laborales que ahora van a depender del Poder Judicial, como ya operan en 21 estados del país -de la primera y segunda etapa de implementación del nuevo Modelo Laboral-. Además, explicó que estas acciones han permitido que el 75 por ciento de los conflictos se resuelvan a través de la conciliación, y los casos que llegan a juicio en seis meses, lo que contrasta con los seis años del modelo anterior.

Señaló que se ha trabajado de manera muy cercana con el Gobierno capitalino en materia laboral y dijo que se prevé que el 3 de octubre de este año la Ciudad de México cuente con el nuevo modelo laboral; en esta fecha se dejarán de recibir nuevos casos en la Junta de Conciliación y Arbitraje capitalino y comenzarán a recibirse bajo el nuevo Modelo de Justicia Laboral.

El secretario de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, José Luis Rodríguez Díaz de León, dijo que ambas iniciativas detonarán el proceso legislativo en el Congreso local para garantizar los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras en la capital del país que se suma a la construcción del Centro de Justicia Laboral.

Detalló que actualmente se tiene un rezago de 140 mil expedientes con casos que tienen hasta 10 años, ya que es un sistema que tiene 50 años en la ciudad. Además, esta reforma dará la posibilidad de acceder a un modelo de justicia laboral diferente que juzgue con perspectiva de género y de derechos humanos laborales, acceso a la justicia y reducir los tiempos de espera.

La reforma en materia de justicia laboral es la más trascendental en esa materia, al suprimir las Juntas de Conciliación y Arbitraje e instituyendo a los Tribunales Laborales. Esta modificación a los Artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que antes de acudir a los Tribunales Laborales, las personas trabajadoras y patronas deberán comparecer a la instancia conciliatoria correspondiente, cuya función estará a cargo de un Centro de Conciliación especializado e imparcial, señala la iniciativa de Ley Orgánica del Centro de Conciliación Laboral de la Ciudad de México.

Establece que el Centro de Conciliación Laboral tendrá la naturaleza de un organismo descentralizado que gozará de personalidad jurídica y patrimonio propio con autonomía de gestión para el ejercicio de sus atribuciones y estará sectorizado en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE).

Se especifica que el Centro de Conciliación tenga, entre otras atribuciones, la de realizar la función conciliadora en los conflictos laborales de competencia local, como una instancia prejudicial a petición de las partes o de los Tribunales Laborales competentes de conformidad con la normativa aplicable; e impulsar el diseño de políticas y acciones públicas con el propósito de difundir entre patrones y trabajadores la conciliación, como un mecanismo previo a acudir a los tribunales laborales, entre otras.

En tanto, la reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México tiene por objeto, realizar las adecuaciones pertinentes a efecto de estar en condiciones de implementar los nuevos Tribunales laborales, donde se tramiten y resuelvan los conflictos de la materia, así como preparar a las personas juzgadoras y demás personal responsable de aplicar el Derecho Social, garantizando eficacia, calidad y legalidad en los servicios que se presten a los justiciables, así como el respeto a los principios que rigen los procedimientos laborales.





La Reforma en Materia de Subcontratación fortalece derechos laborales e incrementa ingresos para los trabajadores

3 millones de trabajadores han salido del esquema de subcontratación y han sido reconocidos por su patrón real, lo que ha significado un aumento en promedio de su salario de cotización al IMSS en un 20%.

Se estima que como consecuencia de la reforma, entre los ejercicios fiscales 2021 y 2022, se produzca un aumento cercano a los 100 mil millones de pesos en los montos que reciban las y los trabajadores en materia de reparto de utilidades

Los alcances de la reforma en materia de subcontratación se resumen en el impacto positivo para millones de trabajadores a quienes se les garantiza su derecho a la participación en las utilidades y en el acceso a la seguridad social, antigüedad, reconocimiento de las relaciones obrero-patronales y el óptimo registro de su salario ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Así lo expresó la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Luisa Alcalde Luján, durante su participación en el Foro Nacional de PTU, organizado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) donde, además reiteró los criterios aplicables en materia de Reparto de Utilidades, construidos de la mano de trabajadores e iniciativa privada.

La funcionaria federal destacó que ha sido un acierto modificar la ley para evitar y evadir las prácticas abusivas alrededor de la subcontratación de personal, que se habían convertido en acciones en detrimento de los derechos de millones de trabajadores, al minimizar su acceso a la seguridad social, al no reconocer la estabilidad en el empleo, al acotar los

derechos laborales colectivos y al no pagar el debido reparto de utilidades.

Ahora, -dijo- suman 3 millones de trabajadores reconocidos por las empresas matriz, ha aumentado el salario promedio registrado ante el IMSS un 20%, y se espera que en el reparto de utilidades de los ejercicios 2021 y 2022 se incremente en 100 mil millones de pesos la participación de los trabajadores en el PTU.

De acuerdo a los resultados de un diagnóstico realizado por la STPS, actualmente los trabajadores reciben un pago promedio 22 días como reparto de utilidades, lo que representa 7 mil 301 pesos; con la reforma que obliga a que los patrones reales reconozcan a sus trabajadores y les paguen el 10% de las utilidades reales de la empresa, se estima se alcancen 55 días en promedio, que suman 18 mil 557 pesos en promedio por trabajador.

Al acto asistieron el presidente nacional de Coparmex, José Medina Mora Icaza, y el titular de la Unidad de Trabajo Digno de la STPS, Alejandro Salafraña Vázquez.



Termina periodo de Carlos Salazar al frente del Consejo Coordinador Empresarial

El presidente Andrés Manuel López Obrador reconoció la labor de Carlos Salazar Lomelín, que concluye su periodo como presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

En un mensaje en sus redes sociales recordó que el empresario participó en las negociaciones del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

También, destacó el mandatario, aceptó los incrementos al salario mínimo y de cuotas para las pensiones, así como otros acuerdos entre el gobierno federal y los sectores obrero y empresarial.

"Hoy ofrecimos una comida para Carlos Salazar Lomelín, quien termina su periodo como presidente del Consejo Coordinador Empresarial. Él ayudó en las negociaciones del T-MEC; aceptó los incrementos al salario mínimo y de cuotas para las pensiones y otros acuerdos que logramos junto con el sector obrero y empresarial" Expuso el Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

"No todo fue miel sobre hojuelas, pero fueron más las coincidencias y el respeto por el bien del país" expresó el jefe del Ejecutivo tras la reunión que sostuvo con Lomelín en Palacio Nacional.

Estuvieron en el encuentro, la presidenta de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros (AMIS), Sofía Belmar Berúmen; el empresario Alfonso Romo Garza; el presidente

de la Asociación Mexicana de Instituciones Bursátiles (AMIB), Álvaro García Pimentel Caraza; el presidente del Consejo Mexicano de Negocios (CMN), Antonio del Valle Perochena; el presidente de la Asociación Mexicana de Afores (AMAFORE), Bernardo González Rosas; el director general del Centro de Estudios Económicos del Sector (CEESP), Carlos Hurtado López; el presidente de la Asociación de Bancos de México, Daniel Becker Feldman; el presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (CONCANACO), Héctor Tejada Shaar; el director general ejecutivo del CCE, Javier Treviño Cantú; el director general de Relaciones Institucionales del CCE, Jorge Juraidini Rumilla; el presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), José Antonio Abugaber Andonie; el presidente de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), José Antonio Centeno Reyes; el presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), José Medina Mora Icaza; el presidente del Consejo Nacional Agropecuario (CNA), Juan Cortina Gallardo; el secretario del Consejo del CCE, Luis Miguel Pando Leyva; el presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CANACO), Nathan Poplawsky Berry; el director general de planeación del CCE, Odracir Barquera Salais; el director general de comunicación del CCE, Oscar Ignorosa Mijangos; el presidente de la Cámara de la Industria de Transformación de Nuevo León (CAINTRA Nuevo León), Rodrigo Fernández Martínez; el presidente del Consejo Mexicano de Comercio Exterior (COMCE), Valentín Diez Morodo y el presidente ejecutivo de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), Vicente Yáñez Solloa.



Sé parte del IMSS

En el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) está la mejor opción de empleo para los médicos especialistas egresados de residencias médicas.

Este año, del 21 de febrero al 3 de marzo se realizó el reclutamiento en el Centro de Convenciones Churubusco y de manera simultánea y virtual en las 37 Secciones Sindicales del país.

Estuvo dirigido a médicos egresados de residencias médicas IMSS de este año, así como de médicos especialistas egresados de otras instituciones. También será para médicos egresados en años anteriores tanto del Instituto como de otros centros educativos.

Para el Doctor Arturo Olivares Cerda, Secretario General del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), este periodo de reclutamiento de nuevo personal es una oportunidad única y extraordinaria de formar parte de la mejor plantilla de trabajadores de la salud.

Destacó que ser un trabajador del IMSS es adquirir un empleo estable y una suma de prestaciones superiores a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

"Ser parte de la base trabajadora del Seguro Social es contar con acceso al mejor Contrato Colectivo de Trabajo que hay en México. Es un pacto laboral que contiene una cascada de beneficios económicos, sociales, educativos y de bienestar personal y familiar", resaltó.

El líder nacional invitó a los médicos especialistas egresados de residencias médicas a no desaprovechar esta gran oportunidad, que representa tener un empleo que promueve el progreso profesional y el bienestar de la familia.

En este reclutamiento se ofertarán 4 mil 939 plazas del régimen ordinario, en las 74 especialidades con las que cuenta el Instituto.

Por su parte, el IMSS-Bienestar promoverá las 171 plazas para los hospitales de transferencia (Nayarit y Tlaxcala) en las especialidades de anestesiología, cirugía general, ginecología y obstetricia, medicina interna y pediatría médica.

Uno de los beneficios de inscribirse para participar en el reclutamiento es que los egresados de 2022 podrán ejercer su especialidad desde el primer día de contratación presentando su diploma y comprobando que está en trámite su titulación.

3.1 millones de trabajadores ya fueron reconocidos por sus patrones reales, como efecto de la reforma de subcontratación

La aceptación de los trabajadores por sus patrones reales ha significado un incremento en el salario de cotización ante el IMSS del 12%

Otro beneficio de la reforma en materia de subcontratación es que 3.1 millones de trabajadores accedan, por primera vez, al reparto de utilidades.

En un mensaje en sus redes sociales recordó que el empresario participó La reforma laboral en materia de subcontratación ha permitido que a la fecha 3.1 millones de trabajadores sean reconocidos por sus empleadores reales, mejorando sus prestaciones, por lo que es importante destacar la responsabilidad masiva de las empresas que han acatado impecablemente la nueva norma.

Así lo informó el titular de la Unidad de Trabajo Digno en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Alejandro Salafranca Vázquez, al participar en la sesión del Consejo Directivo de Concamin, junto con Omar Nacif Estefan Fuentes, director general de Previsión Social de la dependencia.

En el acto, celebrado en las modalidades presencial y virtual, en las instalaciones de Concamin, Salafranca Vázquez explicó que el reconocimiento de los trabajadores por sus patrones reales ha significado también un incremento en el salario de cotización ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) del 12 por ciento.

Ante los integrantes de Concamin, subrayó como otro beneficio de la reforma laboral en materia de subcontratación el que 3.1 millones de trabajadores accedan, por primera vez, al pago de reparto de utilidades de sus empresas, ya que la subcontratación de personal –ahora prohibida– prácticamente anulaba este derecho.

Por lo anterior, reconoció a los empresarios su disposición para acatar la ley los cambios de esta reforma y reconocer los derechos laborales de sus trabajadores, lo cual ha quedado claro con este importante número de empleados reconocidos por ellos sin intermediaciones de ningún tipo.

En el acto estuvieron presentes José Abugaber Andonie, Presidente de Concamin, Alejandro Malagón Barragán, Secretario, Eduardo Ocampo Bautista, Presidente de la Comisión del Trabajo, Seguridad Social y Recursos Humanos, Eduardo Ramírez Leal, Tesorero y Alonso Castellot, Director General.





Plan de Reparación y Justicia para Pasta de Conchos

Ejes principales:

- Rescate de cuerpos
- Indemnización
- Construcción de un Memorial
- Dignificación urbana y de vivienda

Proceso de rescate en 3 etapas:

1. Construcción de dos lumbreras (tiros verticales) que servirán como respiraderos para la obra principal del rescate.
2. Obra principal del rescate, consiste en la construcción de rampas y túneles nuevos para acceder a todos los puntos en donde se presume se encuentran los restos de los mineros.
3. Búsqueda y rescate de los restos de los mineros.



Dignificación Urbana:

- Renovación integral de la Plaza Central y entorno urbano en el Centro Histórico de Nueva Rosita
- Renovación de Módulo Deportivo (campo de béisbol)
- Renovación de parque lineal a un costado de la estación del ferrocarril
- Renovación y ampliación del Polideportivo Palaú y construcción de campo de béisbol infantil



Vivienda:

33 familias de 65 están incorporadas al programa para recibir vivienda.

- 4 mejoramientos o ampliaciones de vivienda
- 12 construcciones de vivienda nueva en un lote aportado por la propia familia
- 16 familias más optaron por la adquisición de una vivienda ya construida.

Indemnización:

De los 245 deudos que corresponden a los 65 núcleos familiares con derecho a recibir una indemnización, únicamente 3 personas no han recibido el recurso



PLAN DE REPARACIÓN Y JUSTICIA

PASTA DE CONCHOS

1. RESCATE

El proceso de rescate por parte de CFE se llevará a cabo en 3 etapas:

1. Construcción de dos lumbreras (tiros verticales) a 150 metros de profundidad, donde de acuerdo con las bitácoras de la empresa se tenía registrada la ubicación de los mineros
2. Rampas y túneles nuevos para acceder a todos los puntos donde pudieran encontrarse los restos de los mineros
3. Búsqueda y rescate de los restos de los mineros

2. INDEMNIZACIONES PARA LOS DEUDOS

SEGOB concluyó con la entrega de indemnizaciones de los 245 deudos que corresponden a los 65 núcleos familiares

4. CONSTRUCCIÓN DE MEMORIAL

SEDATU proyecta concluir el memorial a finales de 2022

3. ENTREGA DE VIVIENDAS

34 familias de 65 ya se incorporaron al programa de vivienda de CONAVI

1. 4 mejoramientos o ampliaciones de vivienda
2. 12 construcciones de vivienda nueva en un lote aportado por la propia familia
3. 16 familias más optaron por la adquisición de una vivienda ya construida

5. MEJORAMIENTO URBANO

SEDATU proyecta 4 obras que comenzarán en el primer semestre de 2022 y se espera concluir este mismo año.

- ▶ Renovación Integral de la Plaza Central y entorno urbano en el Centro Histórico de Nueva Rosita
- ▶ Renovación de parque lineal a un costado de la estación del ferrocarril
- ▶ Renovación y ampliación del Polideportivo Palaú y construcción de campo de béisbol infantil
- ▶ Renovación de Módulo Deportivo (campo de béisbol)

TRABAJO
ORGANISMO DEL TRABAJO
EN EL PUEBLO

gob.mx/Atps



DÍA DE LA CERO DISCRIMINACIÓN

1 de marzo, Día de la Cero Discriminación, celebramos el derecho de todas las personas a vivir una vida plena y productiva con dignidad. El Día de la Cero Discriminación pone de manifiesto cómo todas las personas pueden informarse y fomentar la inclusión, la compasión, la paz y, sobre todo, un movimiento por el cambio. Este día contribuye a crear un movimiento mundial de solidaridad para poner fin a cualquier forma de discriminación.

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó en 2013 al 1 de marzo como el Día de la Cero Discriminación, fecha que se conmemora desde 2014. Por ser la discriminación un problema complejo, con múltiples matices y aristas, cada año se enfoca en diferentes aspectos, así que a continuación te explicamos cuál es el tema en esta ocasión.

En el Día de la Cero Discriminación de este año, queremos subrayar la imperiosa necesidad de emprender medidas para acabar con las desigualdades que siguen existiendo en todo el mundo con relación a los ingresos, el sexo, la edad, el estado de salud, el trabajo, la discapacidad, la orientación sexual, el consumo de drogas, la identidad de género, la raza, la clase social, la etnia y la religión.

¿Qué es la discriminación?

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), discriminar es cualquier acto o comportamiento que tiene por objeto o resultado la violación de los derechos humanos fundamentales de las personas.

Asimismo, el organismo advierte que la discriminación no solo afecta a individuos o a los grupos de personas discriminados, sino a todos. Como, por ejemplo, limitar el acceso a la educación de las niñas y las mujeres no solo les perjudica a ellas, sino que además evita que las sociedades se beneficien de una fuente de talentos más amplia. En este mismo sentido, discriminar a las personas por motivos raciales causa sufrimiento individual y debilita la cohesión social.

La desigualdad está aumentando en más del 70 % de la población mundial, lo cual no hace sino exacerbar el riesgo de la división y obstaculizar el desarrollo económico y social. Además, la COVID-19 está golpeando con máxima crudeza a las personas más vulnerables. Incluso ahora, a medida que van apareciendo vacunas contra la COVID-19, se observa una ingente desigualdad en lo que al acceso a ellas se refiere. Así, son muchos ya los que hablan del apartheid vacunal.

¿Cuál es el tema del Día de la Cero Discriminación en 2022?

Con el fin de cada año de celebrar el derecho de todas las personas a llevar una vida plena, productiva y con dignidad, el tema de 2022 del Día de la Cero Discriminación se sintetiza en la frase "eliminemos las leyes que perjudican, creemos leyes que empoderan".

La ONU explica que existen leyes en ciertos países que "provocan que se trate de manera diferente a las personas, que se les excluya de servicios esenciales o que se restrinja injustamente el modo en que pueden vivir sus vidas solo por el hecho de ser quienes son, hacer lo que hacen o amar a quienes ama", por lo que hacen un llamado para que los estados eliminen las leyes discriminatorias y promulguen otras que, por el contrario, las protejan de la discriminación.

Sumemos esfuerzos

No obstante, para lograr la dignidad para todos, las medidas políticas, económicas y sociales tienen que proteger los derechos de todas las personas, y debemos prestar especial atención a las necesidades de las comunidades más marginadas y menos favorecidas.

Acabar con la desigualdad exige un cambio transformador. Se precisan mayores esfuerzos para erradicar la pobreza extrema y el hambre, y, asi-

mismo, es necesario invertir más en salud, educación, protección social y trabajos dignos.

«La desigualdad perjudica el desarrollo humano de todo el mundo. Todos sin excepción sufrimos sus consecuencias».

Por su parte, los Gobiernos han de promover un crecimiento social y económico inclusivo. Deben eliminar las leyes, las políticas y las prácticas discriminatorias para garantizar así la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades.

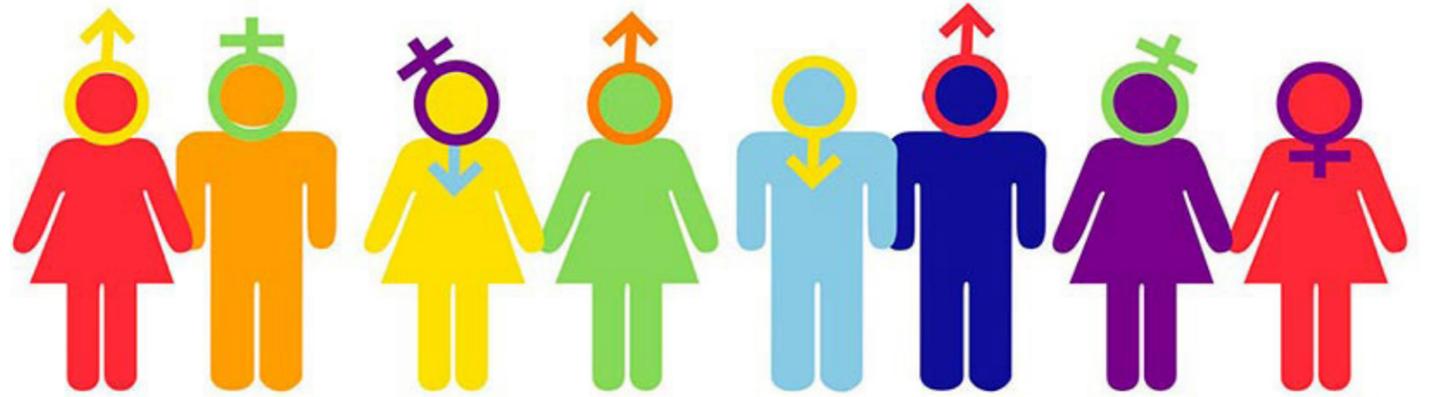
No obstante, todos y cada uno de nosotros debemos aportar nuestro granito de arena. Para ello, debemos denunciar toda discriminación que veamos, hemos de ser un ejemplo, tenemos que defender y abogar por una reforma de las leyes. Todos desempeñamos un papel fundamental a la hora de poner fin a la discriminación y, por lo tanto, reducir las desigualdades.

«La discriminación, el abuso y la falta de acceso a la justicia definen en qué consiste la desigualdad para muchas personas, especialmente poblaciones indígenas, migrantes, refugiados y minorías de cualquier tipo. Todas estas desigualdades suponen una violación de los derechos humanos».

Jamás llegaremos a conseguir un desarrollo sostenible ni haremos del planeta un lugar mejor para todos si excluimos a gente de la posibilidad de disfrutar de una vida mejor. En el mundo de hoy, vivimos interconectados. De este modo, la desigualdad mundial nos afecta a todos, con independencia de quiénes seamos y de dónde vengamos.

En este Día de la Cero Discriminación, únete a nosotros para concienciar a los demás sobre todas esas desigualdades que evitan que las personas lleven una vida plena y productiva, y no dejes de instar a los Gobiernos para que cumplan sus promesas y sus obligaciones de acabar con todas las formas de discriminación.





ZONA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN

¿Qué cambios en las políticas hacen falta para poner fin a las desigualdades?

Se debe derogar toda legislación discriminatoria, estigmatizante y punitiva que tenga como objetivo a los grupos de población minoritarios y marginados.

- Se deben suprimir todas las leyes que discriminen a las mujeres y, al tiempo, se han de introducir medidas políticas y programas para trabajar la igualdad de género.
- Se ha de garantizar la finalización de la escuela secundaria, poniendo especial énfasis en capacitar a las chicas para que puedan terminar su etapa formativa. Es fundamental aumentar las inversiones en educación y eliminar los gastos de escolaridad.
- Se han de expandir los sistemas de protección social, incluyéndose aquí las prestaciones por hijos, los subsidios por desempleo y la concesión de una renta básica.
- Se debe garantizar que la atención sanitaria pública universal sea un derecho que asista a todas las personas. Además, esta debe incluir servicios a medida y administrados por la comunidad.
- Es necesario reestructurar la deuda internacional trabajando con los deudores y los acreedores. Asimismo, hay que establecer un sistema justo de arbitraje.
- En situaciones de emergencia como la provocada por la pandemia de la COVID-19, se debería renunciar a las normas relativas a la propiedad intelectual.
- Se debe reforzar y respetar el derecho de las personas a unirse y formar organizaciones, y se ha de recibir con agrado su participación en un debate abierto.



CONSULTORÍA

PARA IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE GESTIÓN EN LAS NORMAS



Siempre mejorando...

ISO 9001:2015
ALINEADA A LOS SISTEMAS DE CALIDAD

ISO 14001:2015
ALINEADA A LOS SISTEMAS DE MEDIO AMBIENTE

ISO 15189:2012
ALINEADA A LOS SISTEMAS EN LABORATORIOS CLÍNICOS

ISO 17025:2017
ALINEADA A LOS LABORATORIOS DE PRUEBA Y CALIBRACIÓN

ISO 22000:2018
ALINEADA A LA INOCUIDAD ALIMENTARIA

HACCP
ALINEADA A CONTROLAR O ELIMINAR LOS PELIGROS QUE PUEDAN COMPROMETER LA INOCUIDAD DE LOS ALIMENTOS

OTROS SERVICIOS

- CAPACITACIÓN
- AUDITORÍAS INTERNAS
- AUDITORÍAS A PROVEEDORES
- ASESORÍAS PARA LLEVAR PASO A PASO LA ACREDITACIÓN DE SUS SISTEMA DE GESTIÓN





CONTACTO

 TEL. 55 39 56 37 92
 CONSULTORES.AVANSA@OUTLOOK.COM



Tengan por seguro que el gran mapa del **obrerismo mexicano** siempre será **respaldado por la CTM**, porque nosotros seguiremos contribuyendo a un **mejor México** para las y los **trabajadores**.

86° ANIVERSARIO DE LA CTM 1936 - 2022

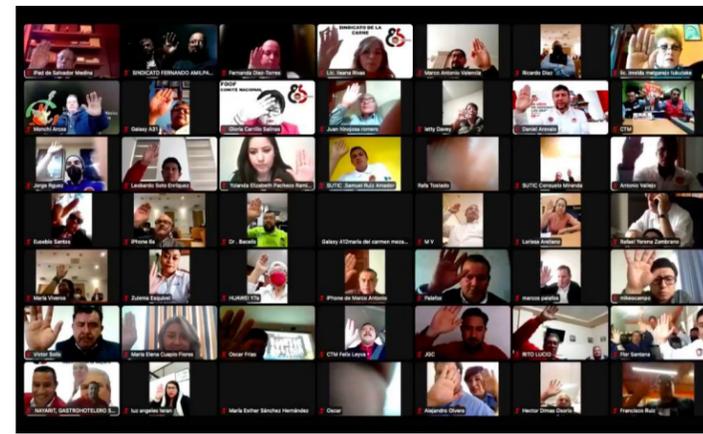
La Confederación de Trabajadores de México (CTM), celebró su 139 Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional de manera virtual con la participación de trabajadores y líderes obreros de todo el país, en donde el Presidente de la República Lic. Andrés Manuel López Obrador, además de enviar un mensaje de felicitación por los 86 años de esta organización obrera, hizo un llamado a mejorar las pensiones de los trabajadores, tema en el que la CTM coincide y se suma por ser un acto de justicia social.

Olmo, Secretario General de la CTM, al presidir los trabajos de la Asamblea, aseguró que la tarea de la Confederación *"es luchar permanentemente ante cualquier circunstancia, y esto queda demostrado en los resultados y en la mejoría de la clase trabajadora y en la defensa de nuestro país"*.

Durante el evento se aprobó el informe anual de labores del Comité Nacional y el Programa de Acción 2022-2023; asimismo se llevó a cabo un homenaje

"Y hemos logrado muchas cosas con don Carlos Aceves y con dirigentes de la CTM, por ejemplo, logramos que aumentara la cuota para patrones y de esta manera se incrementen las pensiones; que el trabajador al retirarse reciba más. Tenemos que pensar en el futuro, para que al retiro del trabajador reciba lo justo", aseguró el Presidente de México.

Por su parte, don Carlos Aceves del



a los anteriores secretarios generales de la CTM, por parte de Fernando Salgado, Secretario General Adjunto.

En la Asamblea se informó que los sindicatos cetemistas están legitimando sus contratos colectivos de trabajo y se les ha brindado capacitación para afrontar de forma adecuada y expedita las nuevas disposiciones marcadas por la Ley Federal del Trabajo.

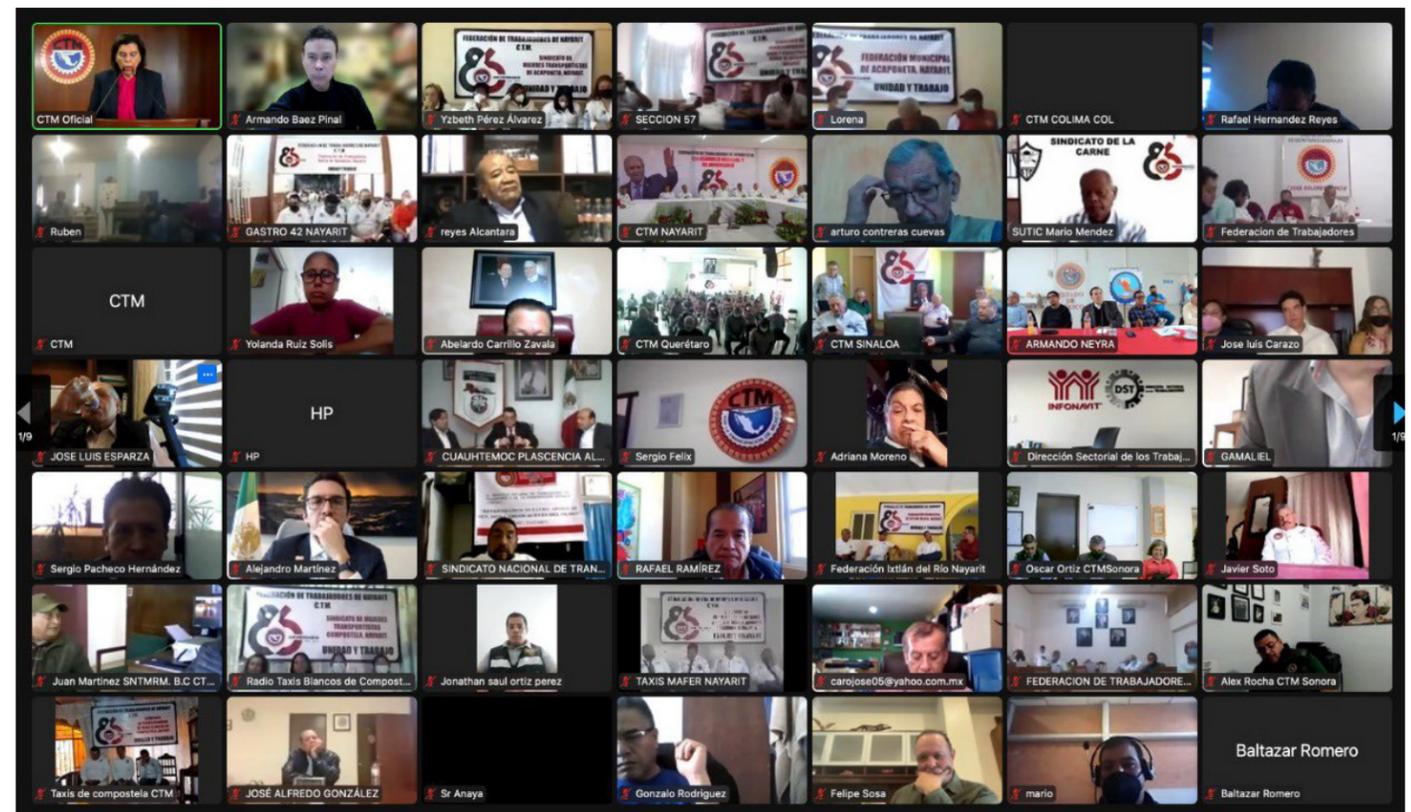
Así mismo la Central Obrera anunció convenios de colaboración con organismos internacionales como la OIT y la ONU, así como gestiones conjuntas con sindicatos de otros países.

Más adelante la secretaria de Trabajo, Luisa María Alcalde, también en video mensaje, agradeció la participación de la

CTM en la recuperación sustancial del Salario Mínimo.

En su participación el director general del IMSS, Zoé Robledo, aseguro que la Confederación de Trabajadores de México (CTM) ha estado a la altura de las circunstancias para enfrentar la pandemia de Covid-19, el director general del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), dijo que la relación entre ambas instituciones es más sólida, basada en un entendimiento, el respeto y en una identidad común del cardenismo.

"Han sido aliados y acompañantes en las decisiones, no han sido testigos sino protagonistas, no han sido críticos fáciles, de esos que levantan la voz desconociendo procesos, sino voces solidarias que advierten problemas y proponen soluciones", enfatizó.



Visita nuestro canal, donde encontraras el evento completo



56° ANIVERSARIO DEL CONGRESO DEL TRABAJO 1966-2022

El Congreso del Trabajo conmemoró su 56 Aniversario con una importante participación, destacando la presencia del dirigente ferrocarrilero, Víctor Flores Morales, en el acto encabezado por el presidente del organismo, y líder de la COR, Reyes Soberanis Moreno, así como los cuatro vice presidentes, Amador Monroy Estrada, Oscar Moreno Moreno, Gerardo Cortes García y José Luis Mondragón Paz manifestándose la unidad que priva en el máximo organismo obrero del país

Así con un encuentro de Unidad conmemoraron el 56º Aniversario del Congreso del Trabajo, con dirigentes de las Organizaciones que lo integran analizaron la problemática nacional y los retos que enfrenta el movimiento de los Trabajadores.

Punto medular fue el pronunciamiento del líder ferrocarrilero, Víctor Flores Morales quien destacó que sólo con la participación permanente y constante de todos los dirigentes sindicales se logrará la unidad que se requiere para solucionar y superar los problemas que aquejan a los millones de trabajadores.

Manifestó que la unidad del movimiento obrero se fortalece con la participación de todos, sin pausas

ni simulaciones, sino con un quehacer constante y permanente, con el cumplimiento de los compromisos de cada uno, sin perder de vista las obligaciones de cada quien.

Destacó que hoy el Movimiento Obrero mantiene su acción en sus propios estatutos por eso se refirió al punto número uno de su declaración de principios que subraya que el movimiento obrero organizado



en el Congreso del Trabajo lucha, fundamentalmente, por mantener y acrecentar la unidad proletaria y los derechos de los trabajadores del país.

Coincidió con el presidente del Congreso del Trabajo, Reyes Soberanis Moreno en el sentido de que solo cumpliendo cada quien con sus responsabilidades y obligaciones el movimiento obrero y el país tendrá los avances y soluciones que requiere y no las pausas que solo representan retrocesos.

Durante la sesión de Aniversario la permanente labor en pro del Movimiento Obrero de parte del dirigente Ferrocarrilero, Víctor Flores Morales, así como impulso al deporte de los trabajadores, pero sobre todo de la convocatoria a la unidad en forma permanente, mediante una convocatoria gremial y fraternal, le valió el reconocimiento unánime, por lo cual el salón de plenos llevara su nombre a partir de este aniversario.

Cabe señalar que durante el evento se efectuó la firma de la convocatoria de los Juegos Nacionales Deportivos de los Trabajadores en su edición número 50 en presencia de los secretarios Estatales del Instituto del Deporte de los Trabajadores



Visita nuestro canal, donde encontraras el evento completo



Alejandra Mondragón
Secretaria General
Federación Nacional de Afidamiento Femenil (FNAF)



Mildred Fernández
Secretaria General
Sindicato de los Obreros Mexicanos (SOM)



CTC



LIDERESAS SINDICALISTAS

En conmemoración al 8M "Día Internacional de la Mujer", lideresas sindicalistas de varias organizaciones sindicales (FRET, CTC, CROM, SOM, CTM, entre otros) pertenecientes al Congreso del Trabajo, se reunieron para fortalecer sus experiencias, logros en el ámbito sindical, programas sociales y hacer conciencia en la igualdad de género, salarial, respeto, dignidad y dejando muy claro, de eliminar el hostigamiento y el acoso laboral.

Además, de impulsar la defensa de los derechos hacia la mujer en su vida personal y laboral.

Testimonios de las Lideresas:

EL PAPEL DE LA MUJER EN EL SINDICALISMO

Lic. Alejandra Mondragón Orozco

El papel de la mujer en el sindicalismo, es el papel que tenemos todas las mujeres que trabajamos dentro del sector obrero, del trabajo del hogar, comercio y de la industria, todos los sectores y básicamente tiene que ver con la representación de nosotras como líderes, y que nos permitan esos espacios de representar a la clase trabajadora,

además que nos permite impulsar la defensa de los derechos.

Hoy, la aplicación de las reformas laborales tiene que ver sobre todo las mujeres sensibles, como mujeres a los temas de hostigamiento y acoso laboral, todo lo que aplica con la norma 035, pero también con las cuestiones de familia, con lo que es la mujer en el tema de conciliar vida y familia, eso es lo que nosotros en el liderazgo de las mujeres buscamos al estar pendientes de los trabajadores, que también aplique todo lo que tiene que ver con conciliación, reitero vida y familia con los temas de hostigamiento acoso laboral, que haya realmente una justicia al respecto y que aplique realmente una solución a lo que muchos de nuestros trabajadores y trabajadoras viven.

Lic. Mildred Fernández Gómez

Es una legítima defensa en favor de las mujeres en el sindicato, en la organización sindical, pero también, se extiende obviamente a sus centros de trabajo, su hogar, es ya su vida cotidiana. Nosotros promovemos la igualdad en salarios y la igualdad de oportunidades.



Antonia Segura Iniestra

Por supuesto que las mujeres han jugado un papel muy importante en los sindicatos, pero sobre todo en defensa de los derechos de las mujeres y hombres que en ellos laboran.

Anabel Ramírez García

Es muy importante, como delegada, considero en defensa de las mujeres había muy poca, esto a lo mejor por la comprensión.

Cendi Pérez Palma

El papel que desempeñamos nosotros como mujeres sindicalistas para poder apoyar a la mujer, nosotras como mujeres no lo conocemos, entonces, es transmitirles a las compañeras esto, porque no están solas, hoy con la situación actual tenemos muchísimo apoyo, unirnos a ellas.

Guadalupe Nájera Cruz

Las mujeres en el ámbito sindical, es una historia, realmente en la actualidad va creciendo más el grupo de lideresas y eso va impactando más a las empresas, y que mujeres que desempeñan esta actividad, sabiendo que como nosotros como mujeres pues viene del seno materno podemos comprender tanto a los hombres como a las mujeres, ya sea como madres como amigas simplemente como compañeros del trabajo, ha sido muy importante y que bueno que nos esté dando la oportunidad y que muchas de las mujeres pues vean hasta donde podemos llegar con este importante representación de nuestras diversidades de empresas que existen en nuestro país.

Lic. Catalina Esperanza Rosales Rosas

El papel de las mujeres en los sindicatos es muy limitado,



porque los hombres a la fecha son los que siempre tienen los cargos más importantes. Para nosotras las mujeres es muy difícil acceder a esos cargos, tenemos una lucha muy fuerte, habemos pocas mujeres realmente con cargos importantes dentro del sindicato.

Beatriz Cerón García

Un camino un poco escabroso, porque en México aún existe el machismo y a nosotras las mujeres nos ha correspondido estar tocando puertas, tener que brincar muchos obstáculos, muchos, pero creo que estamos tratando de abrir caminos para las nuevas generaciones y las nuevas jóvenes que vienen atrás de nosotras.

Perla Xóchitl Orduñez Arias

Es sumamente importante, sabemos que venimos de una lucha en donde se les ha considerado poco a las mujeres, hoy en día tenemos la gran oportunidad de que las mujeres seamos escuchadas y que las mujeres que representamos tengamos voz frente a todas estas lideresas.

Patricia Cerón García

Un rol muy importante en México y en varias partes del mundo, es un parteaguas para todas las mujeres que les gusta este medio y que les gusta dirigir y ver por el bien de los trabajadores.

María Elena Chaires Pulido

Es un papel muy importante, porque estamos viviendo tiempos de empoderamiento de la mujer en donde tenemos que desarrollar técnicas y procedimientos para ese empoderamiento.



Visita nuestro canal, donde encontraras el evento completo



Lic. Ana L. Vivanco

Es muy importante, creo que hemos pasado por muchas cosas, hoy, es un momento muy importante para poder tener el alcance que siempre hemos querido tener en el ambiente sindical y ese empoderamiento por el que tenemos muchos años trabajando y luchando. Creo que estamos en un momento con ayuda de esta fuerza, la nueva cara del sindicalismo, es muy importante y considero que estamos tomando muy buen terreno.

Lic. Juana Villalobos Hernández

La participación ha sido muy importante y como se ha mencionado, es todo el movimiento de lucha y que hoy se conmemora. Recordemos que en próximos días se conmemora el día internacional de la mujer y fue precisamente a través de un movimiento obrero de mujeres, por lo tanto, ahí está el nacimiento, ahí está la génesis de todo lo que ha representado al sindicalismo y su aportación dentro de lo que es todo este movimiento.

Laura Loreto Espinosa Malagón

Es fundamental, hoy más que nunca y siempre lo ha sido, pero hoy es prioritario por las condiciones que se han manejado en la ley federal del trabajo de ayudar legalmente a tener un marco que nos brinde mayor certidumbre jurídica y luchar porque las empresas realmente den cumplimiento a ese marco jurídico, y bueno, la tarea es ardua, pero no imposible y pues estamos a pie de lucha.

Dra. Rosa María Oviedo Flores

Es muy importante la participación de las mujeres en el sindicalismo que a través de los siglos han sido representados

en su mayoría por hombres, existe todavía un pacto patriarcal en donde no se ha permitido a las mujeres que puedan representarnos. El 51% de la población somos mujeres y sobre todo hablando del sindicalismo y de las y los obreros, pues ellos representan los medios de producción. Es muy importante que estas brechas de desigualdad salarial entre hombres y mujeres se vayan acortando, a trabajo igual, salario igual, y por lo menos que haya condiciones diferenciadas para el trabajo de las mujeres. Es importante que los centros de trabajo cuenten con lactarios, cuenten con una unidad de igualdad de género que cuide y prevenga el acoso y el hostigamiento sexual, que la mayoría de las mujeres obreras han sufrido también a lo largo de los años.

Yuridia Soto Zamorano

Es muy importante porque le damos visibilidad a las mujeres, les damos protección y tenemos la responsabilidad de asegurarles más espacios dignos, respetuosos y seguros.

Yndira Sandoval Sánchez

No puede entenderse un sindicalismo democrático sin la participación sustantiva de las mujeres. La fuerza trabajadora de las mujeres viene a representar el principal potencial en la vida económica de nuestro país y en la vida sindical, no es la excepción. El papel de las mujeres ahora en el sindicalismo tiene grandes desafíos, impulsar la paridad en este espacio, impulsar el ser parte del marco jurídico de protección de sus derechos políticos y electorales, puesto que el sindicalismo es en sí mismo una práctica política, es de asociación y defensa de derechos humanos. También se coloca como un desafío que en el sindicalismo las mujeres puedan impulsar, incorporar los criterios como la iniciativa 3 de 3 contra la violencia, para que en el sindicalismo las mujeres puedan contar con espacios libres de violencia, pero también sin deudores, sin



agresores y sin acosadores.

Mercedes Pérez Rodríguez

Es muy importante porque abarca demasiados temas relacionados con todas las trabajadoras del hogar, de agricultura, de oficio, de una de muchas empresas y la verdad es algo muy importante porque nos ayudan a conocer lo que no sabemos sobre nuestro derecho, sobre como poder quitar el hostigamiento que tanto hay en todos los trabajos, ese acoso, como defenderlo, como tener un acompañamiento.

Amy Elizabeth Fernández Martínez

Creo que la mujer en el sindicalismo es una parte fundamental, ya que los hombres han querido acaparar este punto del sector obrero, y a la mujer siempre la han relegado por ser el ama de casa, por ser la que no tiene derecho, la mujer que sólo puede dedicarse al hogar, y al contrario, las mujeres tenemos mucho que dar dentro del trabajo, no por eso quiere decir que vamos a ser las cargadoras, que no podemos porque se nos rompen las uñas, como comúnmente dicen, que la mujer no puede cargar porque se le rompen las uñas, porque no está apta para los trabajos.

Todas estamos aptas para el trabajo dentro del sindicalismo, dentro de los trabajos de todos los ámbitos, es importante resaltar el trabajo de las mujeres ya que como bien lo digo reiteradamente, hemos sido relegadas, es importante el trabajo que venimos haciendo dentro del sindicato para el crecimiento de éstos mismos. Es importante además,

decir que, las mujeres hemos alcanzado grandes puestos y aún falta alcanzar otros grandes puestos más.

Mtra. Mónica Cerón García

Es muy importante porque somos la base fundamental en las decisiones de la empresa, pero principalmente en la base, porque todavía no se alcanza a romper esa barrera para que también sea parte de las dirigencias.

Karen Venegas Cerón

El papel de la mujer sirve para la conducción de las problemáticas y perspectivas que viven las trabajadoras hoy en día, como desde la equidad de género, problemas dentro de hostigamiento labora

¿QUÉ ACCIONES SE REALIZAN EN LAS EMPRESAS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER?

- El objetivo de nosotras es hacer escuchar las problemáticas que ellas tienen, que puedan expresar lo que están viviendo en ese momento.
- Actualmente las empresas están obligadas a tener un protocolo para evitar la violencia y el acoso laboral que no en todas lo están siguiendo, pero ya por ley están obligados a tener este protocolo. También la disminución en la brecha salarial de que las mujeres ganen menos que los hombres, y, sobre todo, bueno, esta participación democrática al interior de las acciones de la empresa de las actividades, así como de



los sindicatos.

- Lo que es el sello naranja, donde queremos que haya mayor participación de las mujeres, donde se vea el trabajo que se viene realizando en cada una de las empresas a través de consejos, comités de organización donde se elimine lo que es el acoso y el hostigamiento laboral.
- El tener entre compañeros un respeto, el respetar el área del trabajo de cada uno de los que laboran en la unidad, que también el patrón o empleador tengan ese respeto especial correspondido, de aquí para allá y de allá para acá, un respeto hacia el trabajo que desempeñamos cada una de las personas.
- Por un lado, hay un gran empuje por el movimiento de la NOM-025 y NOM-035, sin embargo, no es suficiente si esto no se institucionaliza, con contar con protocolos contra el acoso y el hostigamiento, por erradicar la brecha salarial y por contar con políticas de cuidado, por ello, hemos promovido desde las Constituyentes para con los distintos sindicatos en la solución, y para con esta gran fuerza sindicalista, es el que exista un sello violeta como una certificación de valor agregado, donde se vean reconocidos las principales acciones afirmativas que permitan el reconocimiento pleno de los derechos laborales y económicos, sí, pero de los derechos humanos en general partiendo del derecho humano a una vida libre de violencia y discriminación.
- Como representante de la Organización Belisario Domínguez estoy impulsando un módulo de atención en el sindicato para que todas las trabajadoras se acerquen al sindicato y tengan un acompañamiento psicológico y jurídico en cuanto a alguna violencia, acoso o desigualdad laboral, esto permite que ya se sientan propias al sindica-

to sientan seguridad y acompañamiento real y no tengan temor a denunciar o no sientan inseguridades o abusos.

- Pues es importante que reconozcan que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres, que, a pesar de las diferencias, tenemos las mismas oportunidades de crecer, se tiene que capacitar también de manera igualitaria que a los hombres, se les tienen que dar las oportunidades para que puedan ir subiendo en aquellos escalafones dentro de las unidades de trabajo
- Principalmente ya se hizo un par de años incluir una comisión precisamente que proteja a las mujeres dentro de los contratos colectivos, ahí trabajamos con el Subsecretario a Ignacio Rubí, y cuando él estuvo acá en el Estado de México se hizo un llamado a que todos los contratos tendrían que tener esta cláusula para protección de las mujeres por parte de la empresa y la organización sindical, porque pues es conjunta las responsabilidades, y que si no llevaban esa comisión integrada a su contrato, no iba a ser registrados. Ojalá que ahora las nuevas autoridades retomen esta cuestión, porque creo que eso valoraría mucho más y daría mucha más seguridad a las mujeres, sobre todo en el ámbito sindical.
- Principalmente el acompañamiento como lo ha mencionado nuestra ponente magistral del día de hoy, precisamente el acompañamiento que se tiene que dar para lo que son las víctimas o las receptoras de violencia, que en este caso las mujeres que se vean violentadas mujeres, niñas, niños y adolescentes, pues, de alguna forma tengan el conocimiento. En este caso decimos, bueno, por la mujer que participe, que se involucre, que sepa que lo que está viviendo es violencia y pueda denunciar, porque muchas veces la mujer no entiende qué es violencia por el contexto en el cual se ha desarrollado y piensa que la vida



que se vive es normal, cuando posiblemente esté dentro de un núcleo de violencia.

- Muchos programas sociales en pro de la equidad de género que es lo que siempre hemos querido, es simplemente que nos permitan participar en todos esos desarrollos sociales, laborales, que nuestra voz sea escuchada, y eso, es muy importante, desarrollar esos problemas sociales que nos permitan participar. ¡Que nuestra voz y nuestros votos siempre sea escuchado!
- Tratar de informar, hacer que ellas se mantengan informadas o informarles precisamente todos los recursos que ellas tienen para el desarrollo en su trabajo, para que tengan muy actualizado el tema de que hay derechos que las protegen, hay todo un procedimiento de defensa para ellas. ¡Vaya!, que tengan voz y voto.
- Vemos que tengan horarios adecuados cuando son mamás y vemos que les den capacitación sobre acoso, sobre los temas de moda y les hacemos unas jornadas de salud para que les hagan mastografías gratis y detección de cáncer.
- Como organización sindical nosotros tenemos un reclutamiento donde haya equidad para que también, sabemos que hay mujeres que tienen muchas capacidades, que tienen mucho talento y que no son vistas. Tenemos también en los centros de trabajos lugares que son propiamente para la lactancia de las mujeres que están en este proceso, hoy aún hay pocos lugares en donde los derechos de las trabajadoras como si están embarazadas, o cuando están en este periodo de lactancia, no son visitas. También como equidad de las mujeres en el Comité Ejecutivo integramos, no por ley, no porque ahora ya lo dicen las autoridades, desde hace tiempo, como organización,

el papel de las mujeres dentro de los comités ejecutivos está ya integrados.

- Estamos tratando de introducir la no violencia de género y la capacitación para que las mujeres tengan unos mejores puestos y salarios, y que les proporcione en caso de las madres solteras guarderías y más apoyos para para ellas mismas.
- En pro de la mujer, es fomentar el que tenga mayor conciencia, el que deben de participar activamente, porque el trabajo que se desempeña es mayoritariamente de la mujer y deben de participar, entonces, al menos yo comento mucho que haya delegadas dentro de todos los centros de trabajo.
- Considero que uno de los actores principales en las gestiones laborales somos estos actores que estamos implementando en las fábricas, pequeños espacios de lactancia que nunca se habían dado. Ahora como representantes sindicales debemos y tenemos la obligación de que existan para un mejor ámbito de nuestras compañeras. Debe existir la igualdad entre hombre y mujeres. Yo apoyo esa defensa de las mujeres para que nos tomen más en cuenta, entonces debemos llevar acciones dentro de los derechos laborales de todos los trabajadores.
- Hoy ya existe más defensa para las mujeres, ya nos toman más en cuenta en lo que decidimos, pensamos y opinamos también.
- También en nuestros centros se llevan a cabo acciones en pro de los derechos laborales no sólo de las mujeres, sino de todos los trabajadores para eso tenemos capacitaciones continuas, para que todos conozcan las oportunidades laborales en el caso de las mujeres también para que



MUJERES TRABAJADORAS UNIDAS DE TODA LA REPÚBLICA MEXICANA.



Día Internacional de la Mujer

- conozcan las acciones preventivas que se hacen en pro de sus derechos y las acciones que se pueden llevar a cabo cuando éstos son violentados. Tenemos también la oportunidad participar en algunos foros cuando son los días de violencia contra la mujer, tratamos de llevar acciones continuas para que, pues nuestro centro laboral esté a la vanguardia, esté al día en lo que respecta a este tipo de eventos.
- Impulsamos una capacitación constante en la que se abordan aspectos más técnicos para que las mujeres conozcan sus derechos, pero también sus derechos laborales porque tenemos la firme convicción que a través de la información mediante la capacitación, nuestras agremiadas, nuestras compañeras tendrán la oportunidad de ocupar mejores cargos y mejores puestos tanto en su centro de trabajo, como en el sindicato.
- En mi caso, lo primero es la escucha, es estar muy cercana a la base y una vez que detectamos nosotros problemáti-

cas con ellos y compartirlas también la responsabilidad, una corresponsabilidad con la empresa, con el responsable para que se haga algo al respecto, algo si existe algún problema, reitero, todo aquello que tenga que ver hostigamiento, acoso laboral, con la brecha salarial, lo que tiene que ver también con cuestiones de violación de los derechos de los trabajadores. Hoy estamos trabajando revisiones y contratos con esta parte, con la parte reforma y de la aplicación. Ha sido todo un tema de democracia, de buscar la paridad, que también las mujeres participen en esa labor que nosotros hoy ejercemos, e impulsar estos liderazgos de las mujeres dentro del sector empresarial, enseñarles de que no es difícil, que se requiere de irnos preparando, de llevarlas de la mano unas con otras, es el affidamento, el identificar los liderazgos y respetarlos, ídem de colaboración también incluyentes con el sexo, con el género, y, nosotros ir poco a poco resolviendo sobre todo, todo aquello que tiene que ver con la relación de los derechos de las trabajadas y los trabajadores.



En el mes de la mujer la STPS realiza la Feria Nacional de empleo con enfoque de género

En las 32 entidades federativas se promoverán 70 mil vacantes, mediante 52 jornadas y con más de 2 mil empresas participantes

La inauguración de la feria de empleo comenzó hoy en la Alcaldía Coyoacán y el Municipio de Xalapa, con horario de atención de 9 a 16 horas

Entre las actividades programadas por el Día Internacional de la Mujer, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE), informa sobre la realización de la Feria Nacional de Empleo con enfoque de género en las 32 entidades federativas del país, donde se promoverán 70 mil vacantes, mediante 52 jornadas, con más de 2 mil empresas participantes.

Habrán vacantes para todo tipo de perfiles, desde operativos hasta profesionistas, con o sin experiencia laboral. Para conocer el día y ubicación de la feria en cada estado se invita a las buscadoras de empleo consultar e inscribirse en la liga <https://ferias.empleo.gob.mx> si lo prefieren pueden llamar al SNE, en el número telefónico 800 841 2020.

La inauguración de la Feria de Empleo se realizó hoy en la Alcaldía Coyoacán, de la Ciudad de México, además del Municipio de Xalapa, Veracruz, con horario de atención de 9 a 16 horas. Las jornadas continuarán este 9 de marzo, en el Municipio San Juan Cuautlancingo, Puebla.

El 10 de marzo, el municipio de Chilpancingo de los Bravo, Guerrero, recibirá la Feria para mujeres; también se realiza la Primera Feria de Empleo en Nuevo Laredo, Tamaulipas; las actividades continúan el 11 de marzo, en la colonia Centro del Municipio de Veracruz, así como en la calle Revolución Mexi-

cana, del Municipio de Monclova, Coahuila.

En Guanajuato, el Municipio de Irapuato abre sus puertas el 14 de marzo; el 15, el municipio de Aguascalientes atenderá a las buscadoras de empleo; el mismo día, en Monterrey, Nuevo León, se instala la feria y para el 16 de marzo, Tlaquepaque, Jalisco, recibirá a las interesadas de 10 a 15 horas.

El 17 de marzo el Municipio Altamira, en Tamaulipas, ubicará la feria en la Calle Hidalgo # 408, con la posibilidad de tener asistencia virtual vía zoom, entre 9 y 14 horas.

Para el 18 del mismo mes, la localidad de Valle de Santiago, Guanajuato, será sede de la feria nacional, con horario de atención de 9 a 16 horas; paralelamente, Zacatepec, Morelos, atiende de 9 a 2 de la tarde.

Las jornadas continúan el 22 y 23 de marzo en el Municipio de Chihuahua, de 8 de la mañana en adelante. El mismo 23, arranca la Feria Nacional de Empleo Nayarit para la Inclusión Laboral de las Mujeres 2022, en calle Rey Nayar, municipio de Tepic.

De regreso a la Ciudad de México, el 24 de marzo la Alcaldía Iztapalapa será sede de la feria de la inclusión, con horario de atención de 10 a 17 horas. Ese mismo día, Gómez Palacio, Durango, se inscribe en la organización de la feria, al igual que Acapulco de Juárez, Guerrero, además de los municipios de Guadalajara, Jalisco y Toluca, en el Estado de México.

Si no es posible asistir de manera presencial, se invita a participar y consultar las vacantes, a través del Portal del Empleo en la dirección www.empleo.gob.mx





DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

“ La igualdad de género y los derechos de las mujeres son fundamentales para el progreso mundial en las esferas de la paz y seguridad, los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Solo podremos restablecer la confianza en las instituciones, reconstruir la solidaridad mundial y cosechar los frutos derivados de contar con perspectivas diferentes si hacemos frente a las injusticias históricas y promovemos los derechos y la dignidad de todos.”

António Guterres
Secretario General de Naciones Unidas

En 1975, durante el Año Internacional de la Mujer, las Naciones Unidas conmemoran por primera vez el Día Internacional de la Mujer. Dos años después, la Asamblea General de las Naciones Unidas formaliza oficialmente el Día, pese a que su primera celebración se remonta al 28 de febrero de 1909, cuando el Partido Socialista de América designó el día en recuerdo de la huelga de trabajadoras del sector textil el año anterior en la ciudad de Nueva York, Estados Unidos.

Posteriormente, en 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discrimina-

ción contra la Mujer (CEDAW), el instrumento internacional más exhaustivo, que tiene como principal objetivo proteger los derechos humanos de las mujeres. La Convención exige que los Estados Miembros eliminen la discriminación contra las mujeres en la esfera pública y privada, incluido el ámbito familiar, y se propone alcanzar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, tanto en las leyes como en la vida real.

Cabe resaltar que la CEDAW es el segundo instrumento internacional más ratificado por los Estados Miembros de la ONU, el cual México firmó en 1980 y lo ratificó el 23 de marzo de 1981.

En materia de igualdad de género, resulta de gran relevancia destacar que el Congreso mexicano es paritario en la representación de hombres y mujeres legisladoras, tanto en el Senado como en la Cámara de Diputados. De igual forma es notable que el actual gobierno en México es testimonio del gabinete presidencial con el mayor número de mujeres al frente.

Este Día internacional se conmemora alrededor del mundo para hacer conciencia sobre la importancia de empoderar a las mujeres en todos los entornos, proteger sus derechos y garantizar que éstas pue-

dan alcanzar todo su potencial; de igual forma sirve para visibilizar la desigualdad y discriminación que aún viven las mujeres en todo el mundo, así como hacer efectivos sus derechos, incluyendo la necesidad de eliminar la brecha salarial, a fin de que las mujeres reciban la misma remuneración por realizar el mismo trabajo que los hombres, incrementar la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y eliminar la doble jornada de trabajo.

Por otra parte, es importante señalar que la UNESCO, trabaja en todas sus esferas de competencia para promover la igualdad entre los géneros y los derechos, y la autonomía de la mujer en el marco de su mandato en pro de la paz y las sociedades sostenibles. La igualdad de género es una de las dos prioridades globales de la organización desde 2008:

En este sentido, la Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, Phumzile Mlambo-Ngcuka, menciona que es necesario garantizar que las mujeres no sean únicamente consumidoras de innovación, sino que ocupen también un lugar como innovadoras, con su participación, tanto el diseño como la implementación de soluciones pueden abordar las necesidades específicas de mujeres y niñas, desde la creación de empleo decente hasta la prestación de productos, servicios e infraestructura a mujeres de todos los ámbitos de la sociedad.

El logro de la igualdad de género en el mundo comienza por asegurarse de que las necesidades y experiencias de las mujeres estén integradas en la tecnología y las innovaciones.

De igual forma, dentro de la Agenda 2030 se encuentran objetivos clave respecto a la igualdad de género como son:

- **Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación;**
- **Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo; y**
- **Velar por que todas las niñas y todos los niños terminen los ciclos de la enseñanza primaria, secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad, y producir resultados escolares pertinentes y eficaces.**

En México se cuenta con el Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES) quien es el encargado de promover y fomentar las condiciones que den lugar a la no discriminación, igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros, el ejercicio de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.

INMUJERES junto con la Universidad Nacional Autónoma de México y el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias publicó un informe titulado “De parejas, hogares, instituciones y espacios comunitarios”, dentro del cual uno de sus objetivos es introducir el empoderamiento de las mujeres como un proceso estrechamente vinculado a las condiciones

de vida de ellas y, al mismo tiempo, como una herramienta poderosa para afrontar las experiencias de violencia de pareja. En la actualidad las mujeres experimentan mayor negación de derechos en la posibilidad de recibir apoyos de los programas sociales, así como en la atención médica. Lo anterior es sustentado con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, ya que de acuerdo a las estadísticas el 29.5% de las mujeres de 18 años y más declaró que en el último año, se le discriminó por ser mujer; en contraste, únicamente 5.4% de los varones fueron discriminados por ser hombres.

Asimismo, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) publicó el “Estudio sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Materia de Puestos y Salarios en la Administración Pública Federal (APF) 2017”, con el objetivo de poner en relieve y explorar el carácter jerárquico y desigual de la participación de hombres y mujeres en el trabajo, el valor expresado en el salario y las desventajas en el acceso de las mujeres a puestos de diseño e implementación de políticas públicas, así como de las instancias decisorias dentro de la APF. Dentro de este estudio se desprende que, dentro de las Secretarías de Estado, hay un 46.8% de participación femenina en las jefaturas de departamento; en las subdirecciones y direcciones de área el porcentaje de mujeres se reduce a 37%; mientras que entre las direcciones generales adjuntas y las direcciones generales sólo alcanza 28.5% y 21.9% respectivamente, de tal forma que entre jefatura de departamento y dirección general el porcentaje de mujeres se reduce a la mitad.

En cuanto a los puestos de mando de cada institución puede variar desde 52.0% a 25.1% dentro de las Secretarías de la APF y de 60.0% a 26.2% en “Otras Instituciones”, lo cual indica que en algunas instituciones se están presentando mejores oportunidades para las mujeres, y que en otras se requiere crear circunstancias favorables para ello. Asimismo, se destaca que, las mujeres trabajan menos que los hombres en el mercado económico (las primeras representan 37.9% de la población ocupada), pero trabajan más dentro de los hogares en actividades domésticas (entre la población no económicamente activa las mujeres dedican 38.2 horas y los hombres 22.7 horas a actividades no económicas).

De igual manera es necesario insistir en que la menor presencia de mujeres en los puestos de mayor jerarquía es la mayor desventaja para las mujeres, en el sentido de que ello impone un cierto tope a sus salarios, y la consecuente brecha salarial entre mujeres y hombres





LAS MUJERES EN CATEM, SON EL 40 % DEL COMITÉ EJECUTIVO

Las mujeres catemistas son las protagonistas en el sindicalismo moderno en México, dijo Pedro Haces Barba.

Hoy CATEM, es un sindicalismo diferente, moderno, incluyente y que respeta la Reforma Laboral.

Se entregaron reconocimientos a las compañeras de CATEM

Actualmente la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres se mantiene en 35%, el salario de una mujer sigue siendo 13% menor que el de un hombre, señaló Maiella Gómez.

"Las mujeres no son un discurso o una cuota histórica", dijo Pedro Haces Barba, Secretario General de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México (CATEM).

Al inaugurar el Primer Congreso Nacional "Mujer es CATEM", Haces Barba sostuvo que en CATEM los derechos de las mujeres no son una concesión, en

CATEM se respetan los derechos laborales de las mujeres, es una cuestión de derechos, de justicia y de desarrollo sustentable.

En el Teatro Hidalgo, el secretario General de CATEM sostuvo que en este organismo se respetan los derechos laborales de las mujeres, la igualdad en los salarios, la igualdad de oportunidades, y el mismo trato entre mujeres y hombres.

Asimismo, Haces Barba destacó que CATEM participó en la 108 Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra Suiza, junto con nuestra secretaria de Relaciones Exteriores, Patricia Sosa, para la firma del Convenio 190 donde se elimina la violencia y acoso laboral de las mujeres porque es el primer tratado internacional que trata este tema.

En ese sentido, destacó que el 40 por ciento de la integración del Comité Ejecutivo de CATEM está conformado por mujeres, y además se cuenta con seis secretarías estatales mujeres en Aguascalien-



tes, Durango, Baja California, Baja California Sur, Sonora, Chiapas y Tlaxcala.

El líder Sindical manifestó que desde CATEM se impulsarán iniciativas legislativas en la Cámara de Diputados y el Senado de la República con la finalidad de evidenciar la desigualdad estructural en materia de género; la comprensión del rol de la mujer en el ámbito laboral, económico, social y cultural; acceder a un trabajo que le permita a la mujer en ser autónoma, y por último, eliminar cualquier tipo de violencia en contra de la mujer mexicana y crear un equipo entre mujeres y hombres, con estos cinco pilares buscaremos cambiar el paradigma y tendremos una mejor economía.

Por su parte, la secretaria de Equidad y Género, Maiella Gómez Maldonado, sostuvo que sin mujeres no hay riqueza, no hay desarrollo y no hay democracia. Ningún país en el mundo, pobre o desarrollado, puede progresar sin la participación de sus mujeres.

Al encabezar el Primer Congreso Nacional "Mujer es CATEM", Gómez Maldonado señaló que las mujeres no solo representan la mitad de la población, sino también la mitad de la fuerza de trabajo en México.

Durante décadas las economías han marginado el papel de la mujer en el mercado laboral y financiero. Actualmente la bre-



Mujer es CATEM





cha de participación laboral entre hombres y mujeres se mantiene en 35%, el salario de una mujer sigue siendo 13% menor que el de un hombre y nuestra exclusión del mercado financiero es de casi el 60%.

Sin embargo, dijo la Secretaria de Equidad y Género, hoy esas economías se topan de frente con una realidad: las mujeres somos la solución.

El Banco Mundial calcula que, si las mujeres obtuviéramos los mismos ingresos que los hombres, la riqueza mundial aumentaría en 172 billones de dólares.

El Banco Interamericano de Desarrollo sostiene que la implementación de políticas públicas que reducen el tiempo que las mujeres dedicamos a la atención del hogar (por ejemplo, más guarderías), lograría un aumento del PIB en México del 6%.

En consonancia, los hogares dirigidos por mujeres han

incrementado exponencialmente en los últimos años, y en 2020, el INEGI contabilizó 11 millones de hogares a cargo de una jefa de familia, lo que representa cerca de la tercera parte a nivel nacional.

Por eso, en CATEM, apoyar a las mujeres es nuestra prioridad. No solo porque es parte de una deuda histórica y un reclamo legítimo, o porque hemos demostrado nuestra capacidad para desempeñar cualquier trabajo con excelentes resultados

Gómez Maldonado manifestó que este primer Congreso Nacional "Mujer es Catem" cobra tal relevancia, ya que promoverá los siguientes objetivos como son:

- **Incrementar al 100 por ciento la participación de las mujeres en las Directivas de las Agrupaciones Sindicales afiliadas.**
- **Capacitar a más mujeres en temas de equidad, paridad de género y derechos laborales, para empoderarlas y combatir el acoso, el hostigamiento sexual y la discriminación, para crear centros de trabajo seguros para las mujeres.**

Durante el día se realizaron cuatro mesas de trabajo donde se trataron temas sobre el empoderamiento de la mujer, la violencia de género, derechos laborales de la mujer, y equidad de género.

El secretario General de CATEM y la secretaria de Equidad y Género entregaron reconocimientos a mujeres fundadoras de CATEM.



El Trabajo es esencial, para reducir brechas de género

El Gobierno de México impulsa políticas en favor de las mujeres como el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, donde 6 de cada 10 aprendices son mujeres

La presencia de las mujeres en el trabajo es una realidad y es responsabilidad del Estado y empresas garantizar su participación de manera libre y segura

El trabajo es esencial para ampliar la autonomía económica y el desarrollo profesional de las mujeres y, desde ahí, reducir las brechas de género, así lo informó la secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa Alcalde Luján, al participar en el foro BIVA Las Mujeres.

Llamó a conjuntar esfuerzos entre gobierno, empresas y sociedad a fin de consolidar un mundo del trabajo igualitario entre mujeres y hombres, para terminar con las disparidades que aún permanecen al incorporarlas a la fuerza laboral, mencionó.

Alcalde Luján subrayó el impulsó a diversas políticas del Gobierno de México en favor de las mujeres, como lo es el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, que ha brindado oportunidades a un millón 280 mil mujeres para contar con mayores herramientas para su empleabilidad.

En el Programa, seis de cada 10 aprendices -dijo-

son mujeres, además se contribuye a impulsar la inclusión financiera de todas ellas, siendo para muchas una primera experiencia en el uso de los servicios bancarios, lo que significa la oportunidad de fomentar la cultura del ahorro y la planeación.

"En la creación de empleo vamos bien, en febrero se registraron 178 mil 867 nuevas plazas ante el Seguro Social, es una cifra histórica, estamos cerca de alcanzar los 21 millones de trabajadores formales, de empleos que cada vez son mejor pagados, ya que hoy el salario promedio es de 14 mil 309 pesos, uno de sus máximos históricos", indicó.

Otra política que ha contribuido a la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres en el trabajo tiene que ver con la política de recuperación del salario mínimo, "con los últimos cuatro incrementos se ha logrado recuperar 71% del poder adquisitivo y ha contribuido a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres en aproximadamente 9%", explicó.

Luisa Alcalde subrayó "la participación de las mujeres en el trabajo es una realidad que llegó para quedarse y es responsabilidad del Estado y de las empresas generar condiciones para que cada vez más mujeres puedan participar en el mercado laboral de manera libre y segura", concluyó.

El foro BIVA Las Mujeres estuvo presidido por María Ariza, quien dirige a la agrupación financiera.





Más de 4 millones de mujeres, no han logrado retornar al trabajo



Una elevada tasa de desocupación de 16,4 por ciento, alta informalidad, sobrecarga por tareas de cuidados, son factores que contribuyen a incrementar las brechas de género en el mercado laboral. Una nueva Nota Técnica de OIT analiza las políticas que pueden aplicarse para recuperar el terreno perdido.

La crisis provocada por la pandemia de COVID-19 en los mercados laborales de América Latina y el Caribe impactó en mayor medida a las mujeres, y ha colocado a la región frente al desafío de enfrentar un retroceso sin precedentes de la igualdad de género en el trabajo, destacó una Nota Técnica publicada hoy por OIT.

De los 23,6 millones de puestos de trabajo de las mujeres que se perdieron en el peor momento de la crisis el segundo trimestre de 2020, a fines de 2021 aún faltaban por recuperar unos 4,2 millones. En el caso de los hombres, en cambio, ya se habían recuperado prácticamente por completo los 26 millones de puestos perdidos en ese momento.

“Este 8 de marzo en el Día Internacional de la Mujer debemos tener muy en cuenta que enfrentamos un retroceso preocupante en la igualdad de género en el trabajo, y por lo tanto la región necesita redoblar esfuerzos para recuperar el terreno perdido y ge-

nerar más y mejores oportunidades laborales para las mujeres”, dijo el Director de OIT para América Latina y el Caribe, Vinicius Pinheiro.

La Nota Técnica de OIT “América Latina y Caribe: Políticas de igualdad de género y mercado de trabajo durante la pandemia”, que forma parte de la serie regional Panorama Laboral en tiempos de COVID-19, presenta una serie de datos sobre la situación del empleo femenino y hace un análisis de las estrategias que se han puesto en práctica en diferentes países de la región.

“Dos años atrás cuando comenzó la crisis a mediados de marzo de 2020 las mujeres fueron afectadas por una catastrófica pérdida de puestos de trabajo y de ingresos. La desocupación femenina aumentó, pero lo más impactante fue la salida masiva de la fuerza de trabajo que llevó las tasas de participación laboral a niveles de no se veían hace dos décadas”, comentó Pinheiro.

La nueva nota técnica de la OIT destaca que la tasa de participación regional de las mujeres que rondaba 41 por ciento a comienzos de los años 1990 había subido en forma constante hasta 52,3 por ciento en 2019 (promedio de los primeros tres trimestres). En 2020, en ese mismo período bajó a 47 por ciento aunque ese año el promedio regional

llegó a estar en 43 por ciento.

En 2021 la tasa de participación registró una recuperación insuficiente, pues subió hasta 49,7 por ciento, 2,5 puntos porcentuales por debajo de los niveles pre-pandemia.

Al mismo tiempo, al tercer trimestre de 2021 la tasa promedio de desocupación de las mujeres es de 12,4 por ciento, la misma de 2020, lo que es un signo de que no ha habido una mejoría, y que debe bajar en forma importante para regresar al 9,7 por ciento de 2019. Está por encima de la tasa general de desocupación, de 10 por ciento, y del 8,3 por ciento de la tasa de los hombres.

El análisis de OIT dice que las medidas adoptadas para atender la emergencia sanitaria, como el cierre de los centros educativos y de cuidados en forma generalizada, tuvieron un impacto negativo en la participación laboral femenina.

A ello se agregó que los sectores de actividad donde más impactaron las medidas de aislamiento social (comercio, restaurantes y hoteles, y actividades de esparcimiento entre otros) son intensivos en mano de obra femenina.

A su vez, el impacto fue mayor en el empleo informal y en las micro, pequeñas y medianas empresas donde también predomina el empleo femenino. El trabajo doméstico, donde el 91 por ciento del empleo es femenino y el 72 por ciento es empleo informal, se vio afectado por una pérdida considerable de puestos de trabajo.

“La pandemia agudizó desigualdades estructurales existentes. Las mujeres rurales, las jefas de hogar con niñas y niños pequeños, aquellas de menos formación y educación, mujeres indígenas y afrodescendientes han sido más afectadas. Las brechas de género, tanto en la participación como en los ingresos, son persistentes en las mujeres con menores ingresos y menor nivel educativo”, comentó la especialista regional en economía laboral de OIT, Roxana Maurizio.

El estudio de OIT realiza un análisis de políticas y medidas del mercado laboral que han buscado contribuir a la mitigación de los efectos perniciosos de la pandemia y a la recuperación, con un enfoque específico en aquellas que consideran una perspectiva de género.

“Las consideraciones sobre igualdad de género deben ser un componente intrínseco del diseño, la elaboración, la aplicación y el análisis de los resultados de la totalidad de programas y estrategias, políticas, leyes y reglamentos implementados durante la pandemia y en la etapa de recuperación”, dice la Nota Técnica de la OIT.

Además, señala que no se deben retirar en forma anticipada las medidas de estímulo sectorial para consolidar la recuperación, especialmente en sectores con una proporción mayoritaria de mujeres trabajadoras. Tampoco deben retirarse las medidas de transferencias de ingresos o ayudas en especie para garantizar las condiciones mínimas que permitan sostener el crecimiento del empleo.

El documento añade que la inversión en cuidados es fundamental tanto para la generación de empleo de calidad como para la inserción plena de las mujeres en el mercado laboral. El fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para desarrollar sus condiciones para la empleabilidad, y la reconversión y adaptación de las capacidades para ingresar al mundo de la economía digital resultan clave en la recuperación con perspectiva de género.



Visita nuestro canal, donde encontraras el evento completo





Los protocolos de actuación para atender la violencia laboral contra las mujeres

El protocolo para detectar, atender y acompañar casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral realizó 28 conciliaciones, concluyó 24 y resolvió de manera favorable 14, recuperando un monto por más de 500 mil pesos

El Protocolo es una herramienta basada en los principios básicos de dignidad, defensa de las personas y la no revictimización, con 26 pasos de actuación

A través del protocolo para detectar, atender y acompañar casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral, publicado el 6 de marzo de 2020, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) ha brindado, de 2020 a febrero del 2022, un total de mil 589 servicios de orientación y asesoría jurídica laboral de competencia federal a mujeres por motivos de conflicto relacionadas con acoso y hostigamiento.

De esta manera, en el periodo señalado se han brindado mil 230 orientaciones y asesorías por hostigamiento, que representan el 78% de los casos, y 350 de acoso, que equivalen al 22%. En conjunto, los mil 589 servicios representan el 0.75% de los 210 mil 554 servicios otorgados a mujeres en este lapso de tiempo.

Por lo que se refiere a la mediación de conflictos por temas de acoso y hostigamiento, en el periodo del 2020 a febrero del 2022 se han iniciado 28 asuntos, de los cuales ya se concluyeron 24 y resuelto de manera favorable 14, gracias a lo cual se logró recuperar un monto 565 mil 108 pesos a favor de la parte afectada.

Otra de las funciones de la Procuraduría es representar jurídicamente a las víctimas si así lo solicitan. Por este motivo, en el periodo señalado, se han iniciado cuatro demandas, de las

cuales dos ya fueron concluidas y de ellas una se resolvió de manera favorable, con un logro económico por 150 mil pesos.

Por otra parte, de acuerdo con el Protocolo, la Procuraduría también puede encauzar los casos a la autoridad en materia penal, civil o de control interno, según corresponda, realizando un total de 942 canalizaciones, de las cuales seis fueron a instancias judiciales y dos de derechos humanos.

De igual forma, ofreció 630 orientaciones y asesorías por despidos injustificados por embarazo, de las cuales hasta el momento ha realizado 30 conciliaciones y 20 juicios.

Además, la Profedet ha colaborado para el otorgamiento de 745 constancias de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación a los centros de trabajo.

Finalmente, en el periodo señalado la Profedet ofreció 480 mil 904 servicios de orientación y asesoría, y la atención a mujeres representa el 44% del total.

Cabe recordar que el Protocolo es una herramienta basada en los principios básicos de dignidad, defensa de las personas y la no revictimización, con 26 pasos de actuación, que van desde: Detección y correcta identificación de los casos, asesoría, canalización y seguimiento en los casos donde se requiera acudir ante la autoridad en materia penal, civil o de control interno correspondiente, mediación o conciliación y la representación legal.

Todos los servicios de la Procuraduría son gratuitos y para ubicar la oficina correspondiente se invita a la ciudadanía a visitar su página electrónica, <https://www.gob.mx/profedet>.

HACIA LA IGUALDAD LABORAL

LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA ATENDER LA violencia laboral contra mujeres REFLEJAN INDICADORES POSITIVOS

6 DE MARZO DE 2020

Se publica el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral.

Herramienta basada en los principios básicos de:

dignidad
defensa de las personas
no revictimización



Resultados

2020 - 2022

1,589 mujeres

ORIENTADAS Y ASESORADAS JURÍDICAMENTE POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO



A TRAVÉS DE LA mediación,

14

Asuntos se resolvieron favorablemente



Recuperando

\$565,108

a favor de las trabajadoras

Representamos jurídicamente

A 4 MUJERES LOGRANDO UNA RECUPERACIÓN DE \$150,000

Despidos injustificados por embarazo

630 30 Conciliaciones
ORIENTACIONES Y ASESORÍAS 20 Juicios



745

empresas recibieron constancias DE LA NOM 025 DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.





Iztacalco, Acapulco y Nuevo Laredo realizan la FERIA Nacional de Empleo con enfoque de Género.

Para las mujeres de los tres municipios que se encuentran buscando chamba, se ofertan más de 3 mil 800 vacantes y participan 123 empresas

La reactivación económica es un hecho y con ofertas de empleo muy competitivas para todo tipo de perfiles laborales, con y sin experiencia, la contratación de personal será elevada

Los municipios de Acapulco y Nuevo Laredo, así como la Alcaldía Iztaacalco, instalaron de 9 a 17 horas la FERIA Nacional de Empleo con enfoque de género, donde se ofertan más de 3 mil 800 vacantes y la participación 123 empresas, así lo informó el titular del Servicio Nacional del Empleo (SNE), Rodrigo Ramírez Quintana.

Durante marzo realizamos la FERIA Nacional de Empleo para las mujeres que se encuentran buscando chamba a través de más de 52 eventos alrededor del territorio nacional, en donde se ofertarán 70 mil vacantes, con la participación de dos mil empresas, detalló Ramírez Quintana, durante el acto inaugural de la feria en la alcaldía Iztaacalco.

Afirmó que la reactivación económica es un hecho y

con estas oportunidades de intermediación laboral, más las ofertas muy competitivas para todo tipo de perfiles laborales, con y sin experiencia, la contratación de personal será elevada.

Cómo saben -explicó- el SNE tiene la vocación y la función de acercar a los buscadores empleo con las distintas empresas, priorizamos la atención a mujeres para brindarles la oportunidad de conseguir un empleo digno, legal, seguro que cumpla con todas las prestaciones de ley.



Adicionalmente, el Portal del Empleo cuenta con más de 80 mil vacantes y funciona a través de mecanismos de inteligencia artificial para orientar las ofertas laborales, de acuerdo al perfil de cada aspirante, puntualizó.

Las actividades de la feria continúan este 11 de marzo, en la colonia Centro del Municipio de Veracruz, así como en la calle Revolución Mexicana, del Municipio de Monclova, Coahuila.

Para conocer la calendarización de las ferias y su ubicación en cada estado del país, se invita a las buscadoras de empleo consultar e inscribirse a través de la liga <https://ferias.empleo.gob.mx> o si lo prefieren, llamar al SNE, en el número telefónico 800 841 2020.

Quien no logre asistir de manera presencial, tiene la opción de participar y consultar las vacantes, mediante el Portal del Empleo en la dirección www.empleo.gob.mx





Votaciones en el Sindicato de los Obreros Mexicanos (SOM)

Lic. Mildred Fernández Gómez
Secretaria General del
Sindicato de los Obreros Mexicanos (SOM)

"Por la Unión y Dignificación de los Obreros Mexicanos"

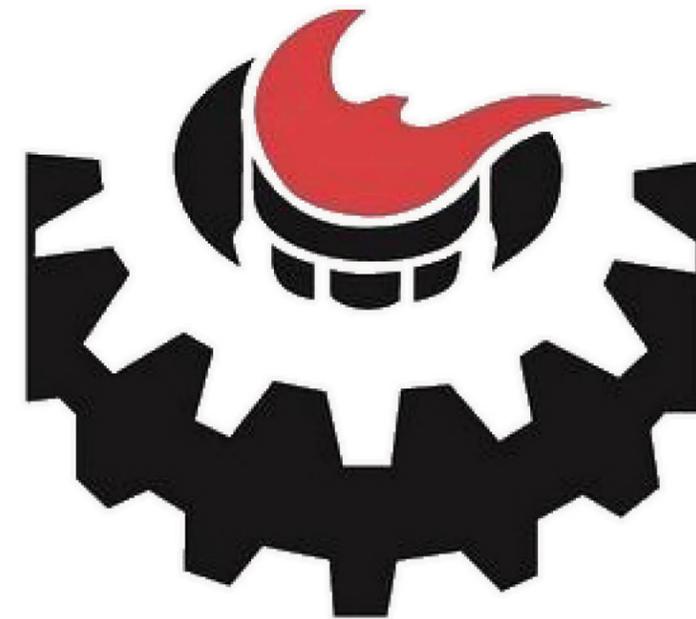
Compañeras y Compañeros.

El día 8 de marzo del año en curso, en el marco del día Internacional de la mujer, se llevaron a cabo las votaciones en el Sindicato de los Obreros Mexicanos a efecto de elegir al Comité Ejecutivo Nacional, cuyo periodo comprende del 15 de marzo de 2022 al 14 de marzo de 2028, mediante el voto libre, personal, directo y secreto.

Votaciones en las cuales la planilla "Unidad y Equidad" resultó ganadora, siendo una servidora una vez más la Secretaria General del Sindicato de los Obreros Mexicanos.

Me llena de satisfacción la confianza depositada en mí para continuar ejerciendo el cargo y seguir trabajando en beneficio de la clase trabajadora y de sus familias.

Agradezco a cada uno de ustedes la colaboración y la unidad para trabajar de manera conjunta en la lucha por mejores condiciones laborales, por la equidad de género, por empleos formales y un trabajo digno.



**CONGRESO
DEL TRABAJO**
UNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

ctoficial.org



contacto@ctoficial.org



El Centro Federal Laboral informa sobre la solicitud de modificación de directiva hecha por el STPRM y la atención de las inconformidades realizadas con motivo de la elección de su Secretario General.

El día de hoy, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL) declaró procedente la solicitud de modificación de directiva por la designación de Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) que se encontraba vacante desde el 16 de octubre de 2019, mediante la elección que se realizó a través de votación electrónica el pasado 31 de enero de 2022.

Con base en la documentación proporcionada por el STPRM, se acreditó que Luis Ricardo Aldana Prieto fue el candidato ganador al obtener 44,983 votos, de un total de 63,700 sufragios emitidos, 375 de ellos nulos, mediante el Sistema Remoto de Votación Laboral (SIRVOLAB) que les proporcionó la STPS, el cual permitió el ejercicio de voto de manera personal, libre, directa y secreta.

Asimismo, se atendieron 461 inconformidades derivadas de este proceso de elección; 241 de ellas enviadas a la plataforma electrónica del Centro y 194 al correo electrónico que se proporcionó para tal efecto, así como 26 quejas por escrito (respondidas a los interesados por la misma vía), las cuales no aportaron elementos suficientes para acreditar la duda razonable sobre el resultado de la elección. Las resoluciones emitidas pueden ser consultadas por los interesados en dicha plataforma (www.centrolaboral.gob.mx)

En lo que hace a las inconformidades por el registro del candidato Aldana Prieto, el STPRM acreditó que existe un acuerdo desde el 26 de julio de 1991 con PEMEX, que se ha venido refrendando en las revisiones contractuales subsiguientes (la última el 24 de septiembre de 2021), en el que empresa y sindicato pactaron que el personal sindicalizado cuyo puesto sea incorporado al régimen de confianza, se le respetará su condición de sindicalizado en caso de que se encuentre como comisionado sindical, lo cual es el caso de dicho candidato, quien era Secretario Tesorero del STPRM.

Vacunan a los trabajadores del IMSS

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) que preside el Doctor Arturo Olivares Cerda fue claro desde finales de 2021: "Los trabajadores del IMSS tienen que recibir una vacuna de refuerzo para proteger su salud e integridad ante una pandemia de Covid-19 que no termina".

Gracias a la eficiente gestión del líder nacional, quien contó con el respaldo de las 37 Secciones Sindicales y Módulo Central, se logró pactar con el Gobierno Federal la puesta en marcha de un nuevo Plan Nacional de Vacunación en favor del personal del Seguro Social en todos los estados del país.

"La salud de nuestros trabajadores es una prioridad. La pandemia nos ha dejado lecciones muy duras que hemos aprendido. La protección temprana y oportuna es fundamental. El personal del IMSS demostró la lealtad a su profesión y su compromiso social de salvaguardar la salud de los mexicanos. Su protección debe ser un asunto de prioridad nacional", insistió Olivares Cerda.

A un año de haber recibido la primera vacuna contra Covid-19, la enfermera María del Rosario Lora López asegura que la inmunización y las medidas de protección son los mejores aliados para enfrentar la pandemia.

El 24 de diciembre de 2020 a las 07:40 horas, Lora López, Subjefe de Enfermería del Hospital Regional No. 2 "EL Marqués" del IMSS en Querétaro, se convirtió en la primera trabajadora del Seguro Social en recibir la primera dosis del fármaco Pfizer-BioNTech.

"Ser la primera trabajadora del IMSS en vacunarme fue un reconocimiento a mis años de servicio y al esfuerzo de participar directamente en la atención de pacientes con Covid-19. Fue un detalle que me marcó", compartió.

Mónica Aceves, Enfermera General del Hospital General de Zona No. 1 "Los Venados" del IMSS, asegura que recibir un refuerzo de vacunación la tranquiliza y le da energías para dar lo mejor de sí en lo que consideran como el último tramo de la lucha contra la pandemia.

"No es una simple inyección la que he recibido, es una esperanza de vida, es la posibilidad real de ser protegida contra cualquier variante de Covid-19", explicó.



Por su parte, Jorge Arciniega, Médico General también del Hospital General de Zona No. 1 "Los Venados" del IMSS, aplaudió la rápida reacción del Sindicato y del IMSS para proteger a los trabajadores.

"No es fácil lo que estamos viviendo. Cada mañana me levanto para venir a mi centro de trabajo y uno escucha las noticias del 'poder' de contagio que tiene variante Ómicron. Da miedo, somos humanos", compartió.

LOS TRABAJADORES HABLAN:

"Mi gratitud a nuestro Sindicato por su apoyo para esta nueva inmunización"

Mónica Aceves, enfermera general

"Nos sentimos respaldados y protegidos en esta batalla contra la pandemia"

Jorge Arciniega, médico general





La Ciudad de México registró una recuperación en el empleo durante el último trimestre de 2021

Durante el cuarto trimestre de 2021, la Ciudad de México registró cifras positivas para el empleo debido a que se incrementó el número de personas ocupadas en el comparativo anual, y se registra una ligera recuperación del empleo respecto al primer trimestre de 2020 (trimestre previo a la pandemia), de acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN) para el trimestre octubre-diciembre de 2021.

En la encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) indica que, durante ese periodo, en la capital del país 4 millones 465 mil 106 personas se encontraban ocupadas, lo que implicó un incremento de 790 mil 819 personas registradas en el mismo trimestre de 2020, cifra equivalente a un incremento del 21.5%.

Dicha cifra de población ocupada durante el último cuatrimestre de 2021, es la segunda más alta en 15 años, solo por debajo del último cuatrimestre de 2019, previo a la pandemia.

Todos los sectores económicos presentaron saldos positivos en comparación al mismo trimestre del año anterior. Los sectores con mayores incrementos en el número de ocupados fueron: a) Comercio con 176 mil 503 más de ocupados; b) Restaurantes y servicios de alojamiento con 139 mil 854 ocupados adicionales; y c) Servicios profesionales, financieros y corporativos con 131 mil 819 personas ocupadas más.

Las personas ocupadas en micro negocios aumentaron en 404 mil 192 personas, en los pequeños establecimientos en 140 mil 006 personas ocupadas y en los grandes establecimientos en 64 mil 601 personas.

La población subocupada se ubicó en 652 mil 625 personas en el cuarto trimestre de 2021 y representó una tasa de 14.6% de la población ocupada, esto representó una disminución de 219 mil 367 personas en dicha condición respecto al mismo trimestre del año anterior.

Garantizar condiciones de seguridad y salud a los trabajadores, retos de la NOM-037 en Teletrabajo

El proceso de normalización culminará con la publicación de la NOM-037 en julio próximo y de acuerdo con estimaciones, podría proteger a cerca de 13 millones de personas trabajadoras susceptibles de teletrabajar

Entre las obligaciones de los patrones se encuentran establecer el inicio y término de la jornada laboral; mecanismos de contacto entre empleador y teletrabajador, así como contar con una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y familiar

Con la presentación del anteproyecto para crear la NOM-037 que regirá condiciones de seguridad y salud en teletrabajo, la STPS inició el diálogo público para normalizar la actividad de aquellos centros de trabajo que desarrollan actividades bajo esta modalidad y de las personas trabajadoras que utilizan las tecnologías de la información y comunicación para el desempeño de sus labores.

La secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa Alcalde Luján, presidió la sesión extraordinaria del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, ante cuyos integrantes presentó el anteproyecto de la NOM sobre las condiciones de seguridad y salud en teletrabajo.

De esta manera, inician los trabajos para crear la Norma Mexicana cuyo objetivo es establecer las condiciones de prevención, a fin de evitar riesgos físicos, ergonómicos y psicosociales durante el desempeño de labores, destacó la titular de la STPS.

Alcalde Luján subrayó que la intención es normar de forma adecuada a las personas que ya laboraban en esta modalidad y que, de acuerdo con algunos estudios, hasta el 23% de los puestos de trabajo en México serían susceptibles de teletrabajar, por lo que población potencial de esta norma podría abarcar hasta 13 millones de mexicanos.

En el anteproyecto de Norma -dijo- se incluyen algunas de las obligaciones de los patrones, entre ellas establecer el inicio y término de la jornada laboral; mecanismos de contacto entre empleador y teletrabajador, contar con una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y familiar; dotación de equipamiento ergonómico; mantenimiento e insumos para el mejor rendimiento del teletrabajo, y la posibilidad de regreso al trabajo presencial, enfatizó.

La titular de la STPS explicó que el próximo lunes 28 de febrero comenzará a sesionar el grupo de trabajo de la Norma, con el fin de cumplir con el plazo de 18 meses establecido por el artículo segundo transitorio del decreto por el que se adicionó el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo.





El nuevo modelo laboral es una apuesta por la conciliación a través del diálogo social y productivo

Coahuila se suma este año a la implementación de la Reforma Laboral para establecer relaciones laborales auténticas, que aporten certidumbre a las partes y favorezcan la construcción de acuerdos

Hoy con el nuevo modelo de justicia laboral, se concilia 75% de los conflictos entre empleadores y trabajadores, y los casos que llegan a juicio, se resuelven en menos de 6 meses

En México, la deuda que se tenía para alcanzar la democracia en el ámbito laboral ha sido saldada, al convertir en una realidad la posibilidad de que los trabajadores puedan decidir con libertad, y con la certeza de que nadie les va a imponer a sus futuros dirigentes, destacó la secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa Alcalde Luján.

Al participar en la presentación del Pacto Coahuila 2022: Un nuevo modelo laboral crecimiento, empleo y estabilidad, en compañía del gobernador, Miguel Ángel Riquelme Solís y representantes de todos los sectores en el estado, subrayó que el nuevo modelo laboral es una apuesta por el diálogo social y productivo.

"Había una deuda pendiente en el mundo sindical en nuestro país, había un atraso porque no habíamos podido transitar hacia garantizar ese derecho básico, que es la democracia, pero



hoy es una realidad y creemos que es importante protegerlo y fortalecerlo, para construir un mercado laboral, donde lo colectivo se convierta en algo más fuerte, que pueda generar las organizaciones sindicales necesarias en términos democráticos sin que eso ponga en riesgo la estabilidad y la productividad", enfatizó.

Alcalde Luján mencionó que Coahuila se suma este año al nuevo modelo laboral, con el propósito de contribuir al establecimiento de relaciones laborales auténticas, basadas en la conciliación y el diálogo, que cuenten con reglas claras, que aporten certidumbre a las partes y favorezcan la construcción de acuerdos.

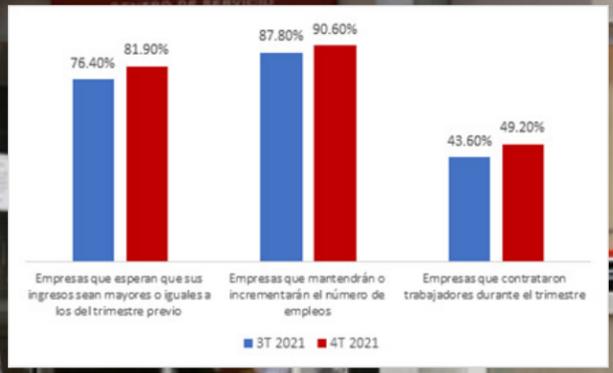
La reforma laboral, abundó, ya muestra resultados positivos, en las 21 entidades en las que ya se ha implementado, donde 75% de los conflictos laborales, se resuelven a través de la conciliación, y en los casos que llegan a juicio, los Tribunales Laborales dictan sentencia en menos de 6 meses.

En su participación, el gobernador Miguel Ángel Riquelme agradeció la conjunción de voluntades fe-

deral, estatal y municipal, así como de los diferentes sectores, para avanzar y cumplir con los requerimientos de la reforma laboral, manteniendo una economía estable y productiva.

Resaltó la importancia de facilitar la conciliación, como forma de solución de los conflictos laborales, para favorecer la estabilidad social con productividad, para lo cual, trabajan todos los días los coahuilenses, señaló el ejecutivo local.

En el acto participaron además, Pedro Américo Furtado, director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba; Nazira Zogbi, secretaria de Trabajo de Coahuila; Miguel Felipe Mery, Magistrado Presidente del Poder Judicial de Coahuila; Eduardo Olmos Castro diputado Presidente de la Junta de Gobierno del Congreso del Estado; José Enoch Castellanos Férez, presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y Tereso Medina Ramírez, secretario General Adjunto de la Confederación Nacional de Trabajadores, así como presidentes municipales, legisladores y autoridades de la entidad.



Empleadores mantienen optimismo por recuperación económica en 2022: Encuesta Infonavit

Siete de cada 10 empleadores consideraron que su situación económica regresará, en menos de un año, al estatus que tenían antes de la emergencia sanitaria por Covid 19.

81.9% de las empresas esperan que sus ingresos aumenten o se estabilicen en los próximos seis meses, de acuerdo con la Encuesta de Desempeño y Prospectiva Nacional de Empresas en México del cuarto trimestre de 2021.

Aumentó la confianza sobre la recuperación económica del país, ya que un menor número de empresas reporta un impacto negativo por las medidas de confinamiento.

Ciudad de México, a 02 de febrero de 2022. El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) publicó la Encuesta de Desempeño y Prospectiva Nacional de Empresas en México correspondiente al cuarto trimestre de 2021, en la que siete de cada 10 empresas consideraron que su situación económica regresará en menos de un año al estatus que tenían antes de la emergencia sanitaria por Covid-19.

De acuerdo con el documento, de las más de 2 mil empresas encuestadas, 81.9% esperan que sus ingresos aumenten o se estabilicen en los próximos seis meses. Asimismo, el 88.8% de las empresas reportó que considera que la situación general para su sector será buena o muy buena.

En línea con estas expectativas, 90.6% de las empresas consideró que mantendrá o incrementará el número de empleos en este año, mientras que 49.2% de los encuestados reportó haber contratado trabajadores en el trimestre anterior, el porcentaje más alto desde que se inició el levantamiento de la encuesta, en el primer trimestre de 2021.

Asimismo, se observó una reducción en el impacto generado por las medidas de confinamiento, una reducción en el número de empresas que han experimentado paros técnicos, una menor preocupación por la falta de liquidez y una recuperación en el financiamiento.

Como parte de la recuperación económica observada, la encuesta reflejó un mayor optimismo de los empresarios para la economía del país; 43.2% de ellos señalaron que la economía nacional alcanzará la situación que tenía antes de la emergencia sanitaria antes de un año, el mayor porcentaje desde el inicio de esta medición.

Para la elaboración de esta encuesta, levantada entre del 12 de octubre al 3 de diciembre de 2021, se entrevistaron a 2,089 empresas con trabajadores que cotizan al Infonavit; siendo una muestra representativa de las casi 968 mil empresas que realizan aportaciones para la Subcuenta de Vivienda.

Conoce todo lo que necesitas saber sobre créditos, trámites y servicios del Infonavit, de manera sencilla y clara en infonavitfacil.mx.

Infonavit es una institución de solidaridad, servicio y seguridad social del Estado, que tiene como objetivo otorgar crédito barato y suficiente para que las y los trabajadores del sector formal puedan acceder a una vivienda adecuada y formar un patrimonio. Asimismo, es la hipotecaria más grande en América Latina y la cuarta en el mundo, desde su creación en 1972 a la fecha, el organismo ha colocado más de 11.6 millones de créditos en México.

CURSO EN LÍNEA

ANÁLISIS DEL NUEVO PROCESO DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO

SESIÓN 1

Jueves 10 de marzo
Reforma laboral 2019

SESIÓN 2

Jueves 17 de marzo
Análisis del nuevo proceso de justicia laboral, realidades

SESIÓN 3

Jueves 24 de marzo
Análisis del nuevo proceso de justicia laboral, experiencias

SESIÓN 4

Jueves 31 de marzo
Análisis del nuevo proceso de justicia laboral, procesos

SESIÓN 5

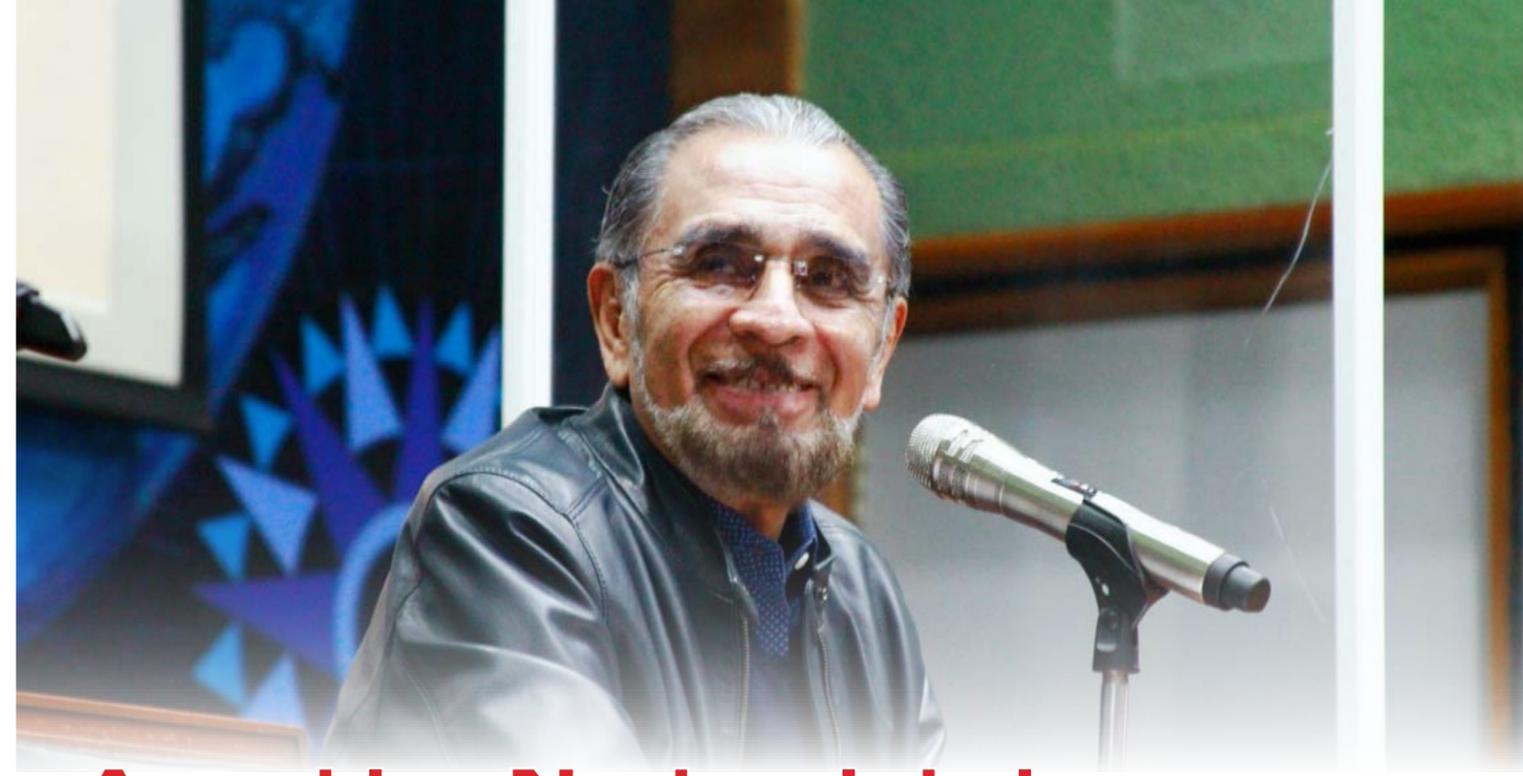
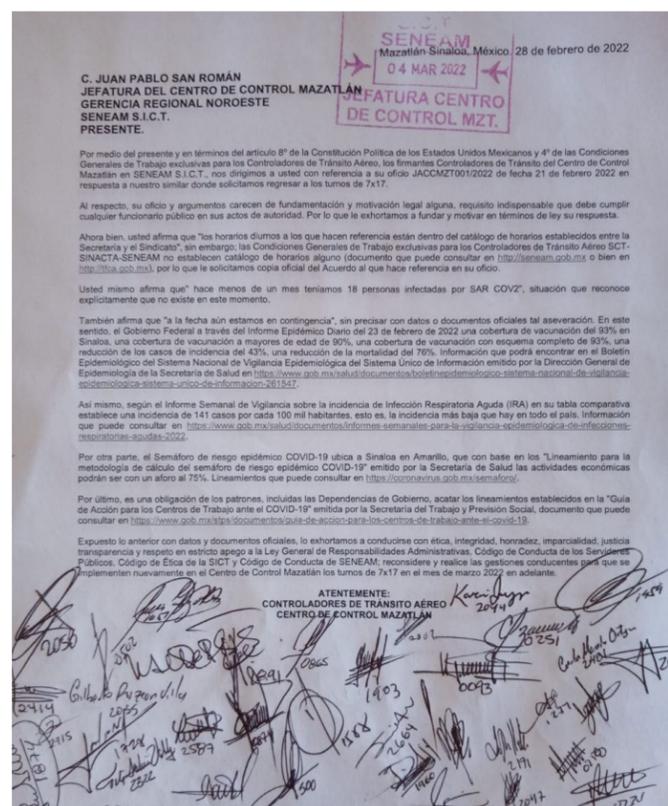
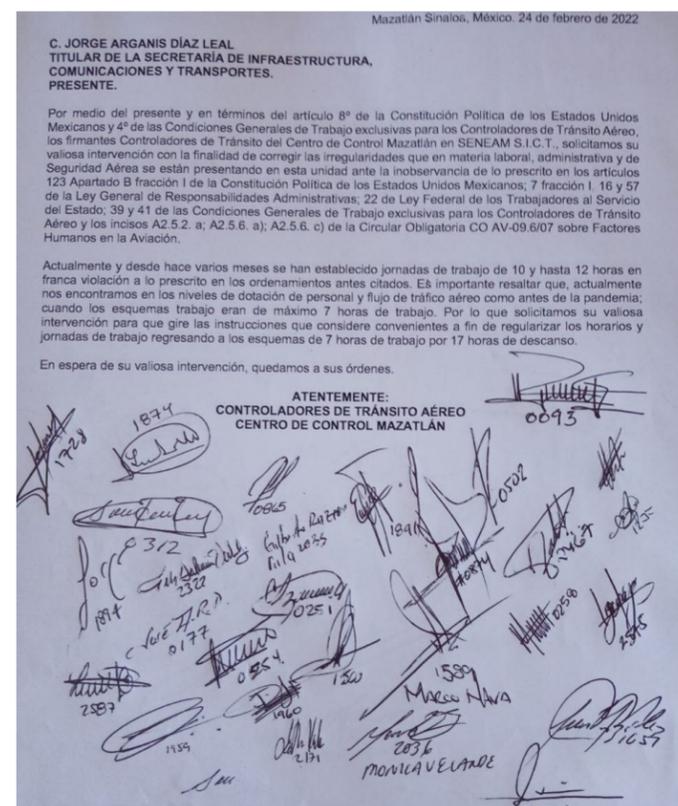
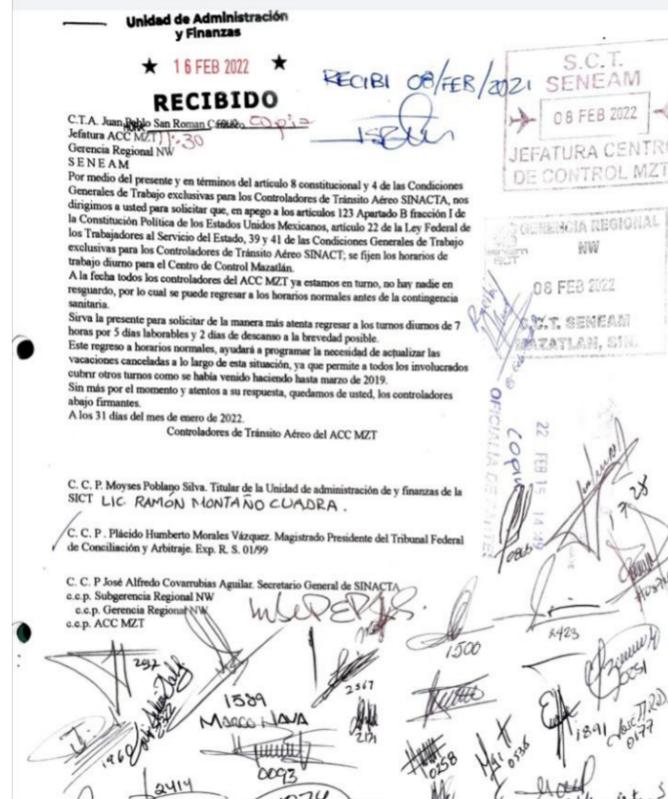
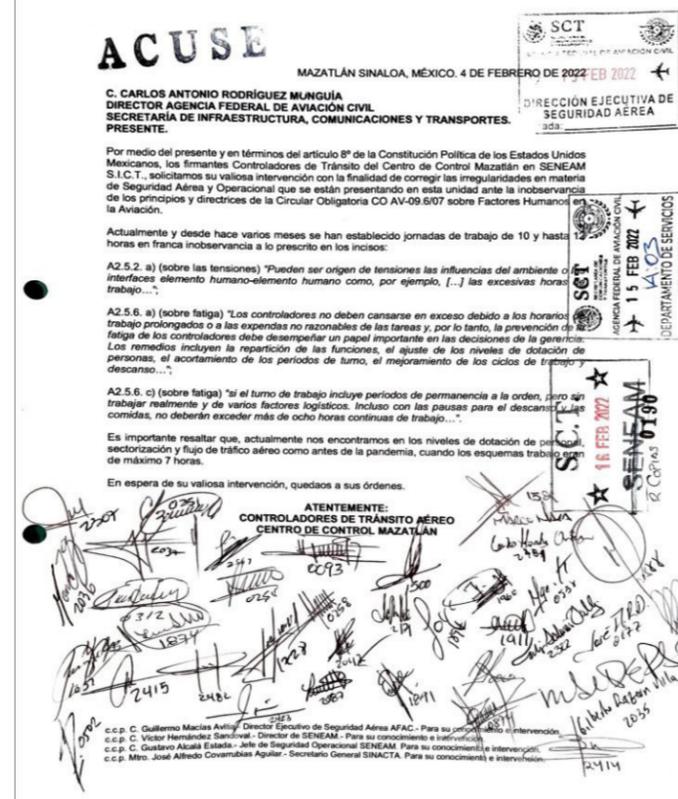
Jueves 7 de abril
Análisis del nuevo proceso de justicia laboral, conclusiones

Imparte Lic. Alberto Ramírez García
Costo de recuperación \$350



EL CURSO SE IMPARTIRÁ A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA ZOOM DE 18 A 21 HRS. Y AL FINALIZAR SE ENTREGARÁ CONSTANCIA CON CÓDIGO QR CON VALIDEZ OFICIAL

DENUNCIA por los Controladores de Tránsito Aéreo del estado de Sinaloa



Asamblea Nacional de los Telefonistas, da por iniciada formalmente la Revisión Contractual 2022-2024

Asamblea Nacional de los Telefonistas da por iniciada formalmente la Revisión Contractual 2022-2024

- Involucrarnos en la negociación de pasivo laboral, sólo si hay garantía de que sea con respeto a los derechos laborales de los trabajadores
- Reforzar las medidas de protección, para evitar contagios de Covid-19

Este viernes 18 de febrero en la sede del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana en la Ciudad de México, se celebró la Asamblea Nacional de Representantes que formaliza el inicio de la negociación de Revisión Contractual 2022-2024 entre la empresa Teléfonos de México y el STRM.

En el marco de esta asamblea, fue aprobado por los representantes de las secciones sindicales del país, el pliego petitorio que los Telefonistas negociaran con la empresa propiedad de Carlos Slim.

En este marco, la Asamblea Nacional también aprobó 5 ejes fundamentales rumbo al mes de abril:

- Mantener con absoluta prioridad el proceso de legitimación de Contrato Colectivo
- Dar máxima atención a las revisiones de CCT de Telmex, CTBR y Tecmarketing
- Recuperación de materia de trabajo presente y futura de cada una de las especialidades, así como de las vacantes comprometidas, como parte del programa de acción previamente acordado

El Secretario General del STRM Francisco Hernández Juárez, declaró que hay que reconocer el trabajo que se realizó durante el pasado mes de diciembre, en el marco del proceso de legitimación de CCT del Sindicato de Telefonistas. Agregó, que fue un proceso espléndido, ya que contó con una gran participación de los trabajadores, especialmente de los jóvenes a pesar de que las fechas (20 al 23 de diciembre de 2021) no eran las más idóneas, sin embargo, se cumplió y se rebasó por mucho las expectativas.

Francisco Hernández Juárez, aseguró que se siente confiado de encontrar una solución integral en el marco de esta revisión contractual. Además, aseguró estar muy contento, -Tenemos un sindicato "muy fregón" ... diría otra expresión- Además agradeció y reconoció el compromiso de los telefonistas hacia con la defensa de su Contrato Colectivo de Trabajo.

LOS PERROS en el mundo laboral

Dr. Marco Villanueva

Secretario General de la Federación Obrera Sindicalista del Norte

En la prehistoria existía un animal Tomarctus, de ahí derivó el Canis Familiaris Palustri, el Canis Familiaris intermedius y el Canis Familiares Metris Optima, de ahí surgen todas las razas de perros conocidas, han sido mejores amigos del hombre, San Roque, El Santo de los perros, mismo que fue asistido por un perro que le llevaba comida, siguieron al perro y encontraron a San Roque enfermo, fue rescatado gracias al perro.

Existen perros de compañía, perros de caza, perros de trabajo y perros héroes en la ficción Rin tin tin, Rex, Snoopy, Pluto, Goofy, Lassie, Underdog (En México, Supercan o Lustrador) Dinamita (perro de Fabulmán) Scooby Doo, Dartacán y los tres Mosqueteros, Patán, Lindo Pulgoso, Ideafix, Reina y Golfo (La Dama y el Vagabundo), Pongo y Perdita (101 Dálmatas), Beethoven, Max, Pancho, Niebla, Milú, Odie, Milo (perro de la máscara) Xico ayudante de Santo el enmascarado de Plata, Ayudante de Santa (de los Simpsons), perros héroes en la vida real, Argos que reconoció a Ulises cuando regresó de la Guerra de Troya, Becerrillo en las filas del ejército Castellano que ayudó a la Conquista de parte de América, su Hijo Leoncillo, Amadís, Bruto, Chonino perro policía de la Argentina, Blondi perra de Hitler, Willie perro del General Patton, de la Unión de Repúblicas Socialistas soviéticas Laika (perrita astronauta), puttin Yume y Buffy, Trudeau Kenzie, Macron tiene a Nemo, Biden a Champ y Major, los corgi de la reina Isabel II de Inglaterra, continuando con perros famosos Balto Husky (atravesó la nieve para llevar vacunas a un pueblo, salvando la vida a niños de ese pueblo), Hachiko (Akita muy fiel, tiene su estatua en Japón), Frida, la perrita de la marina mexicana, rescatista, tiene su estatua en Mundo E, y es internacionalmente conocida, con sus botitas y su visor, por cierto en Japón le dicen Marina, porque en su traje llevaba la palabra Marina, en nueve años de rescatista salvó 12 vidas, encontró más de 40 cuerpos, fue condecorada por la Armada Mexicana, formó parte de hasta 53 operaciones de rescate en México, Haití, Guatemala y Ecuador.

En el Mundo Laboral Mexicano, forman parte de binomios para la Seguridad, apoyando a ejército, Armada de México, Fuerza Aérea, policías, Seguridad Privada, detección de drogas, armas, explosivos, de cuidado y resguardo de inmuebles, asistencia a personas con capacidades diferentes, para apoyar a los que no cuentan con el sentido de la vista, incluso como apoyo emocional, en el campo. Además, labores de pastoreo, para la caza, como perros de rastreo, de persecución y agarre de presas, para mantener fauna nociva (como ratas) controlada.

En las Empresas y negocios apoyando en seguridad, de veladores en inmuebles, en recursos humanos, un perro llamado Camilo un pastor alemán, en una Empresa de Troquelados, cuando un trabajador fumaba los alertaba con ladridos, porque se prohibía fumar, cuando se tardaban mucho en los baños alertaba a los demás trabajadores y rascaba la puerta (lo nombraron supervisor honorario), en todo el País pero sobre todo en la Ciudad de México, se está dando el robo de perros para revenderlos, privarlos de su libertad y pedir rescate, para peleas ilegales.

En las Empresas y negocios apoyando en seguridad, de veladores en inmuebles, en recursos humanos, un perro llamado Camilo un pastor alemán, en una Empresa de Troquelados, cuando un trabajador fumaba los alertaba con ladridos, porque se prohibía fumar, cuando se tardaban mucho en los baños alertaba a los demás trabajadores y rascaba la puerta (lo nombraron supervisor honorario), en todo el País pero sobre todo en la Ciudad de México, se está dando el robo de perros para revenderlos, privarlos de su libertad y pedir rescate, para peleas ilegales.



En 2021 se presentaron 124 denuncias por robo de perros, las alcaldías con mayor incidencia son Benito Juárez, Gustavo A. Madero, Miguel Hidalgo, Cuauhtémoc, Coyoacán, Tlalpan e Iztapalapa, según la motivación del delito es el robo, por ejemplo para reventa, los preferidos son los labradores, Husky, Bulldog inglés, para solicitar rescate, los pomerania, chihuahua y de nuevo el bulldog inglés, para peleas clandestinas, Rottweiler, pitbull y Bull terrier, en Latinoamérica México es el país con mayor número de perros, considerando unos 18 millones, de los cuales 13 millones son callejeros, muchos de ellos tuvieron un hogar y fueron abandonados, después de recibirlos en fiestas navideñas o en 14 de febrero, la Ley que regula la protección animal es la Ley de Protección a los animales de la Ciudad de México, el maltrato animal se castiga con penas de amonestación multa arresto, entre 6 meses a dos años de prisión y multas de 50 a 150 días de multa de la unidad de cuenta de la Ciudad de México.

Recientemente, se obliga a los conductores de vehículos en la Ciudad de México a asegurar a los perros de manera que no vayan sueltos en el auto para evitar accidentes, vacunarlos, recoger sus desechos sólidos al dar un paseo en la calle, impedir que causen molestias a otras personas entre otras. El buen trato, la humanidad y el respeto a los animales, son principios que siempre debemos tener con nuestros perros. Me despidió porque un West Highland White Terrier de nombre Valentino Magno Casanova Borgia solicita su alimento y el de su familia canina.

El número de asegurados incrementó de la siguiente manera por área geográfica:



Fuente: Cálculos propios con datos del IMSS.

En enero el salario promedio tuvo un aumento anual real de 1.7%:



Fuente: Cálculos propios con datos del IMSS. Pesos nominales.

Incremento a salarios mínimos 2022 impulsa ingreso de 5.84 millones de personas trabajadoras

El 30% de los trabajadores que menos ganan vieron su salario promedio incrementarse alrededor de 15% real.

El salario promedio en el IMSS se ubicó en 466.75 pesos diarios en enero.

De acuerdo con datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el incremento del 22% a los salarios mínimos permitió que 5.84 millones de personas recibieran un impulso al alza en sus salarios.

En diciembre de 2021 había 5.91 millones de personas trabajadoras aseguradas con un salario base de cotización menor al monto de los nuevos salarios mínimos. Para enero de 2022, este número se redujo a sólo 72 mil personas.

El 30% de los trabajadores que menos ganan vieron su salario promedio incrementarse alrededor de 15% real en comparación con el año pasado. En el otro extremo, el 30% de los trabajadores que más ganan no presentaron un incremento real en su salario promedio.

Cabe destacar que el salario promedio en el IMSS se ubicó en 466.75 pesos diarios en enero.

Aun cuando en enero se registró un alza en los precios de 7.1% en comparación anual, el poder adquisitivo del salario mínimo anual se recuperó 13.9% por arriba de la inflación durante ese mismo mes.

Si no hay TRABAJO

Ing. Alberto Quiroga
Capacitador y Consultor de Micro Empresas

A veces no quejamos de que no hay trabajo, pero **¿Qué hacer en esa situación?**

Por los tiempos que estamos viviendo, cuestiones económicas y de competencia, puede darse el caso de que te enfrentes al problema de tener nada o muy poco trabajo. Si la situación se alarga por semanas se puede volver desesperante y provocar que tomes decisiones que te afecten para mal.

Entonces la pregunta es ¿Qué hacer en estos casos?

Lo primero que te quiero recomendar es que comiences por aceptar que puedes caer en esto. Muchos pequeños empresarios viven al día sin preocuparse por el mediano plazo. Pero basta que llegue un competidor cerca de ellos o una situación de pandemia como la de estos tiempos y el negocio se caiga.

No se trata de ser pesimistas, pero si aceptamos que existe la posibilidad de que nos pueda ir mal, entonces podemos generar una estrategia que nos ayude a enfrentar el problema si se presenta. Es mucho mejor pensar qué hacer en estos casos con la mente tranquila que hacerlo con desesperación.

Pongamos un ejemplo: No te caen clientes por tres semanas, solamente una que otra pequeña venta, pero nada más. Los sueldos y los pagos siguen y tú te desesperas. Se agotaron los ahorros y necesitas pagar la nómina de este sábado y se te hace fácil vender a mitad de precio un equipo pues al fin cuando el trabajo levante te comprarás otro y mejor. Pero empieza otra semana y sigue sin caer trabajo y no se te sale de la cabeza que te deshiciste de un equipo que te hará falta y no se ve para cuando puedas reponerlo. La depresión comienza a pegarte y ya ni te están dando ganas ni de abrir. Caes en un círculo vicioso del cual te cuesta mucho trabajo salir.

¿Qué pasaría si estás preparado para la situación? Pues entonces, si ves que un día no entra nada de trabajo, lo tomas como algo que es posible pero no te sientas a esperar, aprovechas ese tiempo para darle mantenimiento a las instalaciones y equipos y haces varias llamadas a clientes para ofrecerles alguna promoción. No te esperas a que caiga trabajo, lo buscas. Si aun haciendo las llamadas, los clientes no llegan. Entonces, al segundo día, aprovechas unos volantes que tienes preparados para estos casos y mandas a tu gente y tú mismo sales a volantear con una muy buena oferta con una vigencia de tres días para ofrecer, por ejemplo, un súper precio en algún producto o servicio, tratando de captar nuevos clientes.

Sacrificas dinero en mano de obra, pero atraes gente al negocio con el propósito de que viendo tu servicio te encarguen algo más. Al ver movimiento y estar ocupado no le abres la puerta a la depresión.

Ten siempre a la mano, ordenado y actualizado, tu directorio de clientes para que les puedas llamar, mandar correos o mensajes con promociones para esos días bajos y además elabora una lista de pendientes para que te ocupes en ella cuando no haya trabajo. Y si no tienes directorio, aprovecha esos ratos libres para empezarlo a hacer.

Casi siempre tenemos algún equipo al que hay que darle mantenimiento, como la computadora o algún mueble. Siempre hay documentos para ordenar o algún programa de datos que necesitamos aprender a manejar. Aprovecha para capacitar a la gente, pero nunca te quedes estático esperando a que las cosas cambien, porque entonces serás esclavo de las circunstancias.

La desesperación es mala consejera, por ello debes hacer lo posible por no caer en ella. No malbarates tus equipos ni pidas prestado con usureros porque te sale muy caro. Mejor siempre ten un buen colchón de ahorros y sé más administrado, consciente de que son cosas que pueden pasar y debes estar listo para ello. No gastes, invierte.

Haz tu lista de pendientes para cuando no haya nada que hacer, tenla a la mano y úsala para mantenerte en movimiento. No esperes a los clientes, ve a buscarlos. No quieras que las cosas cambien, provoca tú el cambio.





El impacto de la pandemia en el mercado de trabajo de México.

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Se ha dado a conocer recientemente que la supuesta recuperación de la economía mexicana ha sido un simple rebote de poco más del 5 por ciento, tras una fuerte caída del 8.5 por ciento en 2020. Esta cifra no solamente es desalentadora, sino que nos muestra que el nivel real de vida del trabajador y de su familia no ha mostrado mejoras importantes. De hecho es preocupante que los puestos de trabajo se han dado en el sector informal, sin un contrato de trabajo de por medio, si seguridad social y con una retribución precaria. Es por eso que el mercado interno no se ha reactivado y por ello se sigue dependiendo del estímulo externo para crecer.

Es preocupante que el 80 por ciento de la economía mexicana se sustente en la actividad interna y es claro que tanto el consumo privado como público, así como la inversión fija bruta sigan mostrando señales de debilidad.

Ya se sabe que millones de mexicanos en la actualidad, tanto los que recuperaron sus fuentes de

trabajo perdidas, así como los que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo, no trabajan para un patrón en forma subordinada y emprenden un negocio propio con un capital que es propio y escaso. Al cierre de 2021 la población ocupada en México se incrementó en 1.1 millones de personas. El trabajo formal sólo tuvo un avance respecto a marzo de 2020 de 68 mil 446 plazas de trabajo. Con ello se puede ver claramente que la recuperación de puestos de trabajo ha sido por la vía de la informalidad, en donde aparte de no contar con ninguna prestación ni garantía legal, no se pagan impuestos y ese es un grave problema estructural que tiene la economía mexicana.

De igual manera es clara la tendencia de la concentración del ingreso en el país y eso no sólo se ha dado por la aparición de un fuerte brote inflacionario desde mediados de 2021, sino que también por el hecho de que la población que genera menos de dos salarios mínimos al día, y que se considera como vulnerable, ha crecido en forma importante. Por su parte, la creación de nuevos puestos de

trabajo que otorgan desde los 3 hasta los 5 salarios mínimos al día fue escasa. Fueron pocos los puestos de trabajos formales, subordinados, con contratos de trabajo y con un ingreso salarial que permite vivir con dignidad. Poco menos de la mitad de los mexicanos, es decir, un cuarenta por ciento no puede subsistir con su ingreso salarial. Por tal motivo se requiere de la ayuda pública para que esos 22 millones de mexicanos con una vida laboral activa, subsistan y no se ubiquen por debajo de la línea de la pobreza. Ese gran segmento de la población es la que consume subsidios, los servicios públicos más elementales con una alta subvención o gratuidad, como lo son la educación y salud pública, así como el transporte público.

Esa población no ha experimentado ninguna mejora en su nivel de vida por la supuesta recuperación que se presentó en 2021. Esa población no paga impuestos y a su vez requiere de la asistencia del gobierno. De igual manera está la población subocupada que tiene jornadas de trabajo reducidas y que necesita laborar más horas a la semana para tener un nivel de vida mínimo para subsistir con dignidad. Del mismo modo hay un gran número de mexicanos que están dispuestos a trabajar más horas a la semana y en muchos casos estarían dispuestos a trabajar para dos patrones para vivir con cierto decoro.

Todo esto constata que la recuperación económica y laboral ha sido precaria. Son sólo un puñado de privilegiados que pueden vivir con decoro con el empleo que poseen, es decir, ese reducido número de empleados y trabajadores mexicanos que generan de tres salarios mínimos en adelante. Son esos mexicanos que pueden subsistir sin la ayuda del gobierno y que pueden consumir al menos tres canastas alimentarias al mes. Son esos mexicanos que pueden hacer viajes de placer, que compran productos importados, que tienen cuentas bancarias elevadas, y que pueden tener acceso a una gran cantidad de servicios otorgados por el sector privado, que van desde la educación y la salud hasta los servicios de esparcimiento, son esos casi 30 millones de mexicanos que pueden vivir con decoro sin la ayuda pública.

Los pronósticos dados a conocer por Hacienda de que en el 2022 habrá un crecimiento ligeramente mayor al 4 por ciento y con una inflación convergente a la proyectada por Banco de México parecen ser un tanto ilusorios. La precariedad salarial presente en el país desde hace cuatro décadas hace que el consumo interno no se reactive. Hay

que recordar que los retiros de dinero de los fondos pensionarios (afore) han crecido con celeridad. Los retiros en 2021 fueron mayores a los que se presentaron en 2020. El retiro promedio ha sido de 10 mil pesos al mes. A ello hay que agregar el endeudamiento, el empeño de activos y en algunos casos la recepción de remesas del extranjero, en especial de los Estados Unidos. Estas remesas pagan más de la mitad de los gastos básicos de millones de familias mexicanas y estos dólares han sido los que han financiado la compra o adquisición de electrodomésticos en el país, que van desde pantallas de plasma hasta hornos de microondas y refrigeradores. Las cifras recientes de la ANTAD (Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio) nos muestran que los pedidos de las tiendas de comercio y departamentales se han reducido. Esto significa una baja en la confianza de las tiendas de distribución, pues se prevé que el consumo no repunte.

También dentro de la recuperación laboral influirá la política de dinero, la política monetaria. Todo banco central tiene como objetivo tener una adecuada relación entre la tasa de interés y el nivel de precios. También dentro de sus objetivos está, tener una adecuada relación entre la tasa de interés en el mercado y el nivel de empleo. Evidentemente, cuando un banco central (en nuestro caso Banco de México) quiere fomentar el empleo, pues cree que hay un espacio laboral por llenar, su política de dinero será más laxa, con tasas de interés más reducidas para conseguir tal fin. Los economistas siempre han mencionado que un mayor número de puestos de trabajo pueden generarse a través de una mayor liquidez o inyección de dinero a la economía a través de una mayor inyección de crédito por parte de las instituciones de crédito.

Por su parte, cuando hay pleno empleo y riesgo de sobrecalentamiento de la economía, evidentemente la tasa de interés tendrá que elevarse con dos fines: evitar un brote inflacionario por exceso de demanda agregada y a su vez para proteger el bolsillo de la clase trabajadora. En estos momentos la política de dinero tendrá que ser más restrictiva, con una tasa de interés más elevado, que según los analistas podría llegar hasta un 7 por ciento. Eso frenaría la generación de nuevos puestos de trabajo, en especial los mejores pagados. Eso frenaría el consumo interno. A su vez la inflación puede afectar la creación de empleo, ya que el consumo interno y las ventas de las empresas se reducirían, por lo cual se dejaría de contratar personal, el empleo puede verse afectado por esta alza de precios

Personas con alta autoestima: 7 características psicológicas

Mtra. Elena Sanz
Máster en Psicoterapia Cognitivo-Conductual

Las personas con alta autoestima confían en sí mismas, son más felices y más exitosas. ¿Quieres descubrir qué les caracteriza? Te lo contamos.

La autoestima es quizás el pilar más importante de nuestra arquitectura psicológica. Desde que somos niños y hasta que alcanzamos la senectud, percibirnos y valorarnos de manera positiva nos ayuda generar y aprovechar oportunidades.

Reconocer nuestra capacidad para hacer aportaciones valiosas, para influir de manera positiva en el entorno o para cuidar de nuestros intereses hace que estemos más atentos a lo que sucede en nuestro ecosistema. Así, estando más cerca de la realidad, también somos más capaces de sacarle partido. Pero, ¿qué caracteriza a las personas con una alta autoestima?

Podríamos definir la autoestima como la valoración emocional que hacemos de nosotros mismos. Esta surge de una autoevaluación e incluye lo que una persona piensa y siente acerca de sí misma y cómo se comporta en relación a ella. Por tanto, está asociada a sí el individuo se siente digno y merecedor de amor y respeto.

Establecen relaciones de apego seguro

La autoestima está muy relacionada con el estilo de apego, y es que esta comienza a gestarse en la infancia, a partir de la relación que el bebé establece con sus figuras principales. Si estas responden a sus necesidades de forma adecuada y consistente, ofreciendo amor y respeto, el niño crece sintiéndose valioso y digno de afecto. En sus primeros años de vida aprende a confiar en sí mismo y en los demás, aprendiendo a gestionar relaciones de interdependencia.

El estilo de vinculación seguro aprendido en la infancia se traslada al resto de relaciones de amistad, de pareja y de cualquier otra índole, por lo que estas personas son capaces de sentir cercanía emocional sin caer en la dependencia. Así, disfrutan de vínculos saludables y generalmente duraderos.

Disfrutan de un mayor bienestar subjetivo

El bienestar subjetivo se define por las sensaciones de felicidad, placer y satisfacción vital y la ausencia de estados emocionales displaceros.

Este bienestar, que todos deseamos alcanzar, es más accesible para las personas con alta autoestima. Y es que, dado que nosotros somos las personas más importantes de nuestra vida, mantener una buena relación con nosotros mismos nos asegura un mayor grado de tranquilidad y alegría.

Quienes gozan de una buena autoestima se sienten más satisfechos con quienes son y, por tanto, logran apreciar en mayor medida sus logros, cualidades y oportunidades. Algo que se traduce en una mayor presencia de emociones positivas.

Gozan de mejores relaciones sociales

Para relacionarnos adecuadamente con los demás, necesitamos sentir confianza en nosotros mismos. Es esta seguridad la que nos permite ser auténticos, mostrarnos genuinamente sin miedo al rechazo y sin necesidad de colocarnos una máscara para aparentar.

Así, las personas con alta autoestima no necesitan esconderse ni defenderse, no suelen sentir ansiedad al interactuar socialmente y logran relacionarse desde posiciones equilibradas y satisfactorias. El amor y el respeto que sienten por sí mismas lo trasladan a los demás, y es también lo que esperan recibir a cambio. Por ende, es poco probable que se involucren o permanezcan en vínculos tóxicos y dañinos.

Son más optimistas y resilientes

La persona que se sabe valiosa, digna y merecedora ve su futuro más abierto y brillante. La confianza en sí misma le permite esperar buenos resultados, ya que sabe que cuenta con las capacidades para lograr lo que se proponga. Además, es más probable que se centre en aquellos aspectos que funcionan en su vida, y en el modo de mejorar los que no funcionan, en lugar de estancarse en el victimismo y la autocompasión.

Por otro lado, cuando aparecen adversidades, las personas con alta autoestima son más capaces de atravesarlas, aprender de ellas, recuperarse y salir fortalecidas. Y es que al tenerse a sí mismas, al estar dispuestas a cuidarse y acompañarse amorosamente, logran realizar los procesos más rápidamente y con menos sufrimiento.

Son asertivas

La asertividad implica ser capaces de relacionarnos con los demás desde una posición equilibrada, en la que no tratemos de imponernos ni tampoco nos dejemos subyugar. Y, para esto, es imprescindible contar con una buena autoestima.

Quienes la poseen, logran expresar sus deseos, emociones, opiniones y necesidades con firmeza pero con respeto. Saben establecer límites y no recurren ni a la sumisión ni a la agresividad para mantener sus vínculos.

Aprenden de sus errores y son capaces de asumir retos

Solemos pensar que las personas déspotas y egocéntricas que nunca admiten sus errores tienen una alta autoestima; pero esto no es así. Quien se aprecia y se valora a sí mismo de forma genuina lo hace con sus luces y sus sombras, no necesita aparentar ser perfecto y es capaz de asumir sus fallos y afrontar las críticas.



Dado que comprenden que el error forma parte del camino, no le temen; por el contrario, aprenden de sus tropiezos y se levantan con una fuerza renovada. El buen autoconcepto que poseen les permite asumir retos, sabiendo que serán capaces de alcanzar su meta y que, si esto no sucede, habrán extraído valiosas lecciones en el camino.

Son autónomas, responsables y desenvueltas

Por último, podemos inferir el nivel de autoestima de una persona observando cómo se hace cargo de su propia vida. Y es que generalmente estos individuos son autónomos, resueltos e independientes; se valen por sí mismos y se hacen responsables de su situación y de sus acciones.

Cuando falta autoestima, la persona se percibe a sí misma como débil e incapaz y por ello tiende a buscar en otros la aprobación o el soporte que no obtiene desde dentro.

Todos podemos ser personas con alta autoestima

Como ves, gozar de una buena autoestima reporta numerosas ventajas a nivel personal y social. Por ello es una dimensión que se trabaja de manera directa o indirecta tantas veces en consulta.

Sin embargo, no todos hemos tenido las condiciones adecuadas para formarnos una imagen positiva de nosotros mismos. Por desgracia, son muchas las personas que no han tenido un maestro, una ayuda para identificar todo lo bueno que hay en ellas. Es más, no son pocas las que han tenido personas a su alrededor que se han esforzado en hacerles ver todo lo contrario.

Si este es tu caso, has de saber que puedes trabajar tu autoestima. Para ello será necesario que analices qué concepto tienes de ti mismo, cómo ha llegado a formarse y qué necesitas cambiarlo. Existen diversas pautas y herramientas que pueden ayudarte a mejorar tu autoestima; sin embargo, contar con ayuda profesional es el mejor modo de alcanzar tu objetivo. Por ello, si sientes que lo necesitas, no dudes en comenzar este trabajo personal, los resultados no se harán esperar.



Violencia estética: cuando la presión por estar guapas aleja a las mujeres de sus metas

Mtra. Cristina Roda
Máster en Intervención Psicológica en
Justicia, Salud y Bienestar Social

La violencia estética se traduce con frecuencia en una presión desmedida, desde todos los ámbitos sociales, para que la mujer consiga un canon de belleza determinado.

La violencia estética se materializa en presión social para cumplir un prototipo estético a toda costa. Esta presión lleva a las mujeres a someterse a modificaciones estéticas invasivas. La doctora en sociología Esther Pineda, en su libro *Bellas para morir*: estereotipos de género y violencia estética contra la mujer describe sus consecuencias en la psique y el cuerpo de las mujeres.

La violencia estética no está tan reconocida como otras y en muchos casos no está correctamente visibilizada. Sin embargo, las niñas y las mujeres tenemos desde nuestros primeros años de vida un ideal de belleza claro. El aspecto físico es un pilar básico para nuestro éxito en la vida. Cuidar nuestra apariencia es una obligación para demostrar nuestra femineidad.

Las mujeres que no se acerquen a esos estereotipos son cuestionadas. Apartadas de ciertos escenarios sociales por no responder a esas expectativas estéticas.

El ideal de belleza deja a mujeres fuera del camino de su realización

Citando también a la doctora Esther Pineda, la violencia estética se fundamenta en el sexismo, el racismo, la gerontofobia y la gordofobia. Estos cuatro pilares de la frustración de la mujer de hoy, se ceban, lógicamente, con aquellas que no cumplen con sus estándares.

Por eso, la psicología debe situarse en un punto distinto al que ocupan con frecuencia las posiciones filosóficas, e incluso feministas, con las mujeres que utilizan la cirugía estética. Lo cierto es que muchas de las personas que teorizan con estos temas no saben lo que es experimentar discriminación o incluso acoso por sus condiciones físicas.

Solo tenemos que ver cómo el ideal de éxito capitalista excluye totalmente a las mujeres negras y con un índice de masa corporal alto, exponiéndolas en numerosas ocasiones como algo vulgar y fuera de los papeles protagonistas en cualquier ámbito de la realidad. Se las invisibiliza y en muchas ocasiones solo se las tiene en cuenta para ridiculizarlas o sexualizarlas.

Por tanto, la violencia estética no solo se ceba con las mujeres que no cumplen un canon estético, empujándolas a realizarse operaciones e intervenciones estéticas continuamente. Esta práctica también ridiculiza a las mujeres que optan por realizarse estas intervenciones. Se las sexualiza aún más, se las cosifica y se las descarta como seres intelectuales.

Tratar de estar guapas agota energía, tiempo y salud mental

Hablar de la violencia estética en la mujer siempre puede dar lugar a malos entendidos. Inmediatamente, se quiere deslegitimar este debate haciendo alusión a frases hechas como "todo el mundo quiere verse bien" o "todos en mayor o menor medida sufrimos presión estética, incluidos los hombres".

Sin embargo, eso no debería de invalidar el debate, sino alentararlo. Lo que debe de tratarse es qué nos han enseñado que es "verse bien". Porque para determinadas mujeres, inteligentes, vitales y bondadosas acercarse al ideal de belleza significa invertir la mitad de su tiempo en conseguirlo.

El ideal de belleza de una mujer significa verse delgada, pero con formas. Con una altura para poder verse bien con ropa, pero siendo proporcionada en los volúmenes para no "intimidar" a los hombres. Por supuesto, completamente depilada. Con una piel suave, tersa y blanca.

Las narices gruesas deben afilarse. Las que tienen forma de "loro", corregirse completamente. Los labios deben ser carnosos, los ojos no deben resultar demasiados saltones y hay que tener mucho cuidado con la caída de los párpados o la escasez de pestañas.

Podríamos escribir diez artículos como este y no terminar de especificar qué significa, de los pies a la cabeza, ser una mujer perfecta. Algunas lo consiguen a la hora de nacer, pero lo pierden al envejecer. Para otras, llevará toda la vida acercarse en mayor o menor medida a este ideal.

La violencia estética atenta contra la diversidad de los cuerpos y el derecho a tratarse bien

Los cánones estéticos y el bombardeo de los mismos cuerpos una y otra vez no es alentar a sentirnos bien. Es atentar contra la diversidad, la visibilidad y la normalización de los cuerpos. No se trata de que nos sintamos "divinas" en nuestro cuerpo. Los cuerpos no son bellos, divinos o feos. Son piel, cartílagos, órganos, músculos. No debemos adornarlos ni modificarlos continuamente para sentirnos bien en ellos.

Los cuerpos, fabricados y de serie, ya deberían de hacernos sentir normales. Ni tan bien ni tan mal. Asociar el bienestar emocional y el éxito social a algo tan arbitrario como tener la piel blanca o una anchura de piernas menor es disminuir nuestra capacidad para disfrutar de demasiadas cosas de la vida.

"La violencia estética trata de hacernos sentir mal por el mero hecho de existir. Por mucho que nos operemos, maquillemos

o depilemos nunca estaremos del todo a la altura. Y si lo estamos, nos presiona con no "echarnos a perder".

Y es que la violencia estética puede llegar a hacer que nos sintamos muy mal por lo que aparentamos, por cómo hemos nacido de distintos a lo que la sociedad de la belleza impone. Por eso, nos impacta ver cuerpos distintos. Cuerpos y caras que se corresponden con los de las mujeres que vemos en nuestro entorno. En el mundo no solo existen mujeres delgadas, jóvenes, blancas y sin imperfecciones.

El 90 % de las mujeres que aparecen en publicidad o en los algoritmos de Instagram se corresponde, en mayor o menor medida, con el ideal de perfección construido socialmente. Antes se trataba del 100 %. Avanzamos, pero demasiado lento, muy poco.

Usa la estética cuando quieras, pero ten cuidado de que esta no te use a ti

Para que una reflexión sea útil, básicamente debe llevarnos a mejorar nuestra vida, proporcionarnos bienestar y libertad. Si usamos la estética por placer, podremos descubrir sensaciones placenteras. Aunque la cirugía estética y reparadora sea invasiva, puede utilizarse por quién quiera y cuándo le dé la gana. A eso se le llama libertad.

Revisemos si nuestra libertad nos conduce a la esclavitud. Si lo hacemos porque no podemos soportar nuestro aspecto, no vamos al cirujano a corregir o mejorar una parte de nuestro cuerpo (que es válida tal y como está), sino a realizar una incisión en nuestro espíritu, nuestro malestar y tristeza.

Siempre que consumimos es bueno reflexionar sobre si ese consumo es para hacernos sentir más cómodos, seguros o libres o, sin embargo, para hacernos sentir menos desgraciadas por no ser como nos dicen que deberíamos de ser. Un "eres válida físicamente" en lugar de "eres bella" hubiera llevado a más mujeres a más sitios llenos de felicidad que una sala de operaciones.



¡Mujer! Disfruta tu soltería, no mereces amores a medias

Lic. Ebiezer López
Psicología clínica y las neurociencias

La soltería suele despertar al fantasma de la soledad. Sin embargo, son muchos los estudios que nos recuerdan que este estado también tiene sus ventajas.

Estar soltera no tiene por qué ser una sentencia de soledad y tristeza. Con frecuencia, la sociedad envía el mensaje de que la soltería es sinónimo de infelicidad, especialmente en las mujeres, provocando un miedo irracional a la falta de compañía. Así, son muchas las que comienzan o se mantienen en una relación por este temor.

Sin embargo, la soltería puede ser una oportunidad perfecta para redescubrirte, aprender y vivir mejor. Todo dependerá de tu actitud y de tu capacidad para aprovechar las experiencias que se te presentan.

En este artículo, podrás encontrar algunas claves útiles para sacar el máximo de tu soltería.

¿Es posible disfrutar de la soltería?

Es común que a las mujeres se les enseñe desde niñas que "deben" encontrar una pareja y tener hijos para ser felices. Si bien es una realidad que está comenzando a cambiar, todavía se observan este tipo de mensajes.

A pesar de que el matrimonio y los hijos sí pueden ser un motivo de alegría, no son una obligación. Creer que sí es uno de los factores que lleva a muchas mujeres a tener relaciones problemáticas. Sin embargo, es necesario romper con esa falsa creencia para no caer en los "amores a media" que traen dolor.

De hecho, cada vez hay más mujeres que deciden disfrutar de la soltería. DePaulo (2013) explica en un capítulo del libro *The Handbook of Solitude* que el número de solteros ha aumentado. La soltería se ha vuelto una opción de vida más común y que produce satisfacción.

Según la autora, a diferencia de lo que dicta el mito, las personas solteras tienen vínculos saludables con su familia, amigos y vecinos. Incluso señala el hecho de que hay poca evidencia para afirmar que las personas casadas sean menos solitarias.

En este mismo orden de ideas, Nabilah (2018) presentó una investigación sobre la felicidad en mujeres que han estado casadas y solteras. La conclusión fue que las mujeres solteras tienden a ser más felices por circunstancias como la independencia económica o una mayor libertad de decisión.

¿Cómo disfrutar de la soltería?

Siguiendo el hilo anterior, DePaulo y Morris (2006) publicaron un estudio sobre los estereotipos y la discriminación que sufren los solteros. A diferencia de sus contrapartes casadas o en relaciones, los solteros suelen ser percibidos de modo negativo. En consecuencia, surge la idea de que la soltería es algo indeseable.

No obstante, es importante recordar que los estereotipos son construcciones que distan bastante de la realidad. Por ende, no deberías permitir que tu vida se rija según falsos ideales impuestos por la sociedad. Recuerda que la soltería puede ser lo que necesitas para desarrollar tu potencial. A continuación, conocerás algunos consejos para aprender a disfrutarla.

Deja de ver la soledad como algo negativo

El primer paso es deshacerte de los pensamientos negativos que puedas tener sobre el hecho de estar sola. Como se mencionó antes, un matrimonio no es una garantía de felicidad o de que nunca estarás sola. Hay muchas cosas que puedes hacer por ti misma en este momento para crecer y ser una mejor persona.

Una relación requiere tiempo y compromiso. Entonces, si estás soltera, tienes todo ese tiempo disponible para ti, así que pregúntate: ¿qué es eso que siempre has deseado hacer y nunca has podido? Quizá ahora sea el momento ideal para retomar ese proyecto olvidado y hacerlo realidad.

Una pareja no es el único tipo de conexión que puedes disfrutar

A veces, sin darse cuenta, las personas sacrifican todo de sí mismas en sus relaciones porque piensan que es el único vínculo valioso. Es importante recordar que los lazos con los amigos y la familia también pueden proporcionarte experiencias placenteras. Por lo tanto, tenlo en cuenta cuando busques formas de disfrutar de la soltería.

¿Hace cuánto no pasas tiempo con tus padres por estar enfocada en tus relaciones de pareja? Ahora

que no hay nada que te lo haga difícil, tal vez quieras reconectar con tus seres queridos. Incluso puede ser beneficioso para ti conocer nuevas personas en este momento. No olvides que tu vida social no debería limitarse a un interés romántico.

Mejora la relación que tienes contigo misma

A menudo, las personas vuelcan en sus relaciones de pareja todo tipo de inseguridades, miedos y traumas. Utilizan sus vínculos con otros para intentar sanar todo el dolor que no desean afrontar por cuenta propia. Sin embargo, por lo general, lo único que se consigue es estar atrapado en relaciones tormentosas en las que ambos son infelices.

Al final, recuerda que no siempre la gente llega a tu vida para quedarse. La única persona que estará contigo en todo momento, eres tú misma, así que procura tener una relación más sana contigo. Desarrolla tu amor propio, sé más gentil y comprensiva con tus sentimientos y verás cómo te sentirás mejor.

De hecho, hay evidencia que apoya la idea de que se puede ser feliz estando sola. Un estudio en el que participaron mujeres coreanas que vivían solas demostró que la autoestima es un factor que predice la felicidad (Kim et al., 2019). De este modo, es posible afirmar que no importa si estás sola o acompañada, serás feliz en la medida que te ames a ti misma.

Por último, recuerda que no necesitas a nadie para estar completa y sentirte plena. Una vez que aprendas a disfrutar de la soltería, puede que aparezca alguien en tu vida con quien podrás compartir un vínculo más fuerte, si es eso lo que deseas.





Deporte y mujer, el techo de cristal más visible que nunca

Mtra. Fátima Servián

Máster en Intervención en ámbitos clínicos y de la salud

El deporte femenino es una práctica silenciosa en muchos países del mundo. Las diferencias con el deporte masculino son evidentes. Sin embargo, ¿cuáles son las causas? ¿Qué medidas se están tomando?

El binomio deporte y mujer está ligado al término techo de cristal, que fue acuñado por el Wall Street Journal en 1986, y que alude a las barreras invisibles que encuentran las mujeres para avanzar en su carrera profesional y alcanzar puestos de responsabilidad. Aunque se le haya dado nombre a mediados de los 80, por desgracia es una realidad que está presente en la historia de la mujer trabajadora desde siempre.

En el ámbito deportivo, este techo tiene un grosor aún mayor, puesto que ni siquiera hay referencias concretas. En España, a pesar de que este mismo año las futbolistas de la máxima categoría española firmaron su primer convenio colectivo después de muchos meses de negociaciones y protestas, ni siquiera ellas han alcanzado el profesionalismo a nivel normativo, y a duras penas en sus condiciones laborales.

Hay muchas voces a nivel nacional e internacional que demandan medidas específicas que ayuden a derribar estos obstáculos. En países como Noruega, se han tomado algunas bastante polémicas, como la ley de cuotas, pero que están dando buenos resultados, pasando de un 7 % de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas nacionales en 2002 a un 44 % en 2010.

En definitiva, si las mujeres consumen deporte y practican deporte, ¿por qué no van a poder dirigirlo? ¿Por qué deporte y mujer no pueden ir de la mano?

“No soy la próxima Bolt o Phelps, soy la primera”.

-Simone Biles-

Deporte y mujer: el gran olvido profesional

La incorporación de la mujer a las prácticas físicas y al mundo del deporte está directamente influenciado por la propia evolución social. La aceptación de la mujer en nuevos campos hasta hace poco vetados supone también la inclusión en el ámbito deportivo.

El avance y desarrollo de la sociedad española en las últimas décadas han sido vertiginosos. Se han producido cambios en las concepciones sociales más arraigadas, pero algunos aspectos reflejan el antiguo régimen vivido en España y sus ideales sobre la mujer.

Eliminar esas actitudes sexistas y ese conservadurismo que frenan la evolución pasa a formar parte del ámbito escolar, siendo necesaria la participación activa del profesorado para que la educación formal no reproduzca las desigualdades sociales, asegurando de este modo la tan defendida calidad de la educación (García, 2006).

Las referencias a deporte y mujer en los diarios de información deportiva son escasas y, en muchas

ocasiones, poco acertadas. Prensa, radio y televisión siguen reservando un espacio destacado y acaparador para los logros deportivos masculinos.

La prensa deportiva y las secciones de deporte de los diarios de información general ignoran sistemáticamente a la mujer deportista con las consecuencias que a todos los niveles tiene para ella, empezando por la cantidad y calidad de los contratos publicitarios.

Determinados medios proyectan un modelo de mujer muy alejado de la práctica deportiva, ligera de ropa o simplemente desnuda. Una política destinada, al parecer, a atraer a un tipo de lectores más interesados por las publicaciones de contenido abiertamente machista que por la información estrictamente deportiva (Ibáñez, 2001).

“Por desgracia es cierto que hay mucho espacio en el mundo para los hombres mediocres, pero no hay lugar para las mujeres mediocres”.

-Madeleine Albright-

Entorno psicosocial en la práctica deportiva de la mujer

El colectivo de las mujeres es el más afectado por la inactividad física y, paralelamente, es el que pudiera disfrutar de más beneficios específicos derivados de la práctica deportiva. Todo ello hace que sea especialmente interesante conocer los factores que se asocian o favorecen la actividad deportiva en las mujeres.

El olvido al que los medios informativos someten al deporte femenino y el inadecuado tratamiento que



hacen de él tienen una grave consecuencia en la etapa de formación de las niñas. La versión que de la práctica deportiva llega a colegios y hogares tiene, fundamentalmente, protagonistas masculinos.

Para las niñas, para las mujeres en general, queda una interpretación distorsionada de su cuota de participación en ese mundo. Carecen de mitos a los que seguir, de referentes, les falta información y no hay deportistas con carisma que puedan ser un espejo a imitar en su etapa de formación.

Deporte y mujer no ha resultado ser un binomio atractivo para la sociedad, salvo en contadas ocasiones.

Por los motivos expuestos, es lógico que cada día sea más difícil que las niñas vean su futuro, el destino rentable de su esfuerzo a todos los niveles, en una carrera deportiva, por prometedora que esta sea. Así, en muchos casos, el esfuerzo en entrenamientos y competición son privativos de sus compañeros.

“Siempre habrá críticas –tienes que tener mucha confianza en ti misma y amor por ti misma. Una vez que construyes esa pared de confianza, la crítica puede golpear contra la pared y rebotar de inmediato”.

-Serena Williams-



Dieta para aliviar los síntomas del síndrome premenstrual

Nutriólogo Saúl Sánchez
Nutrición Humana y Dietética

Si sufres síndrome premenstrual, has de saber que los síntomas se pueden aliviar modificando la dieta. Estos alimentos pueden ayudarte a conseguirlo.

El síndrome premenstrual, aunque puede aparecer a cualquier edad tras la llegada de la menstruación, suele ser común entre los 30 y los 40 años. Se caracteriza por una serie de cambios en la fisiología femenina que pueden afectar al bienestar. La buena noticia es que hablamos de un problema cuyo impacto se puede amortiguar o aliviar mejorando la alimentación, como parte de un conjunto de hábitos de vida saludables.

Durante toda la vida resulta determinante asegurar un aporte de nutrientes óptimo. Sin embargo, con el paso de los años, esto se vuelve fundamental para evitar ineficiencias en el funcionamiento de los órganos y otras alteraciones asociadas a la edad. Con una alimentación adecuada se podrá prevenir el desarrollo de muchas patologías complejas que ponen en riesgo la salud.

Aumenta el consumo de omega 3 si sufres síndrome premenstrual

Cuando aparece el síndrome premenstrual, se experimenta una situación de inflamación a nivel sistémico que puede condicionar la fisiología del organismo.

Frente a este cambio, es importante rebajar los niveles de inflamación para evitar el desarrollo de enfermedades crónicas, como las cardiovasculares. Con esta intención, es recomendable aumentar el aporte de ácidos grasos omega 3 en la dieta, ya que estos han demostrado ayudar al organismo. Así lo evidencia una investigación publicada en la revista International Immunology.

Para asegurar un consumo regular de los mismos es fundamental incluir en la dieta alimentos como los pescados azules, el aceite de oliva virgen extra y el aguacate. Los frutos secos también pueden ayudar, aunque no deben ingerirse de forma controlada, son productos muy energéticos.

Asegura el aporte de vitamina E

Otro de los nutrientes determinantes en el síndrome menstrual es la vitamina E. Reduce la producción de prostaglandinas, elementos que pueden causar cólicos y sensibilidad en los senos. Además, este nutriente cuenta con una elevada capacidad antioxidante, permite neutralizar la

formación de radicales libres y su acumulación en los tejidos.

Con el objetivo de incrementar los niveles de vitamina E en el organismo se recomienda incluir en la pauta dietética productos como los vegetales de hoja verde y el aceite de oliva virgen extra. De todos modos, habrá que asegurar una buena composición a nivel de la microbiota intestinal, ya que las bacterias que habitan en el tubo son capaces de sintetizar el nutriente.

Para aliviar el síndrome menstrual es fundamental ingerir triptófano

Si existe un nutriente relacionado con la sensación de bienestar, ese es el triptófano. Hablamos de un aminoácido esencial clave para la síntesis de serotonina, un compuesto que se relaciona con la felicidad. De acuerdo con un estudio publicado en la revista Critical Reviews in Food Science and Nutrition, un déficit de triptófano podría incrementar el riesgo de sufrir problemas de carácter nervioso.

Afortunadamente, son muchos los alimentos de consumo habitual que cuentan con el aminoácido en su interior. Entre ellos hay que destacar los huevos, las carnes, los pescados, las legumbres y las nueces. Su inclusión en la pauta dietética reducirá el riesgo de déficit, mejorando así el estado de salud.

Plantea una dieta basada en los frescos

Cuando se sufre síndrome premenstrual no solo es importante incrementar el consumo de los alimentos mencionados, sino que también lo es asegurar que la pauta nutricional se basa sobre todo



en la presencia de productos frescos. Para ello, es recomendable limitar los procesados con una proporción alta de azúcares simples, grasas trans y aditivos.

Todos estos compuestos podrían incrementar los niveles de inflamación y generar resistencia a la insulina, lo que se relaciona directamente con una progresiva acumulación de grasa en el organismo. Cualquier estado de sobrepeso perjudicará a la salud y agravará todavía más la sintomatología.

Mejora la dieta para aliviar el síndrome premenstrual

A partir de cierta edad las mujeres sufren una serie de cambios importantes en el organismo debido a la alteración en la producción hormonal. Sin embargo, se pueden paliar los síntomas asociados mejorando la alimentación y promoviendo buenos hábitos de vida, como la práctica de ejercicio de forma regular.

Será necesario también asegurar un óptimo descanso para garantizar que la recuperación de un día para otro sea adecuada. Incluso cabe la opción de ingerir ciertos suplementos dietéticos para corregir carencias, aunque antes es recomendable consultar con un especialista y modificar conductas nutricionales poco saludables.





Orgasmos múltiples en las mujeres: nuevos hallazgos

Mtra. Laura Ruiz
Máster en Psicopatología Clínica Infantojuvenil

Los orgasmos múltiples son orgasmos seguidos, mucho más frecuentes en mujeres que en hombres. Pero, ¿qué dice la ciencia al respecto? Descubre los nuevos hallazgos.

¿Qué proporción de mujeres puede alcanzar los orgasmos múltiples? ¿Cómo se llega a ellos? ¿Cómo influye el sexo en general a la hora de alcanzar estos orgasmos?

A continuación, hablamos de los nuevos hallazgos relacionados con los orgasmos múltiples en las mujeres, según la ciencia, y de las conclusiones a las que ha llegado el último estudio sobre el tema.

¿Qué es el orgasmo?

El orgasmo se define como 'el punto culminante o de mayor satisfacción de la excitación sexual en las zonas erógenas o sexuales'. Es el punto al que llegamos tras la máxima excitación sexual.

Cuando experimentamos un orgasmo, tanto en hombres como mujeres, la tensión sexual aumenta hasta su punto más elevado, y es cuando se libera toda esa tensión del cuerpo y los genitales. ¿La consecuencia cerebral? Una cascada bioquímica de liberación de hormonas y neurotransmisores relacionados con el placer y el bienestar.

Los orgasmos múltiples: ¿qué son?

Como su propio nombre indica, los orgasmos múltiples (o multiorgasmo) se producen cuando experimentamos múltiples orgasmos seguidos. Según un estudio de Dunn (1989), lo experimentan las mujeres, y en menor medida, los hombres, ya que ellas no tienden a presentar período refractario.

Por ello, pueden experimentar un subsiguiente orgasmo tras el primero, y así sucesivamente (hasta cierto punto). Generalmente, los orgasmos posteriores al primero son más intensos y placenteros, como consecuencia de la estimulación genital acumulada.

Dos zonas erógenas, muy sensitivas tras el clímax, son el clítoris y los pezones; por ello, las estimulaciones sexuales adicionales tras el primer orgasmo (o posteriores) pueden llegar a ser un poco dolorosas al principio.

Orgasmos múltiples en las mujeres: ¿qué dice la ciencia?

Los orgasmos múltiples en las mujeres son más frecuentes que en los hombres. La literatura científica actual sugiere que los orgasmos múltiples, en general, aunque no son algo especialmente frecuente, tampoco son tan raros.

El primer informe que se hizo de este tipo de orgasmos es del año 1929, y se basó en entrevistas con más de 2200 mujeres. Muchas de ellas afirmaron tener orgasmos múltiples. Más adelante, en 1953, Alfred Kinsey, investigador de la Universidad de Indiana, declaró que el 14 % de los varios de miles de mujeres a quien entrevistó afirmó tener orgasmos múltiples.

Más datos: investigadores de la Universidad Estatal de Florida encuestaron a 805 estudiantes universitarias, y concluyeron que el 43 % de ellas había experimentado alguna vez orgasmos múltiples.

Finalmente, los estudios de los últimos 30 años han reportado que los orgasmos múltiples en las mujeres aparecen en el 25 % de ellas. Como vemos, ¡cifras muy dispares! Aunque, hay una cosa clara; y es que este tipo de orgasmos existen y lo experimentan más mujeres de las que podríamos pensar a primera instancia. Pero, ¿qué dicen los nuevos hallazgos al respecto?

Un nuevo estudio sobre los orgasmos múltiples en las mujeres

El estudio más reciente de los orgasmos múltiples en mujeres fue realizado por investigadores de la Universidad de McGill y la Universidad de Montreal. La investigación se inició con anuncios en sitios web de sexo y psicología; a través de ellos, se buscaban mujeres mayores de 18 años que hubieran experimentado orgasmos múltiples dispuestas a ser encuestadas.

Los investigadores partieron de lo que consideraban un orgasmo, como contracciones musculares en serie del suelo pélvico; y el orgasmo múltiple consistía en experimentar dos o más conjuntos de contracciones. Encuestaron a 419 mujeres de entre 18 y 69 años (con una media de edad de 33 años), y las conclusiones fueron varias.

Conclusiones del nuevo estudio sobre orgasmos múltiples en mujeres

Algunas de las conclusiones más relevantes del estudio, que tienen que ver con los orgasmos múltiples, pero también con los orgasmos "normales" (individuales) y con el sexo y el disfrute en general, fueron las siguientes:

- El 74 % de las mujeres afirmó haber experimentado sus primeros orgasmos múltiples durante la propia masturbación.



- Las mujeres tardaban entre 6 y 14 minutos a tener su primer orgasmo en solitario, y de 30 a 60 minutos a tenerlo en pareja.
- A mayor repertorio sexual, más probabilidad de experimentar orgasmos múltiples.
- Es menos probable que surja el orgasmo múltiple en relaciones sexuales únicamente vaginales.
- Las mujeres que afirman tener orgasmos múltiples casi siempre disfrutaron de un repertorio de conductas sexuales y afectivas amplio (besos, abrazos, uso de juguetes sexuales, etc.).
- El 64 % de las mujeres afirmaba haber experimentado sus orgasmos múltiples más recientes con sus parejas, gracias a la combinación de masaje de manos genitales y cunnilingus (sobre todo a partir de este último).
- Los 19 años es la edad media en la que las mujeres tienen su primer orgasmo (individual), y los 20 años y medio, la edad de los primeros orgasmos múltiples.
- Un tercio de las mujeres del estudio entendía el orgasmo múltiple como dos orgasmos seguidos. En cambio, para los otros dos tercios los orgasmos múltiples eran entre tres y más de cien seguidos.
- Las mujeres que tenían más de dos orgasmos seguidos solían tener entre cinco (el 12 % de ellas) y diez (también el 12 %).

Otras conclusiones del estudio: la importancia de la estimulación

El estudio también concluye que la mayoría de las mujeres, en concreto un 58%, mantuvieron (o sus parejas sexuales) una caricia continua en su vulva o clítoris entre orgasmo y orgasmo.

Por otro lado, una de cada cinco prefería suspender la estimulación durante un minuto, aproximadamente, entre orgasmo y orgasmo, y una de cada ocho se detuvo durante dos o tres minutos. Finalmente, fueron muy pocas las participantes en el estudio informaron de descansos entre los orgasmos de cinco minutos o más.





José Hernández Castillo un hombre Excepcional

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

José Hernández Castillo, conocido como Cheche, un gran cronista y comentarista, excelente ser humano, Presidente municipal de su tierra que lo vio nacer hace unas cuantas décadas que sin embargo vive navegando por diez décadas, impulsor y fundador de 6 museos entre ellos el Museo Taurino y el Museo Nacional del Títere, Forjador y Herrero artístico, inventor de maquinarias, y del proceso llamado manos que construyen Huamantla, hombre de 95 años de vida, 34765 salidas de sol y 834360 horas contados en firme y lo que se acumule permanentemente y mil sueños atrapados en su esencia, quién regala a sus amigos, conocidos y a sus coterráneos y al mundo en sí, una serie de anécdotas de la vida política de Huamantla, sus tradiciones religiosas y de su pasaje como militar con grandes y magnificas anécdotas, un hombre fuera de tiempo, que ha viajado a diferentes continentes, para exponer la cultura de Huamantla y todas sus tradiciones, tal es el caso de los tapetes multicolores, conocedor del arte religioso y parte de la creación de los Vestidos de la Virgen, del tema taurino y sus Plazas de Toros y su Huamantlada, de las noches de las 8:30 puntual de su juventud mirando, suspirando y oliendo a la Malinche de manera puntual, ya sea disfrutando su verdor o su nieve en su cima, o la calidez del sol que la abraza.



Con las tradiciones referente a los vestidos de la Virgen de la Candelaria hecho y tradición que inició su abuela oriunda de Cádiz, y que sigue la familia y amigas con el grupo de bordadoras que cada año llevan a buen termino con sus bordados de oro y plata qué significa un acervo importantísimo de toda la fe y la idiosincrasia junto a la fortaleza organizativa de los huamantlaecos, un nombre con gran historia, quién es parte de la Peña taurina de Huamantla.

Integrante de la Peña de los Comandantes en la Ciudad de México, ya que fue el soldado en 1945 con el número 664042, del Tercer Pelotón, de la Tercera Sección, del Segundo Batallón del Octavo Regimiento, de la Tercera División, quien tenía como Comandante a Ángel Rodríguez García, quien falleció por no dar "Santo y seña", Comandante de Batallón Pedro Aquino y Concha, Comandante de Regimiento Rafael Ramírez Acosta y General de División Juan Flores Torres, siendo de cada División 10600 soldados, un hombre visionario y de resistencia de un momento bélico en el mundo, DONDE como militar recibió una medalla de Mérito por sus servicios.

Reconocido por propios y extraños, y en tiempos recientes ha recibido los siguientes reconocimientos el faro de la sabiduría de la Universidad autónoma de Tlaxcala, el "Mérito Titiritero" o "El Valle del Coyote" del Museo Nacional del Títere, "Ciudadano Distinguido" de la Universidad autónoma de Puebla, la "Venera de Plata de 500 años" de mestizaje por el Congreso del Estado

de Tlaxcala, el Galardón "Tlahuicole" de la Federación Tlaxcaltecas De Estados Unidos de Norteamérica, entre muchos y diversos reconocimientos.

presidente municipal de Huamantla de 1989 a 1991 cargo que tomó con gran responsabilidad y compromiso ya que logró urbanizar el Boulevard Cuemanco se construyó el Museo del títere el museo taurino la Huamantla da el club automovilístico la construcción de la escuela Darío Silva De igual forma colaboró en la Cruz Roja mexicana.

ferviente promotor y embajador cultural de Huamantla en el mundo ya que a pues tenga alto el nombre de Huamantla En Italia, España, Cuba, China, Estados Unidos y otros.

De igual forma tuvo la fortuna de viajar al Vaticano para iniciar una estrecha relación entre la tradición alfombrista de México y una renovación de fe con el Papa Juan Pablo segundo y Huamantla, donde se hizo una alfombra en la basílica de San Pedro diseñada por el muralista Boulevard Desiderio Hernández Xochitiotzin elaborado por el maestro alfombrista Bernardo Báez Méndez.

sirva estas líneas para reconocer esta gran trayectoria de divulgación, difusión de la vida de un pueblo, que se han erigido como custodios de sus costumbres, tradiciones y una forma muy singular de ver la vida en el campo Bravo.

Diseño WEB

Dominio

Hospedaje

Redes Sociales

**WEBSITES
EXCLUSIVOS**
CONFEDERACIONES
FEDERACIONES
SINDICATOS

SERVICIOS



Diseño WEB
PC - Movil



Seguridad [https:
Dominio sindicato.org](https://sindicato.org)
Hospedaje 24 horas



Redes Sociales
Creación y vinculación

OBJETIVOS

Apoyar a las **Centrales Sindicales** del País

- Asegurar la difusión de **Información a sus agremiados**
- Accesibilidad a la **información 24/365**
- Interacción en tiempo real **Sindicato/Agremiado**
- Varios métodos de difusión **e-mail/videos/redes sociales**

CONTACTANOS

Solicita información para tu Central Sindical **"Menciona el origen de tu central"**



56 1773 4577



websites.sv@gmail.com



CDMX