

AUTÓNOMO Y MODERNO

SINDICALISMO a la Vanguardia



**CONGRESO
DEL TRABAJO**
UNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

**Día
Internacional**
de las Trabajadoras del
hogar 30 de MARZO

**Diputados
Avalan
Reforma** de
Outsourcing

**Billete
Conmemorativo**
85 Aniversario del
Sindicato de la Cámara de
Diputados

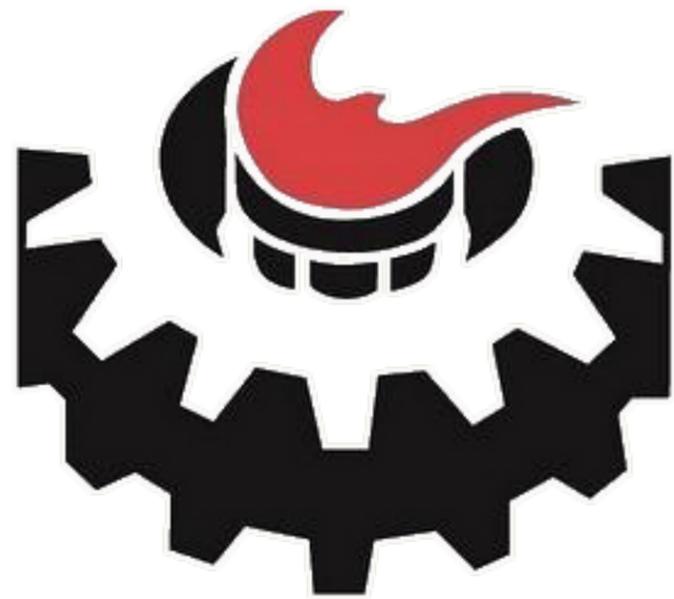
**REYES
SOBERANIS
MORENO**
Presidente de Congreso del
Trabajo periodo 2021-2023



EDICIÓN IMPRESA Y DIGITAL
Sindicalismo a la Vanguardia, preocupado por la salud de nuestro planeta,
utiliza en su proceso de impresión, PRODUCTOS 100% RECLICADOS.

EJEMPLAR
GRATUITO

www.sindicalismo.com.mx



**CONGRESO
DEL TRABAJO**
UNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

ctoficial.org



contacto@ctoficial.org



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 verdaderamente le ayudaran a entrar de lleno en el mundo del Sindicalismo.

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

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

DIRECTORIO

**PRESIDENTE FUNDADOR
Y DIRECTOR GENERAL**
Alberto Sánchez

DIRECTOR EDITORIAL
Sindicalismo a la Vanguardia

COLABORADORES

Laura Tapia Aragón
Ximena Garmendia
Yenifer Cuesta Mosquera
Alberto Quiroga Venegas
Israel Ramírez Castañeda
Ricardo Fuentes Juárez
Marco Villanueva Camarena
Daniel del Sol
Enrique Vidal Dzul
Enrique Vera
Valeria Sabater
Gema Sánchez Cuevas

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.

Contenido



Pag. 6

En la comunicación sindical... ¿las redes sociales, ayudan?

Por Ximena Garmendia

Pag. 6

Consideraciones sobre el trabajo doméstico en México

Por Enrique Vera

Pag. 10

Día internacional de las trabajadoras del hogar "30 de Marzo"

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 12

Más de 27 mil personas trabajadoras del hogar afiliadas al IMSS

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 13

Romero Deschamps acumuló depósitos por 115 millones de pesos

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 14

Jubilación para "líder y trabajador" Romero Deschamps

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 17



Pag. 17



Pag. 18

La Huelga de Notimex se convierte en la mas larga de México

Por Ardriana Urrea

Pag. 18

Presidente del Congreso del Trabajo

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 20

Jorge Soto Billete Conmemorativo del 85 Aniversario

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 24

Presidente anuncia acuerdo, con sector sindical y empresarial

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 28

Trabajadores conservarán derechos aún cuando no avalen el contenido del Contrato Colectivo o éste no sea legitimado

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 31



Pag. 24

¿Es el Final de la Subcontratación de las empresas?

Por Enrique Vera

Pag. 32

¿Quién es el responsable de salud y seguridad laboral en una empresa?

Por Marco Villanueva

Pag. 36



Pag. 42

Presenta STPS programa de inspección 2021 con una meta de 40 mil visitas

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 39

El trabajador mexicano y su nivel de vida en función del precio de la canasta básica

Por Enrique Vera

Pag. 40

Observar y aprender

Por Alberto Quiroga

Pag. 42

Atestigua STPS el convenio "juntos por la crianza de México" para promover lactancia digna en centros de trabajo

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 43

Diputados avalan cambios a la reforma de Outsourcing

Por Sindicalismo a la Vanguardia

Pag. 44

Se duplicará el monto de la pensión universal

Por Enrique Vera

Pag. 46

Feierabend, la táctica alemana para desconectar del trabajo

Por Sergio de Dios González

Pag. 48

7 Características de las personas misóginas

Por Laura Ruíz

Pag. 50

Diferencias entre la rabia y la ira

Por Laura Ruíz

Pag. 52

SINDICALISMO a la Vanguardia Año 03, No. 19, Abril 2021, Revista mensual de Circulación Controlada. Editada y distribuida por Sindicalismo a la Vanguardia, Ciudad de México. Editor Responsable: Alberto Sánchez. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo EN TRÁMITE Certificado de Licitud de Título y Contenido: EN TRÁMITE. Impresa por ARTES GRÁFICAS BIG TREE S.A. DE C.V., Emperadores Aztecas 176, Barrio San Pedro, Delegación Iztacalco, C.P.08220, CDMX



En la comunicación sindical... ¿las redes sociales, ayudan?

Lic. Ximena Garmendia
Periodista Especializada en Aviación

La "digitalización" es un término que parece que llegó para quedarse. Hoy todo el mundo se vuelca sobre las llamadas "redes sociales", y la oferta crece cada día. Ninguna es igual a la otra, y cada una de ellas tiene lenguaje diferente, reglas específicas y evidentemente destinatarios muy bien definidos. ¿Tienen algo en común redes sociales como Facebook, Twitter, Instagram, WhatsApp, Tik Tok, Twitch, Telegram? Sí, todas son para hacer llegar a otro u otros un mensaje, es decir, "comunicar", y parece increíble que el correo electrónico, el medio ideal que vino a revolucionar al correo postal, hoy parezca algo obsoleto o anticuado. Nadie cuestionaría que las redes sociales nos acercan a todos, aunque sea de manera virtual, pero ¿siempre es así? ¿qué pasa cuando esto no sucede? Sin duda las redes sociales fueron diseñadas para acercarnos, y su uso de manera inteligente es un arma de comunicación poderosa y muy efectiva; sin embargo, también puede convertirse en una barrera infranqueable, que paradójicamente impida la comunicación efectiva.

Voy a poner de ejemplo lo sucedido en tiempos recientes al interior de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México (ASSA), pero no crean que debe verse como un caso aislado. Me gustaría que usted, amable lector, vaya buscando similitudes con otros casos conocidos. Y es que el uso de las redes sociales es un tema muy grande y con muchas vertientes, y más aún, como detallaré, en estos tiempos en que la "distancia social" y "quedarse en casa" ha sido más bien obligatorio.

En "la antigüedad", es decir en la década del 2000, la comunicación con el sindicato ASSA se establecía por la vía escrita, con comunicados elaborados por la asociación, al igual que por los mecanismos establecidos en nuestro estatuto en vigor: asambleas, juntas particulares, etc. En estos casos, la comunicación era de manera presencial con los representantes sindicales y sus agremiados. Normal, no había otra forma posible.

Cuando la comunicación era escrita se utilizaban "los casilleros", que eran una especie de buzón personal o apartado postal; el sindicato de cada empresa los ubicaba en lugares accesibles para los sobrecargos, e incluso la empresa podía hacer uso de estos casilleros para dejar información. Así que los sobrecargos recibían en ese espacio información impresa, tanto del sindicato como de la empresa. ¿Cuál era la razón de ser de ese espacio? Muy simple, era una manera muy eficaz en la que el sindicato garantizaba que la empresa no impediría la comunicación con los agremiados. Un equilibrio de fuerzas. A raíz de la revolución digital, así como de la conciencia medioambiental, el uso de los casilleros fue quedando descontinuado. Desafortunadamente ASSA jamás se preocupó por establecer una nueva red de comunicación con sus agremiados. El equilibrio de fuerzas se rompió.

A pesar de que la Asociación Sindical tiene una página web oficial, esta lleva años en "remodelación" y es completamente obsoleta, no funciona en absoluto. Al Secretario General, Ricardo Del Valle, no le ha interesado establecer un correo sindical a través del cual le haga llegar la información interna a sus agremiados. Y eso que lleva en el cargo casi 10 años (desde 2011).

¿Qué es lo que sí ha hecho?, algo que si no tuviera el cargo de Secretario General no aparecería en este espacio; pero sí ostenta la representación de grupos de sobrecargos de diferentes empresas. Y ha optado por utilizar los correos institucionales de las aerolíneas Transportes Aeromar y Aeroméxico, según sea el caso, para poder comunicarse con sus sobrecargos agremiados. Además, usa su perfil personal en Facebook para "comunicarse" con los sobrecargos; a veces "publicando" circulares oficiales, a veces solamente frases motivacionales random con la única finalidad que los agremiados le den "like", y de paso lo adulen y le agradezcan. No exagero, ya en una columna anterior detallé cómo miembros de la representación sindical revisan los perfiles de los agremiados para enterarse de sus interacciones, y si comentan y comparten lo publicado por el líder sindical.

Ricardo Del Valle tiene además con una página en Facebook como "figura pública" en la que hace exactamente lo mismo que en su perfil personal, sólo que con menos frecuencia, sube una imagen con una frase motivacional y escribe algún texto, sin mayor valor informativo para el gremio.

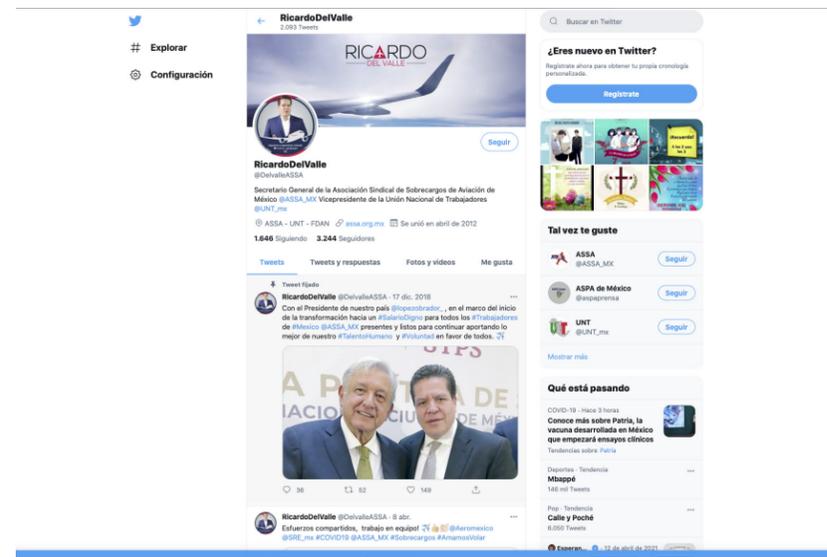
También tiene una cuenta de Twitter, pero al vincular su nombre con ASSA (@DelValleASSA), ya no

sabemos si la cuenta es "oficial" o es personal, pues igual que publica información sindical, de repente manda saludos a sus contactos personales; y caso similar con el perfil de Instagram. Como agremiado se requiere que la información sea útil y no sólo sean frases motivacionales acompañadas de imágenes aleatorias que no sirven ni en el desarrollo como sobrecargo de aviación, ni disipan las dudas sobre las condiciones laborales, las cuales han tenido muchas y muy serias modificaciones en los últimos doce meses.

¿Ustedes creen que el problema sea solamente que el líder sindical no tiene idea de cómo se manejan las redes sociales de forma correcta?, yo no estoy tan segura. De primera intención pareciera que sí, que es mera incapacidad del líder de entender que a pesar del acercamiento que logran las redes sociales, éstas no necesariamente cumplen con la función de comunicación social que todo sindicato debe tener con sus agremiados.

Pero analizando un poco más a fondo, es evidente que al Secretario General de ASSA le conviene que pensemos eso, que es mera impericia. Este líder sindical ha encontrado en las redes sociales a los aliados perfectos para conducir el cauce de ríos en otros momentos insondables. Entremos a un tema escabroso y nuevo. Por el tema de la pandemia de Sars-Cov-2, las asambleas sindicales se han visto trasladadas al mundo virtual, a las plataformas de videoconferencias. Y empezamos con el pie izquierdo, pues es el mismo sindicato quien solicita a la empresa que sean ellos quienes se encarguen de mandar la liga para la videoconferencia a los sobrecargos. ¿Pueden imaginar este diálogo? "Empresa, te pido que les avises a mis agremiados que vamos a tener una asamblea para debatir, y pro-





bablemente rechazar tu propuesta; ah! y si fueras tan amable de mandarles de una vez los puntos de acuerdo que serán votados. Así tu tienes control total de los asistentes, intervenciones y acuerdos tomados, gracias".

La representación sindical y su líder no se han puesto a pensar en ¿qué pasaría en caso de una negativa por parte de la empresa a mandar un correo a los sobrecargos con información del sindicato?, ¿ya no podrían llevarse a cabo las asambleas virtuales?, ¿postearían en redes sociales la liga?, ¿en el muro personal de líder sindical? Y en caso de no tener de "amigo" al Secretario General, ¿quedaría excluido como sobrecargo de participar en la asamblea virtual?

No son ideas sueltas ni preguntas al aire, estoy planteando una situación real, pues existimos casos de sobrecargos agremiados a ASSA que no contamos con un correo institucional, ni de Transportes Aeromar ni de Aeroméxico... ¿por qué? porque nuestra empresa Mexicana de Aviación está en uno de los peores limbos jurídicos desde hace 10 años. Todos los trabajadores "activos" de Mexicana estamos siendo excluidos de las asambleas, violentando el artículo 28 de nuestro estatuto en vigor que a la letra dice: "La Asamblea General la constituyen todos los Miembros de la Asociación.". Y todo derivado de que "convenientemente" no existen cuentas de correo oficial del sindicato para sus agremiados.

Y este no es el único punto a resaltar; el sindicato está estableciendo sistemas de votación ajenos a lo que mandata el estatuto, además de que en plena asamblea virtual, cambia a contentillo el

modo de votar, creando confusión y molestia en los agremiados, quienes ven estas acciones como una violación al procedimiento, así como una flagrante falta de respeto y seriedad por parte de la representación sindical.

El sindicato ha sido incapaz de crear una buena comunicación entre la representación sindical y sus agremiados. Desde que el sindicato manda a la empresa la convocatoria a Asamblea General Extraordinaria, dentro de la orden del día debe indicar cuál será el formato de votación. El último que ha utilizado ha sido engorroso y confuso: los sobrecargos deben enviar el sentido de su voto, acompañado de una fotografía de su credencial de la empresa, así como otra de su credencial del INE, al correo de la Comisión de Vigilancia, todo dentro de un rango de horas para la recepción de los votos, que nunca es el mismo, algunas veces han sido cinco horas, otras cuatro y en una de las últimas asambleas sólo dos horas.

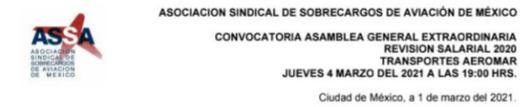
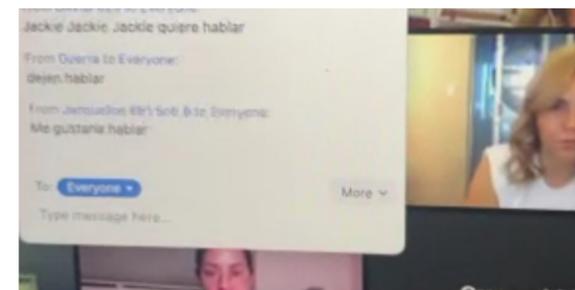
A pesar de que las plataforma de videoconferencia cuentan con mecanismos para poder votar "en vivo" dentro de la asamblea virtual, la representación ha negado esta posibilidad, y ha usado un método totalmente opaco, en donde los agremiados tienen que confiar ciegamente en la representación sindical, a través de la Comisión de Vigilancia, quien es la encargada de contar los votos; no existe manera de comprobar que sean contados todos los que votaron, ni en qué sentido fueron emitidos; en las asambleas anteriores ha permeado la sombra y la sospecha de la manipulación de votos.

Y para muestra, el botón de la una de las últimas asambleas, llevada a cabo con los sobrecargos de Aeroméxico. En un primer ejercicio de votación, los sobrecargos habían señalado un "No" rotundo; esto se pudo saber ya que un grupo de compañeros que ha estado luchando por la transparencia sindical, logró convencer a la planta que hicieran una votación "espejo", mandando su correo al sindicato, al mismo tiempo que a otro correo destinado para tal fin. Cuando la representación sindical se dio cuenta de ello, manipuló la asamblea alargando el tiempo de recepción de votos, utilizando dicha prórroga para llamar por teléfono a los agremiados y "cambiaran" el sentido de su voto, presionando y chantajeando. El "conteo" de votos se extendió más allá de las 2 de la madrugada, y finalmente salió a decir que la mayoría había votado por un "Sí", favorable a los planes del Secretario General, y curiosamente los que la empresa había puesto en la mesa. Nunca se pudo confirmar la veracidad de esa votación.

También lo hizo en una de las últimas asambleas con los sobrecargos al servicio de la empresa Transportes Aeromar; contrario a lo que él mismo había estipulado en la circular de convocatoria, durante la asamblea comenzó a pedir el voto "en vivo", solicitándoles a los sobrecargos pusieran el sentido de su voto en el chat de la plataforma de la videoconferencia, ignorando que dentro de la orden del día venía estipulado cuál sería el mecanismo. Lo anterior sucedió, porque había un plazo fatal y al Secretario General se le había agotado el tiempo, y ya no podía postergar más la votación. Además de que no concurren a la asamblea todos los sobrecargos agremiados al sindicato, sino sólo los sobrecargos de Aeromar, en la primera votación, la representación sindical se abstuvo de votar, pero como el voto salió contrario a los deseos y planes del líder, volvió a sacar otra votación ahora sí, votando los representantes sindicales. Ante este hecho tan abyecto, varios sobrecargos se manifestaron en el chat de la plataforma y comenzaron a decir que deseaban cambiar el sentido de su voto, porque no estaban de acuerdo que primero la representación se había abstenido de votar y ahora sí lo hacían. Por escrito y en repetidas ocasiones le pidieron al Secretario General que respetase el proceso y llevara a cabo una elección limpia. Fue tanto el ímpetu de la mayoría de los sobrecargos, que se creó un caos dentro del chat.

¿Cómo se solucionó? Con una tercera votación, pero ahora sacada de la manga del líder sindical quien no contó ni siquiera el número de votos, sólo exclamó por el micrófono que se aprobaba su acuerdo por mayoría. Dejando muy enojados a los sobrecargos, quienes al final expresaron el coraje y frustración con frases como "todo ha sido un circo".

Estimado lector, ¿está usted de acuerdo que en la comunicación entre sindicato y agremiados deben regir reglas claras y cumplirse al pie de la letra? Creo que es un principio básico, como lo es también que no es una graciosa concesión informar de manera correcta a los trabajadores, y que es un absurdo que el mismo sindicato violente el estatuto, cambiando las reglas al capricho del líder.



A TODOS LOS SOBRECARGOS AGREMIADOS A ESTA H. ASOCIACION SINDICAL PRESENTE.

PRIMERA CONVOCATORIA

Se les convoca a la Asamblea General Extraordinaria que se llevará a cabo de manera virtual, el próximo **Jueves 4 de marzo del 2021 a las 19:00 hrs.**, a través de la aplicación Video Conferencia Telmex con el ID de conexión correspondiente, el cual se hará llegar a través de sus correos corporativos o últimos registrados en esta Asociación, cuando menos una hora antes de la celebración de nuestra Asamblea.

Esto es atendiendo las recomendaciones a causa de la pandemia COVID-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria por causa mayor emitida por el Consejo de Sanidad General, que prohíbe reuniones de personas para respetar la sana distancia y la recomendación de mantener un resguardo domiciliario, y aunado al número de enfermos y fallecidos.

La votación se tomará de la siguiente manera:

1. Será a través del correo electrónico corporativo y/o el último que se tenga registrado en la organización sindical, deberán enviar su voto a la siguiente dirección: vigilancia@assa.org.mx
2. Enviar el número de socio y/o número de empleado, nombre completo, foto de su credencial de la empresa, de la ASSA, o una oficial (INE o pasaporte), indicando el sentido del voto
3. Se abrirá la votación por un periodo de 2 horas, al término se dará a conocer el resultado de la votación.

SEGUNDA CONVOCATORIA

Se les convoca a la Asamblea General Extraordinaria que se llevará a cabo de manera virtual, el próximo **Jueves 4 de marzo del 2021 a las 19:15 hrs.**, a través de la aplicación Video Conferencia Telmex con el ID de conexión correspondiente, el cual se hará llegar a través de sus correos corporativos o últimos registrados en esta Asociación cuando menos una hora antes de la celebración de nuestra Asamblea.

Esto es atendiendo las recomendaciones a causa de la pandemia COVID-19 y la declaratoria de emergencia sanitaria por causa mayor emitida por el Consejo de Sanidad General, que prohíbe reuniones de personas para respetar la sana distancia y la recomendación de mantener un resguardo domiciliario, y aunado al número de enfermos y fallecidos.

La votación se tomará de la siguiente manera:

1. Será a través del correo electrónico corporativo y/o el último que se tenga registrado en la Organización Sindical, deberán enviar su voto a la siguiente dirección: vigilancia@assa.org.mx
2. Enviar el número de socio y/o número de empleado, nombre completo, foto de su credencial de la empresa, de la ASSA, o una oficial (INE o pasaporte), indicando el sentido del voto
3. Se abrirá la votación por un periodo de 2 horas, al término se dará a conocer el resultado de la votación.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En efecto, las redes sociales son maravillosas herramientas si son usadas de manera ética y responsable. Pero es deleznable que en una situación atípica como la que tenemos por la pandemia, un sindicato las use a manera de muro infranqueable, plagadas de información vacua y unidireccional. Si la información y comunicación no fluye en dos vías, favor le hace a la lucha de los derechos laborales.

Cierro esta participación con la siguiente reflexión: los líderes sindicales (como el retratado en los párrafos anteriores) ¿tendría el mismo arrojo -léase cinismo- para violentar estatutos, procedimientos, e ignorar a la mayoría de una asamblea, si los tuviera enfrente en la sede sindical? La respuesta es obvia: de ninguna manera. Los trabajadores tenemos mucho por hacer con lo aprendido en el último año; las reglas deben cumplirse siempre, de manera presencial y a distancia; si la tecnología llegó para quedarse y ser parte de la nueva normalidad, urge reglamentarla detalladamente; y finalmente es imperioso empezar desde ya a trabajar por la recuperación de todos y cada uno de los derechos que la clase empresarial le ha robado a los trabajadores poniendo a la pandemia como pretexto. Nadie va a venir a hacerlo por nosotros.

Consideraciones sobre el trabajo doméstico en México

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

En México se produce un sobrecargo de trabajo de cuidados hacia las mujeres, lo cual implica que en muchos casos no puedan incorporarse al mercado laboral. Sin embargo es una realidad que en las familias mexicanas, en especial las más marginadas, la cabeza de familia no sólo es el es el varón. También la madre de familia y los hijos aportan al ingreso familiar. Y esa es la causa principal de la deserción escolar en nuestro país.

Según datos recientes dados a conocer por el INEGI, para 2020, hay 2.2 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico en nuestro país. Dicho trabajo doméstico realizado en los hogares equivale al 22.8 por ciento del PIB. Y su valor supera al de industrias importantes como manufacturas, que representó el 17.3 por ciento de la renta nacional. Incluso la actividad doméstica superó al de los servicios inmobiliarios y alquiler de viviendas que representaron el 9.7 por ciento de nuestra economía. La industria de la construcción, transportes y servicios educativos aportaron el 17 por ciento del PIB durante 2020, lo cual es una cifra inferior al valor del trabajo doméstico. El valor monetario de éste último, reflejado en los ingresos o retribuciones de las trabajadoras y trabajadores domésticos equivale a cerca de una cuarta parte de la renta nacional. Como se dijo, las mujeres son principalmente las que se encargan de esta labor. El valor global generado por esta actividad en México, también de acuerdo con el INEGI fue equivalente para el año pasado a los 5.6 billones de pesos. Esto quiere decir que cerca de una cuarta parte de la economía nacional está conformada por servicios de limpieza, planchado y lavado, cocina y cuidado de personas en los hogares mexicanos. Esto confirma la idea de muchos economistas de que nuestra economía es una de economía de servicios. Y en esta predomina el servicio doméstico. Las mujeres tienen el monopolio de estas labores, ya que el 75 por ciento según de ese servicio es ejercido por el sexo femenino, según el IMSS.

Por su parte, es interesante mencionar el ingreso promedio de ese trabajo. Para el 2020 el INEGI dio a conocer que el ingreso promedio los trabajadores domésticos fue de 62 mil 800 pesos anuales, una cifra equivalente a los 5 mil 190 pesos men-



suales. Es importante señalar que la contabilidad social no incluía a servicios como el doméstico, en donde se genera empleo, producción e ingresos. El trabajo doméstico ha servido como vía de escape al desempleo nacional y ha servido en buena medida a la manutención de millones de hogares. Sería interesante calcular el nivel de consumo que es sostenido por esta fuente de ingreso informal y por las remesas o dinero enviado en dólares de los que trabajan en nuestro vecino del norte. Esos ingresos son un complemento importante de la renta nacional. Los trabajadores y trabajadoras domésticas tienen derecho a solicitarle a su patrón una afiliación al IMSS para tener un acceso a diversas prestaciones que por ley les corresponden. Aparte de ello tienen derecho a una alimentación sana y suficiente; al pago anual equivalente a 15 días de ingreso por concepto de aguinaldo; a nueve horas de descanso nocturno por día; a un descanso semanal de día y medio; a contar con una habitación amplia e higiénica; a recibir un adiestramiento del patrón para el que trabajan; a contar con un respeto de su condición física, étnica, religiosa y económica; a dar por terminada una relación de trabajo sin responsabilidad dentro de los 30 días siguientes del inicio del servicio y a dar por terminada esa relación en cualquier momento sin ninguna explicación de por medio. Para septiembre de 2020 según el propio IMSS el 97 por ciento de las trabajadoras domésticas no tienen acceso a la seguridad social. Según la misma dependencia el trabajo doméstico en Mé-

xico está conformado en un 77 por ciento por empleadas del hogar. El restante 23 por ciento de ese trabajo doméstico está conformado por cocineros, porteros, lavadores y planchadores, choferes, jardineros y cuidadores de personas. Es lamentable que al no tener acceso a las prestaciones de seguridad social no tengan un fondo para el retiro, un servicio médico en caso necesario, una prestación ante una situación de incapacidad (viven al día como los informales) y un servicio de guardería para el caso de las trabajadoras domésticas.

Es importante mencionar el sueldo al que tiene derecho un empleado doméstico para este 2021. Si se toma en cuenta una paga por horas de trabajo, para el personal superior es de 206 pesos por hora trabajada. Para el personal para tareas específicas será de 195 pesos. Para los caseros de 183 pesos y para los cuidadores de personal de 171 pesos. En el caso de pagos que se hagan mensualmente, el sueldo puede determinarse en forma proporcional al número de horas trabajadas al mes. En todas ellas hay una generación de riqueza, tal y como lo contempla la ciencia económica. Se trata de riqueza generada dentro de una entidad económica, que es el hogar. En 2020 se tienen censados 35 millones 219 mil 141 hogares en México, los cuales son el corazón de la economía mexicana.

Por último es fundamental mencionar que existe el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) que nació en 2015. Es el primer sindicato legalmente constituido en México que centra sus actividades en los trabajadores del hogar. Sus objetivos incluyen la defensa de los derechos laborales, la no discriminación, la erradicación de la violencia laboral y de género y una mayor valoración económica y social del trabajo del hogar remunerado en México. Es un organismo afiliado a la Unión Nacional de Trabajadores de México. Dicho sindicato está en estrecha colaboración con el Centro de Apoyo y Capacitación de Empleados del Hogar (CACIH) que desde el año 2000 funge como un espacio de capacitación y adiestramiento del trabajo doméstico.



Visita nuestro canal, donde encontraras el Proceso para que el empleador registre ante el IMSS



Día internacional de las trabajadoras del hogar "30 de Marzo"

Sindicalismo a la Vanguardia

El trabajo doméstico consiste en el trabajo realizado en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales.

Los movimientos sociales y organizaciones de trabajadoras del hogar que se realizaron con la intención principal de colocar en la agenda pública su situación de discriminación, llamar la atención ante la indiferencia social que enfrentan y reivindicar sus derechos, llevaron a considerar el 30 de marzo como el "Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar".

Para diferenciar las labores domésticas realizadas en casa, generalmente no remuneradas y realizadas por integrantes de la familia, las trabajadoras del hogar han definido que se les denomine así precisamente porque que exigen en primera instancia que se les reconozca como empleadas y que con esta condición, tengan acceso a sus derechos en este sentido.

El Diagnóstico de los Derechos Humanos del Distrito Federal, hoy Ciudad de México (CDMX) precisa que generalmente son contratadas las mujeres jóvenes de entre 15 a 29 años de edad, con educación mínima, y en su mayoría migrantes del campo a la ciudad. En ocasiones sufren violencia sexual

por parte de sus patrones, que van desde el acoso hasta la violación.

No se tienen cifras sobre cuántas mujeres jóvenes son trabajadoras domésticas, pero de acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del total de jóvenes en edad de trabajar (15 a 29 años), 14.09 millones no son económicamente activos, es decir, tienen ocupaciones distintas a las actividades económicas, como el estudio y quehaceres domésticos.

Proporcionalmente hablando, según indica el documento, el 83% de los hombres de la Población No Económicamente Activa (PNEA) son estudiantes, por el 45% de las mujeres, Esto se debe al número de mujeres jóvenes que se dedica como ocupación principal a los quehaceres del hogar, el cual asciende a 4.91 mujeres, por sólo 0.32 millones de hombres.

De tal forma es que el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) ha creado el programa "Empleo Joven: Alianza Estratégica por el Trabajo y el Empleo para Jóvenes", mecanismo mediante el cual, se busca apoyar y mejorar las condiciones laborales en las que están estas jóvenes y también, brindarles más herramientas para acceder a un mejor empleo.

Más de 27 mil personas trabajadoras del hogar afiliadas al IMSS

Sindicalismo a la Vanguardia

Los afiliados gozan de los cinco seguros que ofrece el IMSS para ampliar la cobertura de la seguridad social.

El 68 por ciento son mujeres de 49 años en promedio, mientras que los hombres representan el 32 por ciento y un rango de edad de 54 años.

En el marco del Día Internacional de las Personas Trabajadoras del Hogar, celebrado cada 30 de marzo y como parte de un esfuerzo interinstitucional para fomentar el trabajo digno, a dos años de implementarse el programa de incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), se tiene un registro de 27 mil 295 personas, lo que representa siete veces más de quienes fueron afiliados bajo la modalidad 34 "Trabajadores Domésticos" en abril de 2019.

Así lo informaron el Seguro Social y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y destacaron que se considera persona trabajadora del hogar a quien de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra inherente al hogar, en el marco de una relación laboral conforme a lo establecido en la ley vigente.

Las Personas Trabajadoras del Hogar que están registradas ante el IMSS tienen derecho a los cinco seguros que da el Instituto: de Enfermedades y Maternidad; Riesgos de Trabajo; Invalidez y Vida; Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez; y Guarderías y Prestaciones Sociales.

En este sentido, los trabajadores tienen derecho a atención médica, farmacéutica y hospitalaria; pago de incapacidades por enfermedad general o riesgos de trabajo; generar ahorro para el retiro o pensión en caso de invalidez para el asegurado y sus beneficiarios legales; y prestaciones como estancias infantiles y actividades de esparcimiento.

Los beneficios se extienden a los miembros de la familia de los trabajadores, donde al mes de febrero se han registrado 22 mil 673 beneficiarios, de los cuales 20 mil 7 son hijos, 7 mil 465 cónyuges, concubina o concubinario, y 4 mil 775 madre o padre.

Estos trabajadores fueron afiliados con un salario diario de 210 pesos, lo cual significa siete veces más que el número de puestos registrados en el

esquema anterior en 2019, cuando éste registró un máximo histórico.

De acuerdo con la distribución a nivel nacional, el 63 por ciento de las Personas Trabajadoras del Hogar laboran en la Ciudad de México, Estado de México, Sonora, Jalisco, Nuevo León, Veracruz, Sinaloa, Coahuila, Baja California Norte y Chihuahua.

De los más de 27 mil trabajadores del hogar vigentes, el 68 por ciento son mujeres de 49 años en promedio, mientras que los hombres representan el 32 por ciento en un rango de edad de 54 años.

Al iniciar la Fase Piloto de este programa, el aseguramiento estaba a cargo del patrón o del trabajador; en caso de que el empleado tuviera más de un empleador debía recolectar la cuota correspondiente a cada patrón. Además, el pago se realizaba de manera anticipada y mensual.

A partir de esta experiencia se encontraron áreas de oportunidad para mejorar el proceso de afiliación y ahora cada empleador realiza la inscripción de la Persona Trabajadora del Hogar y el pago de las cuotas de manera individual, en función de los días laborados y del salario reportado.

Los resultados de este programa han sido positivos y se continúa con la difusión de los beneficios que genera a través de la página web del IMSS, con un apartado que cuenta con respuestas a las preguntas frecuentes, calculadora de cuotas obrero-patronales, así como atención telefónica para orientación oportuna.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el 88 por ciento de las personas trabajadoras del hogar ganan dos salarios mínimos o menos, respecto a la jornada de trabajo; 42 por ciento trabaja más de 35 horas a la semana; el 96 por ciento labora sin contrato y el 69.5 por ciento no tiene prestaciones.

Por ello, es importante contar con el apoyo de las personas empleadoras, quienes constituyen una pieza fundamental para dignificar las condiciones laborales de este grupo, toda vez que no puede hablarse de trabajo decente si no se cuenta con salarios remuneradores, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sin prácticas discriminatorias, entre otras.





Romero Deschamps acumuló depósitos por 115 millones de pesos

Sindicalismo a la Vanguardia

De 2013 a 2020, el ex líder sindical de Pemex, Carlos Romero Deschamps, recibió depósitos en tres cuentas bancarias –de Citibanamex, BBVA Bancomer y Laredo National Bank– por más de 115 millones de pesos, lo que contrasta con el sueldo que ganaba al año, en promedio 1.5 millones de pesos. Con un presunto enriquecimiento ilícito, él y su familia pagaron viajes al extranjero, inmuebles y vehículos de lujo, relojes finos y joyas.

El liderazgo sindical de Carlos Romero Deschamps por casi tres décadas estuvo siempre marcado por una vida ostentosa para él y su familia, pagada con dinero de las cuotas que mes a mes les quitan a decenas de miles de trabajadores petroleros, además de las partidas presupuestales que salían de la empresa Petróleos Mexicanos (Pemex) para inflar las arcas del Sindicato y las cuentas bancarias de sus dirigentes.

En los 26 años que estuvo al frente del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (1993-2019) –que llegó a tener hasta 200 mil afiliados–, nunca le faltó dinero a este líder sindical para adquirir residencias y departamentos en zonas de alta plusvalía, realizar constantemente viajes al extranjero y a destinos turísticos de todo el país, comprar vehículos de lujo, hospedarse en hoteles costosos, comer en restaurantes caros, contratar vuelos privados, adquirir ropa de marca, relojes finos y joyas.

En medio de ese enriquecimiento ilícito, en los últimos 8 años (2013-2020), Carlos Romero Deschamps recibió depósitos en tres cuentas bancarias, dos en México y una en Estados Unidos, por más de 115 millones de pesos, lo que contrasta con el salario que ganaba al año, en promedio 1.5 millones de pesos correspondientes a sus ingresos como senador de la República por el Partido Revolucionario Institucional (2012-2018) y empleado de Pemex.

Las tres cuentas bancarias de Romero Deschamps: Citibanamex 9454013133; BBV Bancomer 930103647749, y Laredo National Bank 0080500522, recibieron depósitos en 8 años por una cantidad superior en 900 por ciento a los salarios que cobró en su calidad de servidor público y líder sindical; y aquí se presenta otro problema, que este exlíder petrolero que desde la semana pasada dejó de ser trabajador en activo de Pemex y ha iniciado su trámite de jubilación, tampoco rindió cuentas al fisco para pagar todo el impuesto sobre la renta de esos depósitos recibidos.

Entre las muchas de las operaciones financieras realizados por este ex líder sindical charro, destaca que al 14 de agosto de 2013 tenía inversiones por 13 millones 997 mil 236.92 pesos en su cuenta de BBVA Ban-



comer y para 2015 la cifra se había elevado a 19 millones 517 mil 422.07 pesos.

Como era conocido públicamente, a Romero Deschamps le gustaba mucho el dinero: nunca fue discreto y siempre dejaba huella al realizar constantemente operaciones bancarias en efectivo. Eran los años de la impunidad y sus transacciones financieras las hacía principalmente en la Ciudad de México, en Huixquilucan y en Guanajuato. Por ejemplo, entre los años 2002 y 2010, hizo 15 depósitos por 2 millones 577 mil pesos, y entre 2000 y 2004 realizó 10 retiros por poco más de 3 millones de pesos.

Ante ese gasto excesivo y la acumulación de dinero en bancos mexicanos y extranjeros, por lo menos es extraño que ni la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), el Servicio de Administración Tributaria (SAT), la Fiscalía General de la República (FGR) y la Secretaría de la Función Pública hayan llamado a rendir cuentas –a pesar de haber denuncias penales en su contra– a este octogenario petrolero que durante casi tres décadas manipuló a su antojo y se aprovechó de las cuotas de miles de trabajadores sindicalizados.

Las cuentas poco claras de Romero Deschamps

La mejor época para Romero Deschamps al frente del Sindicato petrolero, fue durante la gestión de otro delincuente priísta confeso al frente de Pemex, Emilio Lozoya Austin (diciembre de 2012-febrero de 2016), quien ahora en su calidad de testigo colaborador de la FGR podría informar de los recursos públicos que le entregó de manera ilícita al ex líder sindical desde la Dirección General de Pemex.

Por ejemplo, entre 2015 y 2016, cuando Lozoya era el mandamás en la empresa petrolera del Estado –y luego lo sustituyó José Antonio González–, la Gerencia de Tesorería de Pemex Corporativo entregó a Romero Deschamps 70 cheques por un monto total de 9 millones 454 mil 905 pesos. Y entre junio de 2012 [fines del gobierno de Felipe Calderón] y agosto

de 2013, algunos también con autorización de Lozoya, le hicieron 13 depósitos por 827 mil 803 pesos.

Pero eso no era todo, el exdirigente también cobraba dinero público en el Grupo Parlamentario del PRI, en donde cada mes le entregaban entre cinco y nueve cheques por un monto promedio de 727 mil 300 pesos.

También la Cámara de Senadores daba un salario a este líder sindical priísta por ocupar una curul en el Congreso y entre 2016 y 2018 le transfirió vía SPEI (Sistema de Pagos Electrónicos Interbancarios) 3 millones 218 mil 296 pesos. Además, el Senado también le hizo 15 abonos a su cuenta bancaria entre enero de 2015 y abril de 2016, por un monto de 1 millón 487 mil 111 pesos.

De manera formal, el Sindicato Petrolero le entregó cuatro cheques por 36 mil 572 pesos y no necesitaba pagarle más al líder máximo del gremio porque él mismo se hacía cargo de agarrar lo que quisiera de las cuotas sindicales de los trabajadores.

Al mismo tiempo de ser secretario general del STPRM, Romero Deschamps fue senador de la República por el PRI en dos periodos durante los gobiernos de Ernesto Zedillo y Enrique Peña Nieto: 1994-2000 y 2012-2018; y también fue diputado federal en tres ocasiones: 1979-1982; 1991-1994; 2000-2003.

Además de evadir al fisco por los ingresos que recibía en sus tres cuentas bancarias abiertas en México y en Estados Unidos, este exlíder petrolero utilizó a la empresa Three Star Corporation para operaciones financieras en el paraíso fiscal de Islas Caimán, aunque la sede de esa compañía se ubica en Bangladesh, al Sur de Asia, y está registrada como una comercializadora de ropa de vestir y zapatos. De esa empresa, Romero Deschamps por lo menos registra un depósito de 34





Foto: cuartoscuro.com

mil dólares (700 mil pesos) en su cuenta del Laredo National Bank.

Otra institución financiera, Prosperity Bank USA, con oficinas en Corpus Christi, Texas, reportó haber recibido transferencias bancarias que calificó como sospechosas, por casi 5 millones de pesos de la empresa Three Star Corporation, y en dichas operaciones aparecen involucrados también los dos hijos de Romero Deschamps: el primogénito José Carlos (53 años) y Alejandro Romero Durán (51 años).

Los negocios con Giuliano Lopresti Goraieb

En otras operaciones de compra venta de inmuebles, depósitos y transferencias millonarias con Carlos Romero Deschamps, su esposa Blanca Rosa Durán Limas y su hijo Alejandro Romero Durán, aparece Giuliano Lopresti Goraieb, un exfuncionario del gobierno panista de Felipe Calderón y quien en 2011 se desempeñaba como jefe de la oficina del subsecretario de Enlace Legislativo de Gobernación, Rubén Fernández Aceves, y fue desde esa posición de poder como se relacionó con el ex líder sindical y su familia y empieza a hacer negocios con ellos.

El 22 de marzo de 2017, Blanca Rosa Durán Limas giró un cheque por 4 millones de dólares para Giuliano, a quien también le envió un SPEI por 1 millón 880 mil pesos, mientras que Carlos Romero Deschamps le entregó otro cheque por 4 millones 200 mil pesos, que en total sumaron 10 millones 80 mil pesos por el pago de la propiedad escritura que les vendió el exfuncionario calderonista y que se ubica en la

calle de Tres Picos 78 interior 203, colonia Chapultepec Morales, en la ahora alcaldía Miguel Hidalgo.

En esa buena relación que mantenía la familia Romero Deschamps con Giuliano, hay otra transferencia de dinero vía SPEI el 30 de marzo de 2017, que le hace el hijo Alejandro Romero Durán por 12 millones 420 mil pesos, sin especificarse la razón y el motivo de la cuantiosa cantidad de dinero.

Otras operaciones de compra-venta de inmuebles que hizo el exlíder petrolero fue el 23 de diciembre de 2015, de una casa con valor de 15 millones de pesos, escritura 20877, y que la adquiere su hija Paulina Romero Durán. El exlíder adquiere una propiedad por valor de 5 millones, escritura 20878.

Además de esa compra-venta de propiedades en zonas exclusivas, Carlos Romeo Deschamps y su familia también disfrutaban de una vida de magnates y realizaban constantemente viajes al extranjero y a destinos turísticos en el país.

Como ejemplo, el exlíder petrolero realizó entre 2013 y 2019, 102 viajes principalmente a cuatro países: Reino Unido, España, Singapur y Estados Unidos. Además, de acuerdo con fuentes migratorias, hay registros de que en 60 vuelos en los que viajó el exlíder petrolero y que arribaron al aeropuerto de Toluca, 50 de ellos fueron privados, es decir contratados para su exclusivo servicio.

La pasividad del Fisco con el exlíder petrolero

En la relación de Carlos Romero Deschamps con el fisco, siempre ha ganado el exdirigente petrolero. En un análisis sólo de 5 años, de 2013 a 2017, cuando Enrique Peña Nieto ocupaba la Presidencia de la República y en la Secretaría de Hacienda despacharon Luis Videgaray Caso, José Antonio Meade y José Antonio González Anaya, el exlíder de los trabajadores petroleros Romero Deschamps obtuvo ingresos salariales por 22.5 millones de pesos, por los cuales pagó el ISR por 6 millones 972 mil 889 pesos, es decir el 30 por ciento de lo percibido; sin embargo en sus cuentas bancarias recibió depósitos por más de 100 millones y de eso no enteró al SAT lo correspondiente.

Los ingresos recibidos por Romero en esos 5 años se conformaron como sigue: en 2013, el monto ascendió a 4 millones 144.7 mil pesos, lo que significó un promedio mensual de 355 mil pesos; en 2014, 4 millones 326 mil 546 pesos; en 2015, 4 millones 429 mil 50 pesos; en 2016, 4 millones 551 mil 954 pesos; en 2017, 4 millones 650 mil 657 pesos. Por el total de esa cantidad, el SAT le permitió deducir 286 mil pesos.

Es tanta la información financiera del presuntuoso octogenario líder petrolero como jefe del clan Romero Deschamps, que en la próxima entrega (segunda parte) abordaremos los ingresos y el gasto de toda la familia que utilizó empresas fantasmas, prestanombres y realizó triangulaciones para simular y ocultar el dinero producto de una fortuna mal habida.

Jubilación para "líder y trabajador" Romero Deschamps

Sindicalismo a la Vanguardia

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana solicitó al área de capital humano que se le conceda este beneficio a su exlíder.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) solicitó al área de capital humano de la empresa la jubilación para su exlíder Carlos Romero Deschamps, según un oficio.

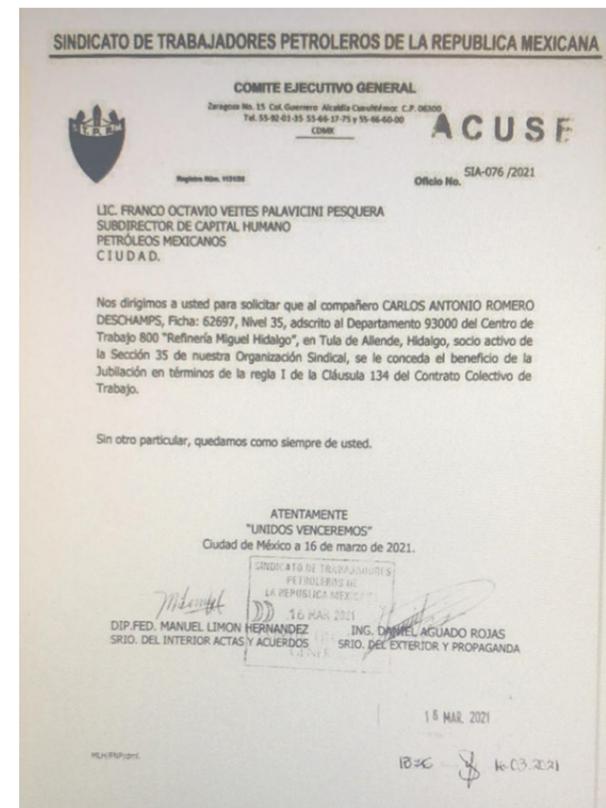
En ese documento dirigido a Franco Octavio Veites Palavicini Pesquera, subdirector de capital humano de Pemex y firmado por el diputado federal Manuel Limón Hernández, secretario del interior Actas y Acuerdos; y por Daniel Aguado Rojas, secretario del exterior y propaganda; el sindicato solicita el beneficio de la jubilación.

"Nos dirigimos a usted para solicitar que el compañero Carlos Antonio Romero Deschamps. Ficha 62697, Nivel 35, adscrito al Departamento 93000 del Centro de Trabajo 800 "Refinería Miguel Hidalgo" en Tula Allende, Hidalgo, socio activo de la sección 35 de nuestra Organización Sindical, se le conceda el beneficio de la jubilación en términos de la regla I de la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo", se menciona en el oficio SIA-076/2021

Dicha cláusula establece que el patrón otorgará el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta por vejez que el 31 de diciembre de 2015 hayan registrado 15 años o más de antigüedad cuando acrediten 25 años de servicio y 55 años de edad y que tendrán derecho a una pensión pagadera cada 14 días que se calculará tomando como base 80 por ciento del promedio de salarios ordinarios que hayan disfrutado en puestos permanentes en el último año de servicio y en proporción al tiempo laborado en cada uno de dichos puestos.

- Tiene derecho a recibir una pensión mensual equivalente al 100 por ciento de su último salario, establecido en 100 mil 736 pesos al mes.
- También, gozará de beneficios como atención médica, medicinas para él y sus familiares.
- Se le pagará el gas de su casa y la gasolina de sus vehículos.
- Anualmente, también recibirá su aguinaldo, ayuda para canasta básica y gastos funerarios.

Mínimo y los que acreditan 35 años o más de servicios sin límite de edad se les tomará como base para fijar la pensión, el salario del puesto de planta que tengan en el momento de obtener su jubilación.





LA HUELGA DE NOTIMEX SE CONVIERTE en la más larga en la historia de México.

Lic. Adriana Urrea Torres

Secretaria General del Sindicato Único de Trabajadores de NOTIMEX

La Huelga de Notimex, con 14 meses de vigencia, se convirtió en la más larga en la historia del país, además de ser un movimiento sin precedentes porque casi toda la lucha se ha desarrollado en medio de la mayor pandemia del mundo.

Los huelguistas, que contrario a lo que se cree han aumentado en número, no sólo enfrentan la lucha por justicia, por recuperar su fuente de trabajo y defender sus derechos humanos, sino también la crisis económica en la que está inmerso el país, así como los embates a la salud de aquellos que se han contagiado de COVID19 (o sus familiares), en la gran mayoría de los casos, sin tener recursos económicos. El conflicto se ha alargado por la negativa de la directora general de Notimex, Sanjuana Martínez, de no querer resolverlo, ni por la vía legal ni política. La estrategia de la dirección es difamar, desacreditar y criminalizar a los dirigentes, en lugar de dialogar y conciliar.

Una administración caracterizada por la ilegalidad y la violación reiterada a los derechos laborales y humanos, no sólo de las y los trabajadores de la Agencia de Noticias del Estado Mexicano, sino para todos los que osan cuestionar o señalar estos actos, que contradicen todos los dichos de la Cuarta Transformación.

Tan es así que el conflicto laboral llegó al ámbito internacional, cuando en el informe anual sobre

derechos humanos que elabora el Departamento de Estado de Estados Unidos, mencionó la situación de la prensa en México y destacó el caso de la Agencia, en el cual su directora fue señalada de atacar a los periodistas del país.

Ésta es la primera vez que se acusa a una periodista de usar recursos del Estado para atacar a otros.

Dicho reporte se basa en una investigación periodística académica, en la que participaron la organización Artículo 19; el laboratorio interdisciplinario del ITESO, Signa Lab y el sitio de noticias Aristegui Noticias, que recopilaron los testimonios de directivos que llegaron con Sanjuana Martínez. Los mandos recibieron instrucciones de ataque y posteriormente también fueron víctimas de dicha estrategia al negarse a cumplir con las órdenes de la directora. En dicho informe se destacó el plan de la dirección de atacar a los huelguistas y sus representantes, así como desprestigiar el movimiento que inició el 21 de febrero de 2020.

La actual huelga es la segunda que se registra en la historia de este organismo descentralizado del gobierno. La primera tuvo lugar en los años 90, la cual apenas duró un par de horas.

Hasta antes de ésta, el mayor movimiento laboral de un organismo perteneciente al gobierno

era el de los ferrocarrileros entre los años 1958 y 1959, de donde surgió Demetrio Vallejo. Dicho movimiento comenzó a inicios del año 1958, pero fue hacia la segunda mitad del mismo cuando se comenzó una serie de paros de labores escalonados, hasta que finalmente estalló como huelga.

A diferencia de ese movimiento, la de Notimex logró ser declarada legalmente existente por parte de las autoridades laborales. Y aunque también ha habido criminalización hacia los dirigentes y sus integrantes, éstos han podido comprobar que los señalamientos son falsos, y logrado obtener el reconocimiento del propio gobierno federal.

De esta manera, el propio presidente Andrés Manuel López Obrador ha instruido en reiteradas ocasiones que se dé solución al conflicto laboral. Derivado de la última instrucción, se llevan a cabo reuniones conciliatorias entre la empresa y el sindicato, con la presencia de las secretarías de Gobernación, Olga Sánchez Cordero, y del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, así como con el vocero de la Presidencia, Jesús Ramírez.

No obstante, la gran ausente en estos encuentros sigue siendo la directora de Notimex, quien sólo a través de redes sociales pretende litigar y confundir a la opinión pública, pues sigue manteniendo sus mentiras y acusaciones, aun cuando en las mesas de negociación se han acreditado sus planteamientos ilegales y actuaciones violatorias de los derechos de las y los trabajadores de esta institución.

Asimismo, es la primera huelga en México que se lleva a cabo en su mayoría por mujeres. El 80% de los integrantes de este movimiento son mujeres, muchas de ellas madres de familia, que a pesar de las condiciones adversas para llevar sustento a sus familias, y en otros casos atender a los inte-



grantes de las mismas, se mantienen firmes en la defensa de sus derechos.

Sin embargo, ahora desde el cargo que ostenta, Sanjuana Martínez ha cometido todas las acciones de las que una vez se dijo víctima. Ha ejercido abuso de poder, arremetido contra mujeres al grado de despedir a una trabajadora embarazada con ocho meses de gestación y calificado de alto riesgo, así como a compañeras y compañeros con discapacidad y otros que están cercanos a la jubilación, dejándolos en la indefensión porque quiere desconocer la relación laboral y no cumplir con sus obligaciones sin pagarles sus liquidaciones, mientras a los que siguen activos no quiere pagarles sueldos ni prestaciones.

El caso de la Agencia es una muestra de cómo se ha usado la bandera del combate a la corrupción y limpieza de las instituciones del Estado para hacer un uso indebido del recurso público e ir contra de los derechos de la clase trabajadora, en completa violación de las leyes y de la Constitución, que el presidente de la República se comprometió a respetar.



REYES SOBERANIS MORENO, Presidente del Congreso del Trabajo

MENSAJE DE TOMA DE PROTESTA

Sindicalismo a la Vanguardia

Señoras y Señores:

Los protocolos de sanidad que se tomaron para estar aquí reunidos nos hacen recordar la grave situación que vivimos por la pandemia COVID 19. Por las graves consecuencias que hemos padecido, quiero pedirles que demos un minuto de silencio en memoria de todos los compañeros que han fallecido, trabajadores, familias y amigos. Por favor, pongámonos todos de pie.

Con la venia de todos ustedes, quiero hacer un merecido reconocimiento a todos los Presidentes del Congreso del Trabajo que me han antecedido, al Senador Carlos Aceves del Olmo, quien estuvo al frente de nuestra organización en el último periodo. De igual forma y de manera muy especial, quiero reconocer el gran apoyo que ha brindado, en los últimos años, para que el Congreso del Trabajo se mantenga unido, a nuestro amigo Víctor Flores Morales y al Sindicato Ferrocarrilero, a todos ellos brindémosles un fuerte aplauso.

Hoy quiero expresarles a todos ustedes mi agradecimiento y el de mi organización, la COR, por dar-

me la oportunidad de seguir sirviendo a la clase trabajadora de este País, ahora desde esta nueva responsabilidad, como Presidente del Congreso del Trabajo; la cual asumo y con la que me comprometo a dar mi mayor esfuerzo, para cumplir con los principios y valores que dieron origen al sindicalismo; tengo la firme convicción de un sindicalista, siempre buscaré ser factor de unidad y solución a los problemas de los Trabajadores.

Actualmente nos encontramos en uno de los momentos de los más delicados de los últimos 100 años para la clase trabajadora mundial y el sistema productivo.

El Congreso del Trabajo, en su conjunto, ha sido promotor permanente de la UNIDAD para alcanzar la JUSTICIA SOCIAL, convirtiéndose en nuestro lema. Ha promovido la creación de instituciones como el INFONAVIT, FONACOT, CONAMPROS (ya desaparecido), entre otros, para complementar la seguridad social y el bienestar de los Trabajadores. NUNCA DEJEMOS DE HACER ESTO.

En esta nueva etapa del Congreso del Trabajo, los convoco a todos a que asumamos con la máxima responsabilidad, en estos momentos críticos, el fortalecer la unidad para emprender acciones que pongan a los Trabajadores en mejores condiciones de vida.

Nuestra Ley Laboral fue el resultado de grandes luchas obreras, con un alto contenido social, que incluso fue ejemplo para muchos países hermanos, y hoy no es posible ver que tengamos en muchas regiones y sectores las peores condiciones laborales.

No dejemos pasar la oportunidad, no podemos seguir siendo solo espectadores de los cambios que se proponen desde otros intereses y que afectan a los Trabajadores, no dejemos que otros decidan por nosotros; debemos retomar el papel protagónico que le corresponde al movimiento en su conjunto de los Trabajadores, para borrar la terrible desigualdad que ahoga la justicia y el derecho que tienen todos los Trabajadores a vivir mejor.

Actualmente, sabemos bien que enfrentamos acciones que vienen desde diferentes expresiones para debilitar este valioso instrumento que tenemos como Trabajadores para cambiar a mejores condiciones de vida. También debemos señalar y repudiar los surgimientos de representaciones que se deben cuestionar por desvirtuar y utilizar el sindicalismo para otros propósitos, rechazamos la simulación sindical. No se justifica deplorar a nuestra herramienta de lucha para alcanzar la anhelada JUSTICIA SOCIAL.

La crisis por la pandemia por COVID 19, ha generado condiciones que ponen en peligro la estabilidad en el empleo, afectando el ingreso, la vivienda y las condiciones sociales de los Trabajadores; 450 millones de trabajadores perdieron el empleo en todo el mundo, la recuperación será lenta y complicada, esto demanda que todos asumamos nuestra



VICTOR FLORES MORALES
SECRETARIO GENERAL DEL
S.T.F.R.M.

responsabilidad y el papel que nos corresponde en este momento de la historia.

Desde el Congreso del Trabajo convocamos a la UNIDAD NACIONAL para hacer frente a los retos y desafíos que tenemos como nación, como clase trabajadora, como sectores productivos, como toda sociedad.

Una UNIDAD NACIONAL de diálogo abierto y constante, en donde se discutan de frente y de manera franca todos los temas que preocupan a los Trabajadores y que son nuestras demandas: mejores salarios, generación de empleo, salud, vivienda, educación, pensiones, seguridad en las calles, entre otros.

Levantemos la voz por que la historia de lucha continua, mientras exista la miseria, la desigualdad y la injusticia en que se debaten muchos de nuestros compañeros. El Congreso del Trabajo, tiene la responsabilidad histórica de devolverle al Trabajador su dignidad de persona humana; quien es el que



2021 - 2023

7 DE ABRIL 2021

transforma la materia prima y genera la riqueza con el esfuerzo del trabajo.

Somos los brazos y los hombros que mueven a este país, nuestra dignidad y respeto por el trabajo lo llevamos en alto a cada rincón de México.

Hoy, cada uno de nosotros tenemos la oportunidad de ser actores de este proceso histórico, llevar a cada asamblea, a cada comité estatal, a cada fábrica, a cada taller, el mensaje de que el Congreso del Trabajo está más vivo que nunca, que asumimos nuestra responsabilidad por salvaguardar los derechos humanos y sociales de los Trabajadores.

Actualmente, 7 millones de Trabajadores ganan un salario mínimo; por cierto, se acaba de reformar la Ley Federal del Trabajo para que el salario mínimo no aumente por abajo de la inflación, está política económica y los aumentos de dos dígitos de los últimos años son de elemental justicia. Reconocemos y aplaudimos que se tome en cuenta el ingreso del Trabajador como política social de Estado. No es posible que la riqueza generada en una em-

presa no se vea reflejada en los salarios, que parte del negocio sea la evasión de impuestos y esquemas que pauperizan el ingreso y las prestaciones.

México no debe ser un paraíso de la evasión de impuestos, esto ha debilitado los sistemas de seguridad social y las políticas públicas para la clase trabajadora.

No debemos ser cómplices de que México se siga construyendo con enorme desigualdad. Recordemos la máxima de Ricardo Flores Magón: LO QUE EL PUEBLO NECESITA PARA GOZAR DE LIBERTADES ES SU EMANCIPACIÓN ECONÓMICA, BASE INCONMOVIBLE DE LA VERDADERA LIBERTAD.

Vamos a resolver estos problemas juntos, vamos a regresar el poder de organización a la clase Trabajadora, vamos a fortalecer a todas las Organizaciones del Congreso del Trabajo, y al interior de este organismo en toda su estructura, reconstruyendo las Delegaciones Estatales, activando las Comisiones Permanentes y de Honor y Justicia, dando apoyo y capacitación, retomando el papel

activo que nos corresponde en la política social, empoderando a los Trabajadores en todos los rincones en donde haya una fábrica, un taller, un centro de trabajo.

Tendremos una agenda de derechos humanos, reconocemos y defenderemos el inmenso valor del trabajo de las Mujeres Trabajadoras, la importancia de romper el techo de cristal que las tienen con salarios inferiores, en condiciones de desigualdad. Seremos siempre solidarios y aliados permanentes en su lucha por la libertad, para eliminar la discriminación, la desigualdad y la injusticia; queremos una justicia social para todas y todos.

También hoy, estamos en etapa de elecciones, aprovecho para decirle a la clase política que rechazamos la violencia y enconos que dividen y lastiman a nuestro País, les exigimos a cambio que promuevan la política social de largo plazo, que de certeza y crecimiento a nuestra nación, que no tenga los vaivenes sexenales, que generen un proyecto de nación y no de candidatos.

Nuestros retos son enormes, siempre lo han sido, pero nunca tan delicados y con tantos frentes abiertos como los que estamos viviendo.

Nuestra fortaleza es la UNIDAD, estar aquí reunidos, mirándonos a los ojos, con la convicción de que tenemos a un compañero de lucha a nuestro lado, con esa certeza, ninguna adversidad de la historia podrá vencernos, somos y seremos la más grande organización de Trabajadores de México y una de las más grandes del mundo, la que agrupa el sentir de la clase trabajadora; millones de voces exigen UNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL, eso haremos en el Congreso del Trabajo.

**Viva la clase obrera ...
Viva la clase trabajadora...
Vivan las organizaciones sindicales del Congreso del Trabajo ...
Viva el Congreso del Trabajo ...
Viva México.**

Muchas gracias.

VICEPRESIDENTES Y COMITÉ DEL CONGRESO DEL TRABAJO, TOMARON LA PROTESTA PARA EL PERIODO 2021-2023



AMADOR MONROY ESTRADA
SECRETARIO GENERAL DE LA
F.T.A.N.A.S.N.M.



GERARDO CORTÉS GARCÍA
SECRETARIO GENERAL DEL
SINDICATO DE HARINEROS



OSCAR MORENO MORENO
SECRETARIO GENERAL DE LA
F.O.T.E.M.



ALBERTO JUÁREZ BAUTISTA
SECRETARIO GENERAL DE LA
F.S.A.J.B.



Visita nuestro canal,
donde encontraras el
evento completo



JORGE A. SOTO TORRES

Billete Conmemorativo del 85 Aniversario del Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión

Sindicalismo a la Vanguardia

¿Quién es Jorge Alberto Soto Torres?

Que tal amigas y amigos soy Jorge Alberto Soto Torres, con una familia de tres hijos, una niña de 9 años y mis gemelos de siete años, mi esposa admirable que me apoya en todo momento. Su casa se encuentra en el municipio de Ecatepec Estado de México, vengo de una familia de provincia, mis abuelos con sus costumbres, tradiciones y valores son inculcados a mis padres, para que esta enseñanza se herede y continúe el linaje por mucho tiempo.

¿Cómo es tu ingreso a la Cámara de Diputados?

En el año de 1999 con 23 años de edad, hay un giro en mi vida. Ingreso a la Cámara de Diputados del H. Congreso con el Sr. Antonio Rodríguez Zarco Director General, Idalio Pérez Centeno y Oscar Sedano Subdirectores de los Talleres Gráficos, mejor conocida como "Imprenta", me asignan al área de diseño, en esa época todavía la formación de un libro era manera manual, desde el hacer el encajado de los texto, darle la formación, la corrección de estilo, pasar ha visto bueno, fotografiar para hacer las placas, la impresión y el empastado, es lo que se conoce como las ARTES GRAFICAS; al ingresar al turno laboral y sentir el olor de la tinta, el escuchar del ruido de sus máquinas tan peculiar, el ver pasar la historia impresa en papel, el ambiente de convivencia de

las y los compañeros, es como llegar a tu segundo hogar. Tuve la fortuna de Diseñar los Bando Solemnes de los Presidentes Vicente Fox, Felipe Calderón y Enrique Peña Nieto, estos se los entrega la Presidencia de la Mesa Directiva en Sesión Solemne en cada cambio de presidente, los logotipos del 75, 80 y 85 aniversario del Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, diferentes informes de diputadas y diputados, papelería interna, en fin que no se vive en imprenta.

¿Cómo está constituido el Sindicato de la Cámara de Diputados?

En el pasar del tiempo me doy cuenta que en esta área nace el Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión en el año de 1936, se integra a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado FSTSE, constituida la organización sindical por tres secciones: la Primera Sección por oficinas y estancia Infantil, la Segunda Sección por imprenta, Diario de los Debates, Servicios y Mantenimiento y la Tercera Sección por Bibliotecas y Archivo.

Recuerdo muy bien cómo llevaban a cabo sus asambleas los compañeros de la segunda sección en el área de imprenta y por supuesto las otras secciones realizando sus asambleas en otras sedes,

esto para dar cumplimiento a Nuestro Estatuto que nos rige actualmente.

Para ser miembro activo del Sindicato es una meta que muchos trabajadores de confianza tenemos que lograr, es una constancia de trabajo para buscar tu base y posteriormente tomar la protesta con los órganos de representación sindical, consejo directivo comités seccionales y comité ejecutivo general, el levantar la mano y decir "Sí Protesto", es tener un logro más, piensas que el futuro cambia, tu estabilidad familiar, es algo que te llena de regocijo.

¿Cómo inicias en el Sindicalismo?

En la vida interna de la organización, cada tres años se renuevan cuadros directivos seccionales como Comité Ejecutivo General. Es en trienio 2012-2015 que soy electo como Secretario de Organización de la Segunda Sección, siendo Secretario General del Comité Seccional Gerardo Quintero García y como Secretaria General Jacqueline Arregoyta Servín, tres años de trabajo, de constancia, dedicación y preparación en beneficio de la base trabajadora, al término del trienio regreso a laborar nuevamente a imprenta. Inicia un nuevo trienio 2015-2018 con Jesús Almanza Ontiveros Secretario General, en este trienio cumplió nuestra organización 80 años



Visita nuestro canal, donde encontraras la entrevista completa

COMUNICADO



El Comité Ejecutivo General del Sindicato de Trabajadores de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, a través de la Secretaría del Exterior y Propaganda, en el marco del 85 Aniversario de nuestra organización sindical, se gestionó con la Lotería Nacional para la Asistencia Pública, la elaboración de un billete conmemorativo a los "85 Años Defendiendo los Derechos Laborales, 1936-2021",



Jesús Salvador Aguilar Aguilar
SECRETARÍA GENERAL

Araceli Pérez Nieto
SECRETARÍA DEL INTERIOR
Y ORGANIZACIÓN

Jorge Alberto Soto Torres
SECRETARÍA DEL EXTERIOR
Y PROPAGANDA

Mauro Alejandro Cruz Hernández
SECRETARÍA DE TRABAJO
Y CONFLICTOS

Luis Fernando Ramírez Gómez
SECRETARÍA DE ASUNTOS
ESCALAFONARIOS

Humberto Espinosa Osorio
SECRETARÍA DE PREVISIÓN
SOCIAL Y DE LA HABITACIÓN

Misael Miguel Ortiz
SECRETARÍA DE FINANZAS

Trinidad Otilia Moreno Becerra
SECRETARÍA DE ACCIÓN DEPORTIVA

Marina Solís Muñoz
SECRETARÍA DE ACCIÓN FEMENIL

Gerardo Quintero García
SECRETARÍA DE CAPACITACIÓN,
EDUCACIÓN Y CULTURA

Ma. Teresa Vera Valencia
SECRETARÍA DE ESTADÍSTICA,
CONSERVACIÓN DOCUMENTAL,
ACTAS Y ACUERDOS

el sorteo se llevará a cabo el martes 04 de mayo de 2021, en una sesión solemne en las instalaciones de la Lotería Nacional para la Asistencia Pública, Av. Paseo de la Reforma 1, Col. Tabacalera, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06030 Ciudad de México, CDMX, la venta de billetes será en el mes de abril.

"Por un Estado al Servicio del Pueblo"
Ciudad de México, a 12 de enero de 2021.

Jesús Salvador Aguilar Aguilar
SECRETARIO GENERAL

Jorge Alberto Soto Torres
SECRETARIO DE EXTERIOR
Y PROPAGANDA

Donceles, Núm. 40;
Colonia Centro Histórico;
C.P. 06010, Ciudad de México.

5512-3805
5512-8693

de lucha sindical, en las diferentes actividades y eventos que realizo el comité en turno, me entregaron un reconocimiento por el apoyo al diseño de la moneda entregada al mérito sindical, así como la logística en la imagen a dicha conmemoración, trienios en las que la experiencia se obtuvo día a día en el ámbito sindical y eso me permite integrarme a un proyecto para pertenecer a un Comité Ejecutivo General.

Se inicia la campaña que en lo particular deja esa parte de estar dispuesto a entregarte al 100, en estar a tiempo en logísticas, desarrollarte con los demás integrantes y el gusto de ver tu foto y nombre plasmado en las diversas publicidades a presentar a la base trabajadores. La vida me da nuevamente un giro, ¡Nos favoreció el voto! actualmente Jesús Salvador Aguilar Aguilar, Secretario General del Trienio 2015-2018 y su servidor como secretario del exterior y propaganda

Coméntanos, como actuaron ante esta pandemia

Una nueva etapa con muchos cambios en el país, nuestro presidente electo Andrés Manuel López Obrador, Presidente de México, inicio de la 64ª legislatura y lo cambio al mundo la pandemia del SARS CoV-2, virus que nos obliga a ponernos en aislamiento al personal de Cámara de Diputados.

Por nuestra parte el Comité Ejecutivo General, labora y empieza a realizar gestiones desde su sede en donceles núm. 40, en estar al pendiente de que los pagos de sus agremiados se den en tiempo y forma, comunicarse con las autoridades de la Cámara de Diputados en plataforma zoom, correos electrónicos y WhatsApp para presentar las diferentes necesidades de sus agremiados y hacer las gestiones necesarias ante la autoridad.

La comunicación en esta pandemia fue lo esencial para poder lograr los propósitos a cumplir. Es de comentar la lamentable perdida de muchos de nuestros compañeros y de sus familias, el Comité Ejecutivo General del trienio 2018-2021 estuvo y estará siempre en venerar primordialmente por el bienestar de sus familias.

Coméntanos sobre el billete conmemorativo de su 85 aniversario

Iniciamos 2021 con un logotipo nuevo de nuestra organización sindical, 85 años defendiendo los derechos laborales, eslogan con el que abrimos nuestra celebración, en aras a dicho evento el Comité Ejecutivo General tiene varias sorpresas para nues-



tros agremiados.

Se hizo en esta Secretaría una gestión ante la Lotería Nacional para la Asistencia Pública, aproximadamente hace dos años, para que el logotipo de nuestro sindicato estuviera plasmado en un billete de lotería, respuesta favorable por la institución, en la cual será el sorteo es el día 4 de mayo de 2021, el costo será de 30 pesos, es un orgullo ver realizada esta gestión.

Quiero estrenar el agradecimiento al personal directivo y de apoyo de la lotería Nacional para la asistencia pública por el apoyo al sindicato de la cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, en plasmar su logo en un billete de conmemorativo.





PRESIDENTE ANUNCIA ACUERDO, con sectores sindical y empresarial sobre subcontratación

Sindicalismo a la Vanguardia

El presidente Andrés Manuel López Obrador se reunió en Palacio Nacional con representantes de los sectores sindical y empresarial y anunció que derivado de este diálogo se logró un importante acuerdo en materia de subcontratación y reparto de utilidades en beneficio de todos.

En el encuentro realizado en la Sala Daniel Cabrera, participaron por parte del gobierno federal, el secretario de Hacienda y Crédito Público, Arturo Herrera Gutiérrez; el director general del INFONAVIT, Carlos Martínez Velázquez; el procurador Fiscal de la Federación, Carlos Romero Aranda; el secretario técnico de Gabinete, Carlos Torres Rosas; el consejero jurídico del Ejecutivo Federal, Julio Scherer Ibarra; la secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde Luján; la jefa del Servicio de Administración Tributaria, Raquel Buenrostro Sánchez; el director general del IMSS, Zoé Robledo Aburto y el titular de la Unidad de Trabajo Digno, Alejandro Salafra Vázquez.

Asistieron representando a los trabajadores, el presidente de la Confederación de Trabajadores y Campesinos, Abel Domínguez Azuz; el secretario general de la Confederación Autónoma de Trabajadores y Empleados de México, Pedro Haces Barba; el secretario general de la CROM, Rodolfo G. González Guzmán; el secretario general de la Federación de Trabajadores de Coahuila (CTM Coahuila), Tereso Medina; el secretario general de la UNT, Francisco Hernández Juárez; el coordinador nacional de la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos, Genaro Leal Cavazos; el secretario general de la CROC, Isaías González Cuevas y el secretario general de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes, Jesús González Cárdenas.

En representación de las y los empresarios del país, el presidente del Consejo Mexicano de Negocios, Antonio del Valle Perochena; el presidente del Consejo Coordi-

nador Empresarial (CCE), Carlos Salazar Lomelín; el presidente de la Confederación de Cámaras Industriales, Francisco Cervantes Díaz; el presidente de CONCANACO SERVYTUR, José Manuel López Campos; el presidente de la COPARMEX, José Medina Mora y el presidente de la Comisión Laboral del Consejo Coordinador Empresarial del CCE, Lorenzo Roel Hernández.

Del Poder Legislativo, el diputado Moisés Ignacio Mier Velazco; el presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la Cámara de Senadores, Napoleón Gómez Urrutia y el senador Ricardo Monreal Ávila.

En noviembre del año pasado el Presidente presentó una iniciativa para regular la subcontratación y erradicar sus abusos. En diciembre se suscribió en Palacio Nacional un acuerdo tripartito para que a partir de ahí se discutiera con los sectores involucrados la iniciativa y los posibles efectos que traería en el reparto de utilidades. Después de tres meses de diálogo, mediante mesas de trabajo y foros se lograron atender las preocupaciones de los sectores en ambas materias.

Los acuerdos alcanzados comprenden: la prohibición de la subcontratación de personal, la regulación de la subcontratación de servicios especializados distintos del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa contratante, el registro ante la STPS y la inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios y obras especializados, la responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento, y el otorgamiento de un plazo de tres meses para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina del patrón real. Adicionalmente, se llegó a un acuerdo sobre el tema de reparto de utilidades para evitar posibles distorsiones en empresas de uso intensivo de capital, creando dos modalidades para el cálculo del reparto. Con esta fórmula se elimina la discrecionalidad y se lograría un incremento del 156% en el monto del reparto de utilidades a los trabajadores.

Dichos acuerdos contribuyen a saldar una deuda histórica en favor de las mujeres y hombres que por años han trabajado bajo la figura de la subcontratación y han visto vulnerado sus derechos. Estos acuerdos serán entregados a la H. Cámara de Diputados para que, en su caso, puedan ser considerados por los legisladores para su aprobación.



¡¡¡ESCAPATE DE LA CDMX, con todas las medidas de seguridad !!!

Grutas Tolantongo
22 de ABRIL
\$ 570.00

Nuevo Vallarta Grand Krystal
29 de ABRIL al 3 de MAYO
\$ 7,800.00

Ixtapa Zihuatanejo Palace Ixtapa
27 al 30 MAYO
\$ 2,550.00

para cualquier información contactanos. 55 3937 5518

TODO INCLUIDO

CARRILLO TOURS

Trabajadores conservarán derechos aún cuando no avalen el contenido del Contrato Colectivo o éste no sea legitimado

Sindicalismo a la Vanguardia

El Contrato Colectivo no legitimado deja de tener vida jurídica, pero los derechos se mantienen vigentes a través de contratos individuales

Para volver a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, el sindicato debe obtener una constancia de representatividad

Si durante el procedimiento de legitimación de un Contrato Colectivo la mayoría de los trabajadores deciden que no están de acuerdo con su contenido, éste deja de tener vida jurídica, pero todos los derechos que se tienen se respetarán a través de contratos individuales, explicó Luisa Alcalde Luján, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Durante la Mesa de Trabajo con sectores Obrero - Patronal, así como con autoridades laborales de las entidades de Guerrero, Morelos, Estado de México y Querétaro, que se llevó a cabo de manera virtual, Alcalde Luján destacó que el hecho de no tener legitimado un Contrato Colectivo, no significa la pérdida de derechos, sino que pasan a contratos individuales.

Abundó que la organización sindical que era titular del Contrato rechazado por la mayoría de los trabajadores, podrá firmar uno nuevo, siempre y cuando siga las reglas del nuevo modelo laboral, por lo que tendrá que acreditar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFRCL), que al menos el 30% de los trabajadores está de acuerdo con que los represente.

El sindicato debe solicitar una constancia de representatividad ante el CFRCL que acreditará la autenticidad de las firmas del 30% de los trabajadores que dijeron estar de acuerdo, y hará

un llamado para saber si existe otra organización que también tenga ésta o mayor representación.

En caso de que se presente más de una solicitud, el CFRCL organizará una consulta a los trabajadores para determinar qué sindicato cuenta con el respaldo de la mayoría, ya que únicamente una organización sindical puede obtener la constancia de representatividad.

La secretaria del Trabajo destacó que, para dar continuidad al trabajo de legitimación de contratos, a partir del primero de mayo deja de estar en la STPS y pasa a la jurisdicción del CFRCL, por lo que se realizarán convenios entre ambas organizaciones y con las secretarías del trabajo u homólogas de los estados, para que los inspectores de todas las instancias, federales y locales, participen de este proceso.

La intención es, agregó, tener la capacidad de atender todos los requerimientos de legitimación, proceso al que invitó a preparar y llevar a cabo de una vez, debiendo tomar en consideración los cuatro siguientes aspectos: 1. Coordinarse con el empleador; 2. Planear con antelación; 3. Implementar un protocolo sanitario y, 4. Coordinarse con la Unidad de Enlace para la Reforma Laboral de la STPS.

En la reunión de trabajo, estuvieron presentes además el director general del CFRCL, Alfredo Domínguez Marrufo; el titular de la Unidad de Trabajo Digno, Alejandro Salafranca Vázquez, y el director de la Unidad para la Implementación de la Reforma Laboral, Esteban Martínez Mejía.



¿ES EL FINAL DE LA PRÁCTICA DE subcontratación de las empresas?

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Recientemente el ejecutivo federal anunció que daría 3 meses para eliminar la práctica de subcontratación entre empresas, mejor conocida como Outsourcing. En un intento de reforma presentado por el Congreso de la Unión para finales de marzo de este año, sólo se autoriza que las empresas puedan recurrir al arrendamiento o subcontratación de personal. Y esta subcontratación está restringida a contratar personal de un ramo, giro o razón social distinta de la empresa que contrata a dicho personal.

A principios de abril de éste año se dio un acuerdo histórico entre el gobierno federal, las cúpulas empresariales y los sindicatos del país para erradicar la práctica de subcontratación o tercerización de servicios, ya que se considera que hay abusos en tales prácticas laborales. A través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se anunció que las empresas que decidan subcontratar a personal especializado, deberán de estar registradas ante el Padrón Público de Empresas de Subcontratación de Servicios y Obras Especializadas.

Las empresas que decidan subcontratar personal especializado deberán de otorgar todas las prestaciones contempladas por la ley. La iniciativa de reforma en materia de Outsourcing, plantea una mayor fiscalización de empresas que ofrecen sus

servicios a través de la subcontratación. En estos momentos hay cerca de 4 mil, que evaden el pago de impuestos y que no otorgan las prestaciones y los pagos de seguridad social que la ley exige.

Hasta que llegue el momento de la extinción de tal práctica, sería importante mencionar las modificaciones legales que se exigirá a las empresas que contraten personal durante los próximos meses, en términos que contempla Ley Federal del Trabajo. Como se dijo, sólo se permite subcontratar personal que se emplee para un fin productivo distinto al giro de la empresa que lo contrata. Las personas físicas o morales que proporcionan servicios de subcontratación especializada deben de contar con un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismo que debe de ser ratificado cada 3 años. En cuanto a la ley del IMSS y la ley del INFONAVIT, se establece que las personas físicas y morales que proporcionan los servicios de subcontratación especializada debían de proporcionar a más tardar los días 17 de cada mes de enero, mayo y septiembre la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre.

En lo referente al Código Fiscal Federal se iban a poder deducir los pagos de subcontratación de servicios especializados, siempre y cuando el contratista hubiera estado debidamente registrado ante la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Esto tenía como objetivo obligar a que las empresas que prestaran sus servicios bajo la modalidad del Outsourcing estuvieran legalmente establecidas, que pagaran impuestos y que otorgaran las prestaciones que la ley exige. Era fundamental, como se dijo, fiscalizar a esas cerca de 4 mil empresas "fantasma" que no cumplían con los requisitos mencionados. Las empresas que demudaban servicios, debían de cumplir con los requisitos legales de registro de pagos de impuestos, de prestaciones de seguridad social y otros aspectos que rigen en toda empresa formal. Con estas iniciativas de reforma, el SAT tenía como objetivo incrementar la recaudación impositiva en el país.

El pago de prestaciones de seguridad social es una fuente importante de ingreso del gobierno mexicano. Ya se sabe que en estos momentos, cerca del 70 por ciento de los ingresos que recauda el gobierno federal provienen de las personas morales o empresas. Las empresas que hubieran solicitado servicios mediante el Outsourcing, debían mantener registrados a sus empleados o trabajadores subcontratados como parte de su registro de nómina, es decir, como trabajadores formales dentro de sus empresas, los cuales son sujetos de pagos de seguridad social y de prestaciones garantizadas por la legislación laboral. El pago o recepción de dinero por concepto de ISR y de IVA crecería por esa fiscalización y registro de empresas que prestan servicios y las empresas que los solicitan bajo el esquema del Outsourcing.

Por su parte, y de acuerdo con lo que se estableció, las personas físicas o morales que ofrezcan sus servicios por el régimen de subcontratación o Outsourcing, no sólo debe de contar con un registro autorizado por STPS. Para tener ese derecho a su registro, también deben de estar al corriente de sus pagos de impuestos. De lo contrario se negará su registro ante el padrón de registro para empresas y personas físicas que ofrecen sus servicios bajo este régimen laboral de subcontratación.

De igual forma, es importante mencionar que las agencias de reclutamiento de personal que ofrecen colocar personal bajo un régimen flexible de tiempo de trabajo como lo es la práctica del Outsourcing, están obligadas a cumplir con los términos de tiempo de trabajo y paga ofrecidas al trabajador o la empresa en cuestión. Las iniciativas de reforma a la práctica al Outsourcing pretenden que el empleador o patrón comparta responsabilidad en caso de que al trabajador o empleado no se le cumpla con los términos de trabajo ni con su paga ofrecida por la agencia de reclutamiento.

En pocas palabras, la iniciativa de reforma presentada por el Congreso de la Unión para finales de marzo de este 2021, trata de controlar y fiscalizar a la actividad de subcontratación, es decir, busca darle formalidad al mercado de tercerización del trabajo. Empresas o personas físicas que ofrezcan un trabajo temporal, deben de estar registradas y fiscalizadas. Por su parte, las empresas que no cumplan con toda la legislación fiscal y laboral ya no podrían seguir



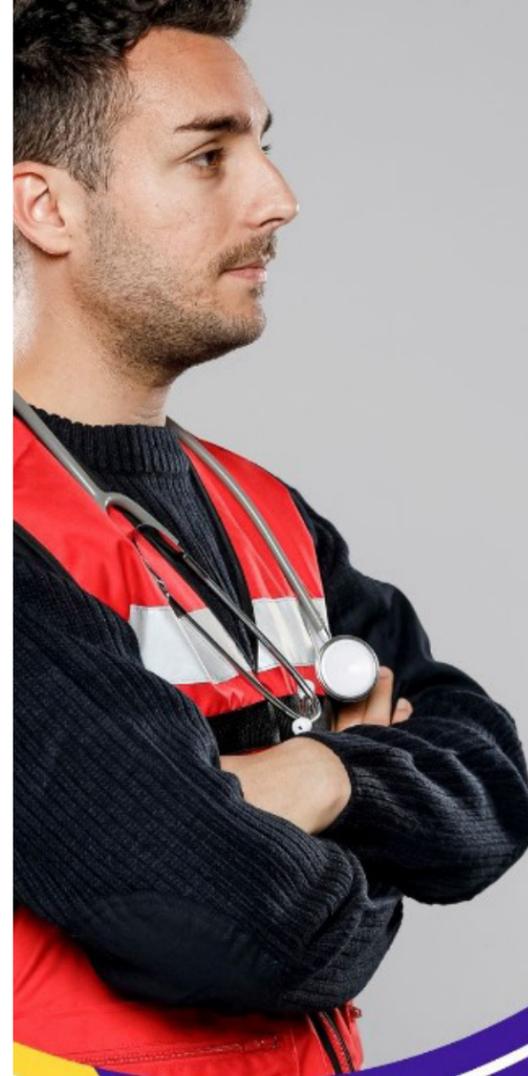


subcontratando personal en fechas futuras, pues su registro necesario para hacerlo sería cancelado. Por el lado de los que ofrecen su trabajo mediante el Outsourcing, deben de estar también registrados y demostrar que pagan sus impuestos. Las miles de empresas que subcontratan servicios o trabajo de otras empresas o persona físicas, ahora se verán obligas a pagar impuestos, a pagar prestaciones y a realizar aportaciones a la seguridad social mexicana. El gobierno federal y los sindicatos quizá vean a la práctica del Outsourcing como algo que conduce a la evasión de responsabilidades de las empresas mexicanas, al evadir pagos de impuestos, prestaciones y de seguridad social.

De ahí que haya una gran cantidad de empresas que se vean afectadas con esta nueva rigidez en el marco legal que rige la práctica del Outsourcing. Pero no todo es negativo bajo tal práctica. En el mundo de la Economía se menciona constantemente que es menester que la mano de obra tenga movilidad y flexibilidad. Es decir, la mano de obra debe de poder moverse de un sector a otro de la economía con el paso del tiempo, debido a que las necesidades productivas de todo país son siempre cambiantes. El Outsourcing opera en base a ese postulado económico, pues el trabajador renta su mano de obra de una empresa a otra y de un sector productivo a otro. En segundo lugar, también como dicen los economistas, las empresas deben de adaptarse a las necesidades siempre cambiantes de los consumidores que se presentan en todo mercado.

Por tal razón "rentan" o "alquilan" o subcontratan personal por un tiempo determinado y no a largo plazo. En México, hasta el 2020 se tenían registrados 4.7 millones de empleados y trabajadores que laboraban bajo la modalidad del Outsourcing. México, es el cuarto país con mas empleos y trabajadores que operan con este esquema de subcontratación, sólo detrás de Estados Unidos, China y Japón, según la Confederación Mundial de Empleados. Los sindicatos en nuestro país han mostrado una profunda desaprobación por tal práctica de subcontratación, pues consideran que precariza el trabajo. La iniciativa de reforma para el Outsourcing, a través de esa mayor fiscalización, puede incrementar no sólo la recaudación tributaria, sino también las aportaciones patronales y obreras. Por ejemplo, en el caso del Infonavit, se piensa que tal reforma puede incrementar sus entradas de dinero por 2 mil 835 millones de pesos para este año.

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO
a la Vanguardia



GEINDAHL

SOMOS ESPECIALISTAS EN SISTEMAS DE GESTIÓN Y CAPACITACIÓN

Contacto
clozano@geindahl.com
55-8107-6282

www.geindahl.com/



¿Quién es el responsable de salud y seguridad laboral en una empresa?

Dr. Marco Villanueva
Secretario General de la Federación Obrera
Sindicalista del Norte

En muchas empresas "sobre todo, en las grandes" cuando empezamos a trabajar nos ofrecen un kit de bienvenida en el que, entre otras cosas, se encuentra un organigrama de la compañía. En él solemos mirar, antes que nada, la estructura de nuestro departamento y también sentimos gran curiosidad por los cargos superiores. Por otra parte, a menudo obviamos observar con detalle los departamentos que nos son familiares en cualquier empresa que vayamos (por ejemplo, contabilidad) y eso conlleva que no siempre situemos a cada profesional en su debido puesto.

De hecho, podemos casi asegurar que si hiciéramos una encuesta en la que preguntáramos por la gestión de la prevención de riesgos (PRL) y la salud laboral, muchas personas no tendrían del todo claro en qué departamento buscar a estos perfiles.

La seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales. Este departamento está dirigido por un Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, profesional que en la mayoría de casos se encuen-

tra bajo la supervisión del Director de Recursos Humanos.

Aunque cuidar la seguridad laboral es, como siempre insistimos, cosa de todos (trabajadores y empresa), el Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo debe velar porque la normativa en materia de PRL se cumpla.

Ante el COVID-19 todos tenemos que asumir las responsabilidades que nos tocan, cuidarnos entre todos, en particular a las compañeras y los compañeros de trabajo en situación de mayor riesgo. Por ello, la coordinación, la organización y la consulta de fuentes de información confiables son los elementos clave que la presente Guía pretende fomentar.

Derivado de las acciones que han tomado los patrones para prevenir el contagio del virus COVID-19, es importante resaltar que hasta que no se emita una declaratoria de contingencia sanitaria por las autoridades gubernamentales, estos no están obligados a suspender labores en sus centros de trabajo.

No obstante, el pasado viernes 20 de marzo la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (en adelante STPS), en conjunto con la Secretaría de Salud, publicó en su página de internet la Guía de Acción para los Centros de Trabajo ante la COVID-19, a fin de que los patrones la adopten.

Se establecen principios rectores para la atención de la contingencia sanitaria, mismos que consisten en:

- Participación de trabajadores y patrones en la implementación y cumplimiento de las medidas de protección a la salud
- Transparencia en el manejo oportuno y confiable de la información
- Respeto a los derechos de los trabajadores de efectuar su trabajo en condiciones que aseguren su vida y salud
- No discriminación a los trabajadores por su condición de salud
- Comunicación y operación de los distintos sectores
- Continuidad de programas preventivos de salud
- Comprensión de patrones y trabajadores sobre la afectación de los procesos, ritmos y cargas de trabajo que puedan comprometer la productividad

Se establecen las siguientes estrategias de control y prevención en los centros de trabajo:

- Promover la salud, mediante la difusión de medidas como lavarse las manos, no escupir, no tocarse la cara, limpiar superficies de uso común, ventilar, aplicar "Jornada Susana Distancia"



- Filtros al ingreso de los colaboradores al trabajo
- Disminución de frecuencia y encuentro entre personal
- Adecuación de espacios de trabajo
- Implementar el resguardo en casa del personal que presente enfermedades respiratorias y acudir al médico si se presenta algún síntoma de COVID-19
- Aislar al trabajador que confirme el contagio de COVID-19

En este contexto, se establecen las siguientes actividades a fin de prevenir el contagio en los centros de trabajo.

Planeación:

- Determinar personal responsable de comunicar e informar a los colaboradores sobre las indicaciones de las autoridades sanitarias
- Revisar que los colaboradores estén inscritos a la institución de seguridad social que le corresponde (IMSS, ISSSTE, ISFAM, entre otras)
- Identificar en el centro de trabajo al personal de mayor vulnerabilidad: menores de edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, adultos mayores, personas inmunodepresivas, con enfermedades crónicas cardíacas, pulmonares, renales, hepáticas, sanguíneas o metabólicas, así como aquellas que padecen obesidad y sobrepeso
- Identificar las tareas susceptibles a realizarse en casa, funciones que por la atención al público sean riesgosas, así como las actividades esenciales para mantener la producción del centro de trabajo, clasificando la exposición al riesgo de la siguiente forma:

Riesgo	Ocupación de acuerdo con la exposición de fuentes conocidas o con sospecha de contagio	Personal expuesto
Muy alto	Altas concentraciones	Médicos Enfermeras Dentistas Laboratoristas
Alto	Alto potencial	Médicos Enfermeras Paramédicos Técnicos médicos Médicos forenses Personal que labora en depósitos de cadáveres Personal de ambulancias Personal de intendencia en hospitalización
Medio	Implican contacto frecuente y cercano	Trabajadores con contacto altamente frecuente con público en general, personas en edad escolar, compañeros de trabajo, cliente y otros.
Bajo	Aquellas que no implican contacto frecuente	Trabajadores que tienen contacto ocupacional mínimo con público o compañeros de trabajo.

Presenta STPS programa de inspección 2021 con una meta de 40 mil visitas

Sindicalismo a la Vanguardia

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dio a conocer a las organizaciones empresariales y representaciones sindicales el Programa de Inspección 2021, el cual tiene como objetivo impactar favorablemente en las condiciones laborales y en la garantía de los derechos de los trabajadores mediante medidas preventivas y correctivas.

Para este ejercicio se mejorarán las metodologías y la planeación de las inspecciones, en las que se priorizará el combate en contra de las prácticas nocivas para los trabajadores, e impulsará reformas integrales para coadyuvar a la mejora de las condiciones laborales con un especial interés en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se actualizarán los sistemas informáticos con los que cuenta la Secretaría, con la finalidad de ejecutar inspecciones en las que exista un previo análisis de información y cruce de datos con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Servicio de Administración Tributaria (SAT), y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y así lograr focalizar a aquellas empresas en las que se identifique una mayor incidencia de incumplimiento de la normatividad laboral, y con ello mejorar la efectividad de las inspecciones.

El Programa de Inspección 2021 se ejecutará centrando la actividad inspectiva en la vigilancia de las condiciones de trabajo y seguridad en el trabajo de los mineros, campos agrícolas -combatiendo el trabajo infantil-, y prestando atención a los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria generada por Covid-19 y los retos presentados por la subcontratación abusiva.

Se vigilará el cumplimiento de las obligaciones laborales como el pago de aguinaldo, del salario mínimo, del reparto de utilidades, los tipos de contratación y el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social y se trabajará para actualizar cuatro Normas Oficiales Mexicanas.

Para este fin habrá una estandarización de procesos a nivel nacional y se mejorarán los procedimientos jurídicos para el desahogo, sustanciación y resultados de las inspecciones y sus sanciones, así como la supervisión, presencial y a distancia a las oficinas de representación para atender cualquier posible irregularidad en las visitas de inspección.

La meta para este año es de 40 mil inspecciones, incluyendo, además la participación de las Oficinas de Representación Federal del Trabajo y de la Dirección General de Inspección en 8 mil procesos de legitimación de contratos colectivos.

Asimismo, se dieron a conocer los resultados del Programa de Inspección 2020, el cual se adecuó y reorientó a la atención de la emergencia sanitaria, enfocando la totalidad de los recursos disponibles a la atención inmediata de las medidas dispuestas por el Consejo de Salud General en todas sus etapas.

La meta de inspecciones en el ejercicio anterior fue de 26 mil 475 y se realizaron un total de 30 mil 892, lo que representó un aumento del 17% respecto de la meta programada originalmente, destacando que 19 mil inspecciones estuvieron relacionadas con la emergencia por Covid-19.



Se apoyará, además con 8 mil procesos de Legitimación de Contratos Colectivos

En 2020 se realizaron 30 mil 892 inspecciones, 17% más de las programadas



Información y capacitación:

- Informar sobre signos y síntomas del virus
- Colocar información oficial sobre la COVID-19 en lugares visibles del centro de trabajo
- Difundir el teléfono de emergencia de la autoridad sanitaria
- Capacitar a los trabajadores sobre medidas de prevención
- Preparar al trabajador para asumir y realizar funciones ante posibles ausentismos

Medidas de prevención:

- Limpieza permanente
- Proveer productos sanitarios
- Contar con depósitos de productos desechables
- Escalonar horarios
- Separar estaciones de trabajo a distancias de 1.5 a 2 metros

El Trabajador Mexicano y su nivel de vida en función del precio de la canasta básica

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

La canasta básica es definida como el conjunto de bienes y servicios que se consideran imprescindibles para la manutención de un hogar determinado. Todo hogar debe de tener acceso a un grupo de alimentos y otros productos básicos para satisfacer sus necesidades a precios preferenciales. Estos productos satisfacen las necesidades más apremiantes de los poco más de 35 millones de hogares registrados en México en 2020, según el INEGI. Se menciona constantemente que el Gobierno Mexicano tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad alimentaria. A partir de enero del año pasado, el ejecutivo federal anunció que la canasta básica se conformará ahora de cuarenta productos, anteriormente eran veintitrés. Estos productos incluyen alimentos básicos, artículos de limpieza y bienes complementarios, todos ellos calculados a precios preferenciales. Por ejemplo, la canasta básica para este 2021 contempla alguno de los siguientes productos: maíz, frijol, azúcar, jabón de lavandería, papel higiénico, frutas y verduras básicas y hasta las pilas que se utilizan en los aparatos eléctricos. Son todos ellos productos que conforman la vida de millones de mexicanos. Lamentablemente para estos momentos, en donde la presencia del Covid-19 ha tenido fuertes repercusiones en nuestro mercado, la canasta puramente alimentaria de millones de hogares que ahora están en situación de precariedad, sólo se conforma de tres elementos: arroz, frijol y tortilla.

Para enero de este año el CONEVAL (Consejo Nacional de la Evaluación de la Política de Desarrollo) informó que la población económicamente activa, que se ubica en cerca de 50 millones de mexicanos que trabajan en el sector formal e informal, enfrenta serios problemas para surtir de los bienes y servicios más elementales que conforman dicha canasta básica. Es preocupante que la pobreza laboral, es decir, la condición que se presenta cuando el ingreso de un trabajador es insuficiente para adquirir lo más esencial de esa canasta básica, sea necesaria la ayuda del gobierno para evitar caer en esa pobreza alimentaria, condición en que la vida de millones de mexicanos estaría en peligro. El CONEVAL afirma que el 40.7 por ciento de la población que trabaja – y que por consecuencia genera un ingreso- no puede vivir del fruto de su trabajo en estos momentos. Necesita de la ayuda pública para no perecer. Esto a consecuencia de la contingencia sanitaria, que afecta gravemente de los trabajadores formales asegurados ante el IMSS – que oscilan en los 20 millones-. Según dicho organismo, la mantención mínima para este año es de 11 mil 291 pesos al mes para un hogar promedio, conformado por un padre, una madre y dos hijos. De igual manera, la condición actual ha afectado a los informales, es decir, alrededor de 30 millones de mexicanos que no cotizan para la seguridad social y que no cuentan con ninguna red de apoyo. Ellos también necesitan de la ayuda pública para satisfacer sus necesidades más apremiantes.

Si se toma en cuenta el valor del salario para 2021 decretado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, del orden de \$141.7 pesos diarios, es posible ver que se necesita –según cálculos propios- que toda familia genere al menos tres salarios mínimos para una manutención mínima. Algo así como un ingreso diario de poco más de 425 pesos. Y ese ingreso mínimo no sólo se limita a la canasta puramente

alimentaria. No sólo es el costo de alimentar cuatro bocas. También toda familia necesita comprar o consumir productos y servicios de una canasta no alimentaria, como los servicios básicos de salud, educación y transporte. Todos esos rubros también conforman el nivel mínimo de vida de una canasta que no se limita a productos alimenticios y de higiene personal.

Un estudio reciente, dado a conocer por la OCDE (Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico) antes del surgimiento de la contingencia sanitaria afirmaba que, en nuestro país, el 44.7 por ciento del ingreso salarial (que sustentaba a un trabajador y a su familia) se destinaba a la compra de los alimentos básicos. Esta cifra era alta si se toma en cuenta la porción del ingreso para la manutención alimentaria en países avanzados, en donde dicha porción rebasaba ligeramente el 10 por ciento del ingreso familiar. Por ejemplo, en Estados Unidos la proporción era del 11 por ciento del ingreso de las familias. Este fenómeno es estudiado en la ciencia económica bajo el principio de la ley de Engels, el cual es un postulado que afirma que entre mayor sea el ingreso de una familia, el porcentaje de ese ingreso destinado a la compra de los productos de primera necesidad (despensa de alimentos, productos de higiene personal, agua, luz y diversos servicios básicos) representa una porción baja del ingreso de esas familias, es decir, las que se ubican en los tres últimos deciles de una economía. Pero en el caso de las familias más humildes, con los ingresos más bajos, dicha porción del ingreso familiar destinado a sufragar las necesidades más apremiantes (contempladas en la canasta básica) representa una porción mucho mayor del ingreso. En muchas ocasiones ese ingreso es absorbido casi en su totalidad para el pago de los productos que conforman dicha canasta. Estas familias por lo general se ubican en los tres primeros deciles (o grupos de ingreso) de una economía. En esta situación, en la mayoría de los casos no queda nada para el ahorro. Todo el ingreso se "quema" en la compra de lo más esencial para la subsistencia. Se calcula que en México las familias ubicadas en los dos últimos estratos de ingresos (los últimos deciles) sólo absorben ceca del 11 por ciento de su ingreso familiar para la compra de lo más elemental que contempla la canasta básica. Es decir, esos cuarenta productos dados a conocer recientemente por el gobierno federal. Para las familias más humildes, las ubicadas en los tres primeros deciles de la economía nacional, la compra de los productos más elementales de la canasta básica absorbe prácticamente todo el ingreso familiar. Y para este año como se dijo, hay familias cuyo ingreso no alcanza para surtir de lo más elemental para la



vida. De ahí que tengan que recurrir a la ayuda del gobierno para subsistir. El gobierno, ó aplica altos subsidios a dichos productos y servicios de primera necesidad, o en muchos casos dichos productos elementales no son vendidos con un impuesto al consumo, es decir, el IVA. En el caso de otros productos que se consideran como elementales en las familias mexicanas "incluso las más humildes" el IEPS (Impuesto Especial sobre Productos y Servicios) se ha incrementado ligeramente o dicho impuesto ha sido objeto de un subsidio, como en el caso de las gasolinas. Dicho impuesto especial sólo se ha incrementado de acuerdo a la evolución del Índice Nacional de Precios y Cotizaciones. Sin embargo, hay preocupación de la clase trabajadora por la escalada de precios que se ha presentado hasta enero de este 2021. A lo largo de 2020 según la Alianza Comercial de Pequeños Comerciantes (ANPEC) algunos productos básicos de la canasta básica han sextuplicado su precio, como las lentejas, la avena, el arroz y el frijol. Según dicha organización, el incremento del 15 por ciento del salario mínimo para este año, es una medida de bajo impacto si se toma en cuenta de que gran parte de ese incremento salarial será "pulverizado" por un alza en el precio de varios productos que conforman la canasta básica mexicana, en especial algunos alimentos que son consumidos en casi todas las mesas de los hogares mexicanos. Según el INEGI, para 2020 uno de cada cuatro hogares en el país, alrededor de 13 millones 482 mil, reciben ingresos que no son producto de su trabajo: transferencias públicas por programas sociales; pensiones contributivas y finalmente la manutención de otras personas que viven en el país y la recepción de remesas. Esto refleja la precarización del nivel de vida de los hogares de los hogares de los trabajadores mexicanos en este 2021.



Observar y aprender

Ing. Alberto Quiroga
Capacitador y Consultor de Micro Empresas

Uno de los mejores maestros para mejorar son nuestros propios competidores. Aquellos que se dedican a lo mismo que nosotros pueden dar ideas de aquello que debemos imitar o evitar.

Aprender de la competencia requiere de tener los ojos dispuestos, pero sobre todo la mente abierta a nuevas ideas, y un espíritu de crecimiento y no de crítica malsana.

Sí, las comparaciones son odiosas, pero sólo para aquellos que no se pueden respaldar en un deseo de superación. Cuando nos comparamos con alguien que tiene más capacidad o habilidad, puede surgir la inquietud de igualarlo o superarlo, porque una conclusión válida es que si el o ella lo logró, también nosotros lo podemos hacer, si reunimos las suficientes condiciones.

Aprendiendo de los demás

Te invito a hacer una visita a un competidor para solicitar un servicio o una cotización. Comienza por observar detenidamente su imagen ¿Se ve limpia o sucia? ¿Qué impresión te da? Si pudieras copiar algo de ella ¿qué sería? Observa cómo está acomodado y distribuido. ¿Te dan una imagen de profesionalismo, de modernidad, abandono, solidez?

Pide informes: Pon atención a los pequeños detalles como la forma de platicar contigo, el lenguaje, las expresiones y el desarrollo de la plática. ¿Qué te gustó de la forma en la que te trataron? ¿Puedes copiar algo para usarlo en tu propio negocio?

Haz preguntas: ¿dan garantía? ¿Quiénes son sus clientes? ¿En qué horarios abren? ¿Dan facilidades de pago? Cada respuesta te dará más detalles que valen la pena ser analizados para aplicarlos en tu actividad.

En cuanto salgas, toma nota tanto de lo positivo como de lo negativo para aprovechar la cercanía del momento, y después utiliza tus apuntes para establecer nuevas estrategias o políticas en tu propio negocio.

Lo interesante de esta técnica es que con la práctica podemos aprender incluso de diferentes giros al tuyo. Por ejemplo, de un gimnasio podemos aprender de su sistema de atención y recepción de clientes para recibir a los nuestros; de una tintorería la forma de levantar un inventario a la ropa para aplicarlo a tus proyectos De los restaurantes de comida rápida podemos aprender de sus técnicas de ofrecer servicios adicionales como ensalada extra para en nuestro ofrecer además del servicio o producto solicitado uno adicional para obtener una venta mayor.

Del consultorio del dentista podemos aprender la necesidad y el sistema para establecer citas y de las tiendas de regalos la importancia de la imagen para lograr una venta.

Aprende de la perseverancia de los vendedores de tarjetas de crédito y de la facilidad de palabra de los merolicos de los mercados.

Para aprender de los demás es necesario reconocer que todos nos pueden enseñar. Así que allí están nuestros maestros, los competidores, esperando a enseñarnos si nosotros se lo aprovechamos.

Atestigua STPS el convenio "Juntos por la Crianza de México" para promover lactancia digna en centros de trabajo

Sindicalismo a la Vanguardia

El pasado 3 de febrero se publicó la Guía para la Instalación y Funcionamiento de las Salas de Lactancia en los Centros de Trabajo

Para generar una cultura laboral de respeto y promoción de la lactancia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) firmó, como testigo de Honor, el convenio de colaboración "Juntos por la Crianza de México", suscrito entre la compañía Nestlé y la International Chamber of Commerce (ICC).

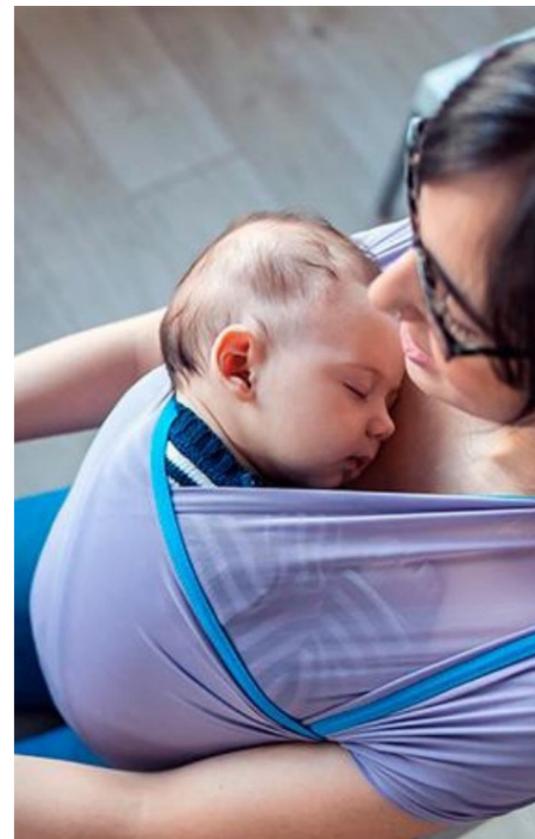
En su video mensaje, Luisa Alcalde Luján destacó que dicho convenio ejemplifica la responsabilidad social de las empresas, centros de trabajo y las cámaras de comercio para adoptar, promover y proteger una crianza sana y digna.

Destacó como aspiración de la STPS que las personas puedan trabajar y conciliar la esfera familiar. "Que el trabajo no sea un obstáculo, sino un impulso para el desarrollo personal y profesional. Bajo esta premisa, trabajamos para garantizar el derecho a la lactancia, en condiciones dignas dentro de los centros de trabajo".

Alcalde Luján recordó que el pasado 3 de febrero la dependencia que encabeza, en colaboración con Unicef, la Secretaría de Salud y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), publicó la Guía para la Instalación y Funcionamiento de las Salas de Lactancia en los Centros de Trabajo, que orienta en la instalación y en la gestión de estos espacios, los cuales permiten a las personas trabajadoras el ejercicio de la lactancia en condiciones dignas. Agregó que la Guía se encuentra disponible para su consulta en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-la-instalacion-y-funcionamiento-de-salas-de-lactancia?idiom=es>

Resaltó que los esfuerzos deben ir encaminados a eliminar los factores sociales, laborales y culturales que inhiben la lactancia; la adopción de estas buenas prácticas habrán de traducirse en mayor bienestar para las mujeres trabajadoras y sus familias.

Adicional a la STPS, firmaron como testigos de honor la Cámara Suizo-Mexicana de Comercio e Industria y la Fundación Mexicana para la Salud (FUNSALUD). Entre los principales puntos del acuerdo, destaca el asegurar acciones que permitan espacios dignos de trabajo y una lactancia exitosa. De igual manera, promover políticas parentales adecuadas para los padres y madres, preservar horarios flexibles para que las madres puedan tener un periodo de extracción de leche materna de acuerdo a lo establecido por la OMS y la implementación de salas de lactancia en sitios acordados por Nestlé y la ICC.





DIPUTADOS AVALAN SIN CAMBIOS reforma al outsourcing; pasa al senado

Sindicalismo a la Vanguardia

Después de un debate de ocho horas, el pleno de la Cámara de Diputados aprobó, en lo general y en lo particular, la reforma presidencial para regular el outsourcing o subcontratación y fue enviada al Senado para su análisis y aprobación.

Después de desahogar las 38 reservas o propuestas de modificación, que presentaron distintos grupos parlamentarios, y que todas fueron rechazadas, se votó en lo particular.

En esta votación en lo particular fueron 284 votos a favor; 108 en contra, principalmente del PAN, y 17 abstenciones.

Entre las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, del Seguro Social, del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, del Código Fiscal y de la Ley del ISR, especifica que solamente se permitirá la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público.

De último momento, el presidente de la Comisión del Trabajo, Manuel Baldenebro, propuso la adhesión de cuatro artículos para prohibir la subcontratación de personal en beneficio del gobierno Federal en sus dependencias; y establece que se permitirá únicamente el outsourcing en servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público.

En el debate de este dictamen, surgió una queja del PAN debido a que los integrantes de la iniciativa privada van a tener tres meses para regularizar a todos sus trabajadores con base al interior de sus empresas; sin embargo, el gobierno Federal tendrá hasta el primer día de enero del 2022 para incluir a sus empleados en sus nóminas; y lo erogado será con cargo al presupuesto aprobado de cada dependencia federal.

"Debemos de darle leyes a las empresas, no obstáculos, esta iniciativa, para aquellos compañeros que no la leyeron, y que por cierto, no han dicho que se le está dando un trato desigual a la IP, que al sector pú-

blico. Al sector empresarial le dan tres meses para regularizarse y migrar al nuevo sistema y que en el sector público se les está dando un año, por qué esas diferencias. Tenemos que ser cuidadosos con los 4.5 millones de empleados que están bajo este esquema y que desafortunadamente al no tener otra alternativa van a caer en la informalidad", dijo Carlos Valenzuela (PAN).

En este dictamen se establece un monto de la participación de utilidades tendrá como límite máximo tres meses del salario del trabajador o el promedio de la participación recibida en los últimos tres años; se aplicará el monto que resulte más favorable al trabajador.

Estos son los puntos más importantes de la reforma:

- **Limita la subcontratación de personal a servicios especializados distintos del objeto social y de la actividad económica preponderante de la empresa contratante.**
- **El registro ante la STPS y la inscripción al padrón público de las empresas de subcontratación de servicios y obras especializadas.**
- **Multa de 2 mil a 50 mil UMA a quien preste servicios de subcontratación sin contar con el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).**
- **La responsabilidad solidaria en caso de incumplimiento.**
- **El otorgamiento de un plazo de tres meses para que los trabajadores subcontratados pasen a formar parte de la nómina del patrón real.**
- **Topo de Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) a 3 meses de salario o al promedio de los últimos tres años.**
- **Obligación en materia de IMSS e INFONAVIT para las empresas que prestan servicios de subcontratación, de presentar información cuatrimestral. Los reportes deberán presentarse a más tardar el 17 de enero, mayo y septiembre.**
- **Limitación de deducción y de acreditamiento de impuestos de pagos realizados a empresas de subcontratación laboral que no cuenten con el registro ante la STPS.**
- **Responsabilidad solidaria para los contratantes de los servicios, con respecto a las contribuciones a cargo de los trabajadores que presten el servicio.**
- **Derogación de la retención del 6% de Impuesto al Valor Agregado (IVA) en subcontratación.**
- **Obligaciones formales en materia de ISR e IVA relativas a información que el contratista debe proporcionar al contratante.**
- **Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en la contratación sólo podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación de personal.**





Se duplicará el monto de la pensión universal

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Recientemente, se dio a conocer que la pensión universal quizás ya no sea otorgada no en UMAS (Unidad de Mediada Actualizada) sino en relación con la evolución del salario mínimo. Se dice que los trabajadores han estado demandando que sus pensiones vayan ligadas al salario y no a la inflación. El UMA es una medida que también crece y evoluciona de acuerdo al Índice de Precios y Cotizaciones. La idea de la actualización del monto pensionario es preservar el poder adquisitivo "o nivel de vida" de la clase trabajadora, una vez que su vida laboral haya llegado a su fin. El trabajador en teoría saldría ganando si el dinero que recibe por su pensión fuera actualizada de acuerdo al salario mínimo. Simplemente hay que tomar en cuenta que desde que se implantó dicho UMA, por aprobación del Congreso de la Unión en 2016, pasó de los 73.04 pesos a los 89.62 pesos para este 2021. Un incremento o avance del 22 por ciento. En ese mismo lapso, el salario mínimo casi se duplicó, al pasar de los 73.043 pesos a los 141.70 pesos diarios. La clase trabajadora -a primera vista- saldría beneficiada si se abandonara la utilización del UMA para el pago de pensiones y se utilizara la evolución del salario como medida para aumentar pensiones.

Para este 2021, la pensión recibida por el trabajador en esa medida de UMAS, debe de ser "según cálculos propios" de al menos 3 unidades de esa medida al mes. Es decir, se debe generar una pensión mensual

de 8 mil pesos al mes, para no ubicarse por debajo de la línea de la pobreza. El tope de UMAS autorizados a pagar es de diez. O dicho en términos de dinero, del orden de los 896 pesos diarios o alrededor de 30 mil pesos al mes. Para 2021 el UMA tuvo un incremento del 3.15 por ciento respecto a 2020, pues se espera que la inflación total acumulada para este año sea de esa proporción. El UMA no podrá tener crecimientos muy elevados en los años venideros, pues la inflación que se espera, según Banco de México, no sobrepasará ese máximo del 3 por ciento anual. Si se desea preservar el poder adquisitivo de los que se jubilan con pocas UMAS, como en el caso de los que viven ligeramente por encima de esa línea de la pobreza, el UMA debe de crecer año con año.

Pensamos que el indexar las pensiones al salario mínimo puede ser una medida costosa al largo plazo. El desembolso del gobierno sería fuerte si las pensiones aumentan en forma tan importante como el salario mínimo. Desde luego que los trabajadores pensionados gozarían de un mejor nivel de vida durante su retiro, pero eso implicaría un problema para las finanzas del Estado a largo plazo. El gobierno ha externado que mantendrá equilibradas sus cuentas, es decir, no recurrirá al déficit. Pero sin embargo, sus ingresos no han crecido en forma importante, y al mismo tiempo, si el gasto en pensiones crece demasiado, es decir, si el salario experimenta alzas tan importantes como en los últimos cinco años, se

tendrán que hacer recortes o ajustes en los gastos públicos a futuro. Quizás llegue el momento en que la recaudación tributaria no crezca, y el compromiso por pago de pensiones sea mucho más elevado. Eso sería un grave problema para las finanzas públicas de nuestro país. El crecimiento del UMA -ligado directamente al costo de la vida o inflación- ha tenido aumentos modestos, pero ha conservado el nivel de vida del trabajador mexicano, debido a que el costo de la vida no se ha incrementado en forma tan importante.

Los patrones han visto con buenos ojos la utilización del UMA para pago de pensiones. Pero sin embargo, serían renuentes a indexar sus obligaciones en relación al aumento de los salarios mínimos, en caso de que éstos tengan aumentos tan importantes como en los últimos años. Por una parte, un incremento fuerte del salario mínimo crearía desempleo, según lo afirman los economistas. Por otra parte el desembolso en pensiones sería una pesada carga no sólo para el gobierno, sino también para ellos. Año con año la Comisión Nacional de Salarios Mínimos reúne a los representantes de los sectores obreros, patronal y del gobierno. Año con año se toma con cautela si el sector patronal y si el gobierno pueden acceder a las demandas de los representantes de los trabajadores. En el actual gobierno se descarta el postulado macroeconómico básico que establece que el aumento salarial desproporcionado es causa de inflación. Pensamos que dicha afirmación es incorrecta; el salario no puede incrementarse más allá de los incrementos de la productividad de la clase trabajadora. El incremento salarial que va más allá de la productividad despertaría la inflación, al aumentar el poder de compra sin tener un respaldo en la producción de bienes y servicios. Pensamos que no sería responsable seguir incrementado el salario en forma tan elevada como en los dos últimos años. Llegará un momento en que la inflación se saldría del rango preestablecido por nuestro banco central. En ese momento los incrementos de salarios serían nulificados por el incremento en el costo de la vida.

Los defensores de la utilización del salario como medida para pagar pensiones afirman que el UMA va a la zaga del salario, desde su implantación, en un 58 por ciento. Pero lo cierto es que el salario no puede crecer en forma indefinida como lo ha hecho. Pensamos que incluso en un futuro la utilización del salario como base del pago de pensiones ya no sería una medida tan atractiva, pues como se ha dicho,



llegará el punto en que ya no pueda seguir creciendo tanto. Llegará el punto en que sólo crezca de acuerdo o en relación directa con el costo de la vida o inflación.

La ley establece, como se dijo, un tope de 10 UMAS para el pago de pensiones. Son pocos los trabajadores que se verían afectados con esta resolución. También la legislación establece que se tomará en cuenta el promedio del sueldo básico en el último año inmediato anterior a la fecha de baja del trabajador. Quien se retira con un sueldo insuficiente, recibirá un pago por concepto de pensión también insuficiente. Y eso a pesar de la duplicación de la pensión anunciada por el gobierno federal. Para 2024 se pretende que la pensión mínima garantizada por el Estado sea de 6 mil pesos bimestrales, con una edad de retiro de 65 años.



Feierabend, la táctica alemana para desconectar del trabajo

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

En la actualidad, ha aumentado el teletrabajo. Esto ha hecho que, en ocasiones, lo laboral termine acaparando mucho más espacio y tiempo. El Feierabend es una manera de evitar que esto ocurra.

El Feierabend es una táctica que han ideado los alemanes para desconectar del trabajo. Como todo el mundo lo sabe, nunca como ahora se ha hecho tan débil la línea que separa la vida personal de la vida laboral. En algunos casos se puede decir que las personas están trabajando todo el día.

Esto sucede en especial con quienes trabajan a distancia. A toda hora están recibiendo e-mails, mensajes de todo tipo o requerimientos de diferente naturaleza. Eso hace que en realidad no haya momentos de descanso o pausas efectivas. El Feierabend es un antídoto contra esa situación.

El efecto de no poder cortar con el trabajo es un agotamiento mayor y un empobrecimiento de la vida personal. El valor del Feierabend es que permite generar un espacio efectivo para romper con las demandas laborales y descansar física y mentalmente del trabajo.

El teletrabajo y sus avatares

El teletrabajo ha llevado a que muchas personas ya no tengan que hacer el recorrido diario desde su casa al trabajo y viceversa. Aunque ese recorrido muchas veces estaba dominado por los atascos en el tráfico o por el ir y venir de multitudes en las calles, lo cierto es que también era un momento de transición y un espacio que le pertenecía a cada persona.

Con el teletrabajo ese recorrido se eliminó. En cambio de ello, las jornadas de trabajo para muchos se han vuelto extremadamente flexibles. A veces puede comenzar más temprano de lo habitual y extenderse a lo largo del día hasta bien entrada la noche. Incluso hay casos en los que a media noche nos encontramos recibiendo un último mensaje del trabajo.

A esto se suma el hecho de que ese recorrido diario entre el trabajo y la casa le agregaba dinamismo al día. Obligaba a transitar por diversos lugares, a ver diferentes personas y a moverse por diversos lugares. El teletrabajo ha vuelto a las personas mucho más sedentarias.

Qué es el Feierabend

El Feierabend se define como ese momento en el que finaliza la jornada laboral y se da paso al descanso. Es una palabra alemana y alude, en particular, a esa sensación que hay después de haber terminado con todas las tareas/compromisos anotados en la agenda. Hay una satisfacción especial en ese rato, pues el deber ha sido cumplido, haciéndonos mercedores, de alguna manera, del gobierno de nuestro tiempo.

Por lo tanto, el Feierabend equivale, de un modo u otro, a ese trayecto que se hace de la casa al trabajo cuando la labor se desempeña en forma presencial. Como para el teletrabajo no hay un equivalente, los alemanes idearon esta táctica. Consiste simplemente en dar un paseo al terminar el horario laboral.

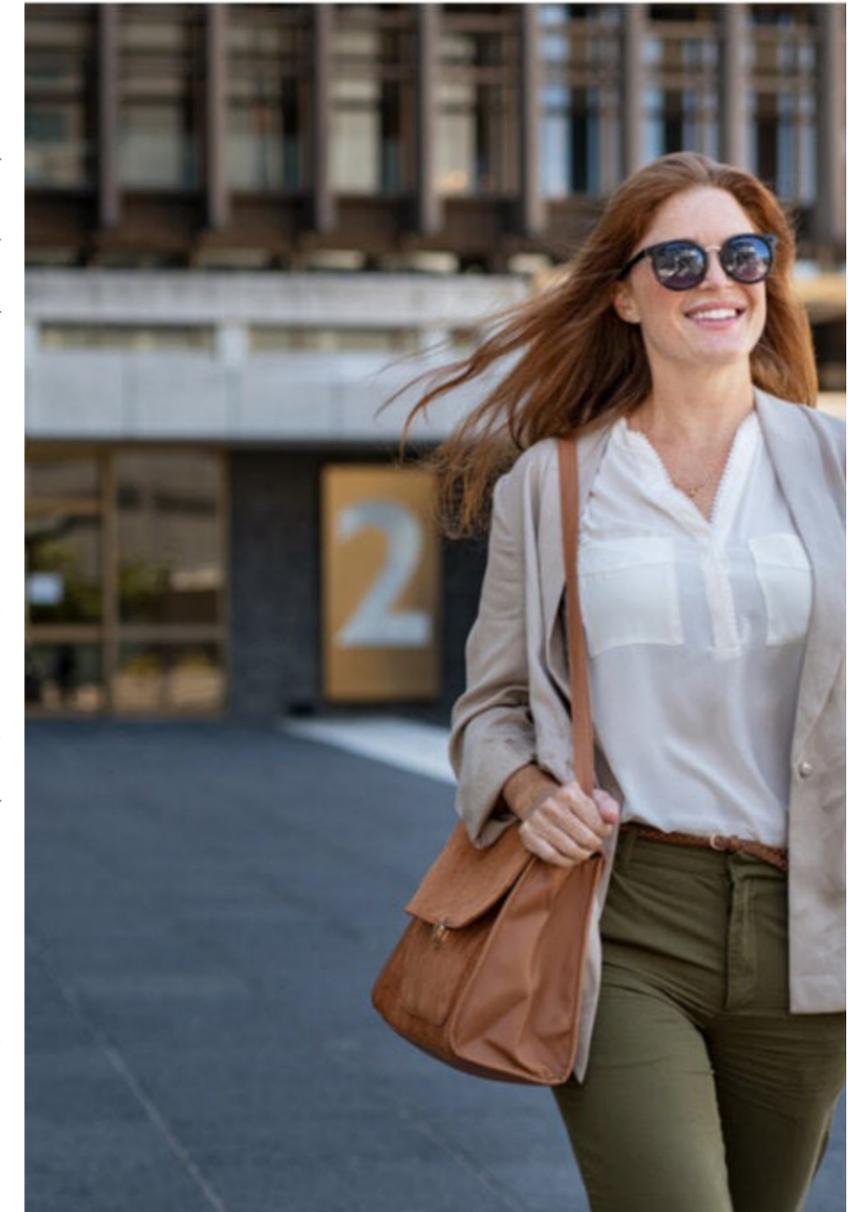
La idea es marcar la transición entre la jornada laboral y el tiempo que es ajeno a esta. Así pues, si las horas de trabajo se terminan a las seis, entonces a esa hora se da el paseo. Significa que comienza el tiempo de descanso. Se trata de una desconexión "limpia", pues su función es cerrar un ciclo.

Las ventajas del Feierabend

Todo indica que quienes laboran en la modalidad de teletrabajo, incluso si tienen jornadas estrictas, tienden a dedicarle más tiempo a lo laboral. Es probable que si una tarea quedó pendiente, nos resistamos a concedernos un descanso antes de que esté concluida. Por otro lado, podemos dejar de trabajar de forma fáctica, pero que no lo hagamos de manera mental. El hecho de no cambiar de entorno no nos ayuda en este sentido.

En los trabajos presenciales, el hecho de salir del sitio de trabajo ya marcaba un antes y un después. En el teletrabajo esa frontera es muy frágil. Así, es fácil que una persona termine trabajando más de lo que lo hacía antes o haciendo de su trabajo y de su vida personal una misma cosa. Ni lo uno ni lo otro es saludable y, por lo tanto, es muy válido marcar una línea.

Ese es el papel del Feierabend: marcar el antes y el después. A la misma hora, todos los días, se da un paseo. Significa que el trabajo ha quedado atrás y



se inicia el descanso. Esto es fundamental no solo para preservar la buena salud física y mental, sino para la productividad misma.

La traducción de Feierabend no es exacta. Algunos lo entienden como "la hora feliz". Otros dicen que es más exacto señalar "volver a conectarse con el núcleo". Se cual sea el significado literal, lo cierto es que corresponde a ese momento de corte con las obligaciones, que sean cuales sean las circunstancias, se debe preservar.

7 Características de las personas misóginas

Mtra. Laura Ruiz Mitjana
Máster en Psicopatología Clínica Infantojuvenil

La misoginia es el odio, la aversión o el rechazo hacia la mujer solo por el hecho de serlo. Pero ¿cómo es una persona misógina? Aquí hablamos de 7 de las características más comunes.

¿Conoces el concepto de misoginia? Antes vamos a hablar del odio. La RAE lo define como la antipatía o la aversión hacia algo o hacia alguien cuyo mal se desea. Implica un intento por rechazar o eliminar aquello que genera disgusto. Es un sentimiento de profunda antipatía, enemistad, repulsión o disgusto hacia alguien. Se puede odiar casi cualquier cosa, sin embargo, ¿qué ocurre cuando se odia a la mujer? Que entonces hablamos de misoginia.

La misoginia está asociada a una serie de prejuicios hacia la mujer, además de conductas discriminatorias, creencias irracionales y muchos estereotipos negativos asociados a ellas. Conoce aquí las 7 características fundamentales de una persona misógina.

El término "misoginia" está formado por la raíz griega miseo, que significa 'odiar', y gyne, que significa 'mujer'. Así, con misoginia nos referimos al odio, el rechazo, la aversión y el desprecio de los hombres hacia las mujeres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino.

La misoginia entendida como la aversión a las mujeres o la falta de confianza en ellas es una gran lacra social, un problema de la sociedad que conviene conocer para así prevenir o combatir.

El odio que se desprende a través de la misoginia puede ser más o menos disimulado, y se dirige no solamente hacia las mujeres, sino también hacia las niñas. Pero, ¿cómo es una persona misógina? ¿Cuáles son sus características? Veamos las más relevantes:

- **Cosificación del cuerpo de la mujer**

Una de las características de las personas misóginas es que perciben a las mujeres como objetos. En esto consiste la cosificación, que hace que se considere a la mujer como un objeto destinado a dar placer y a criar.

De esta forma, se le resta valor como persona, ya que se ve a la mujer como alguien que debe cumplir unas determinadas funciones. Cosificar no solo implica reconocer el atractivo físico de la mujer, sino que es reducir toda su identidad y su persona a propiedades estéticas o funcionales.

- **Animar a los demás a cosificar**

Otra de las características de estas personas es que tienden a animar a los demás a que también cosifiquen a la mujer. Así, ser misógino también implica una manera de ver las cosas que se intenta transmitir a los demás. A raíz de ello, la persona misógina hace comentarios despectivos u ofensivos a las mujeres y puede animar a los demás a hacerlo.

- **Violencia y actitudes machistas**

En casos más extremos, la persona misógina emplea la violencia machista. Puede hacerlo a través de actitudes más hostiles, o también a través de comentarios, comportamientos o incluso la agresión física o verbal. Esta violencia se dirige a las mujeres de forma sistemática, solamente por el mero hecho de serlo.

- **Marginación de la mujer**

La persona misógina tiende a marginar y a aislar a la mujer. Le da menos valor a sus comentarios o aportaciones. Así, son personas que evitan relacionarse con mujeres más allá del ámbito profesional o de determinadas tareas. Incluso, actualmente existe un movimiento que reivindica un estilo de vida alejado de las mujeres y del matrimonio tradicional, denominado Men Go Their Own Way.

- **Rechazo al liderazgo femenino**

Otra de las características de la misoginia es el rechazo del liderazgo femenino. Así, el misógino ve con mal ojo a todo aquel que busque dar visibilidad al feminismo o a la mujer más allá de sus roles tradicionales. Se defiende una visión tradicional de las cosas, donde las decisiones importantes "deben" ser tomadas por hombres.

- **Relacionar la baja cultura con la mujer**

Estas personas tienden a considerar que las mujeres consumen formas menores de cultura, o directamente que son menos cultas. En el plano misógino, al concepto de mujer van asociadas conductas como leer malas novelas, consumir programas basura, escuchar malas canciones... En definitiva, se trata de una mirada crítica y totalmente prejuiciosa sobre lo que consume la mujer, a nivel cultural.

- **Puritarismo selectivo**

El misógino también tiene tendencia a usar de manera selectiva una moral similar a la puritana en todo lo relacionado con la sexualidad. Esta moral selectiva la aplica solamente cuando juzga el comportamiento de las mujeres.

Son personas que denigran a las mujeres que visiten o actúan de una determinada manera, catalogándolas como promiscuas, muy sexuales... En cambio, con los hombres no emiten este tipo de comentarios sexistas.

Reflexiones finales

Con lo expuesto, la siguiente conclusión sobre la misoginia es casi inmediata: se trata de una conducta de tintes machistas y sexistas, que se fundamenta en unas bases prejuiciosas hacia el cuerpo de la mujer y hacia su persona. Implica actos discriminatorios y, en casos extremos, hasta violentos, hacia ellas.

Como siempre, la educación puede ser la gran herramienta que nos permita erradicar este tipo de actitudes y comportamientos. Si buscamos una sociedad justa e igualitaria, deberemos luchar contra este tipo de fenómenos, pero sobre todo, trabajar para que no lleguen a aparecer (eso es, trabajar en la prevención).





Diferencias entre la rabia y la ira

Mtra. Laura Ruiz Mitjana
Máster en Psicopatología Clínica Infantojuvenil

¿Qué diferencias entre la rabia y la ira encontramos? ¿Qué es cada concepto? ¿Cómo podemos diferenciarlas? Como veremos, la rabia es la expresión de la ira, pero aún hay más.

¿Cuáles son las diferencias entre la rabia y la ira? Podemos decir que la rabia y la ira son dos formas de respuesta emocional agresiva; se trata de conceptos similares, pero con diferencias importantes. Estas formas de respuesta emocional se desencadenan por múltiples causas, normalmente por situaciones o personas que generan un sentimiento de frustración, disgusto, dolor o sensación de amenaza.

Como veremos, no es lo mismo sentir ira que sentir rabia, o manifestar ira que manifestar rabia. A grandes rasgos, podríamos decir que la rabia es la expresión de la ira, una emoción mucho más profunda y a veces, también más dañina.

Rabia e ira: ¿qué son?

La Real Academia Española (RAE) define la rabia como 'ira, enojo, enfado grande'. En el caso de la ira, la define como un 'sentimiento de indignación que causa enojo', o como 'apetito o deseo de venganza'.

Así, leyendo estas definiciones podemos pensar que se trata de conceptos similares, y en cierta manera, lo son, pero también entrañan diferencias.

Las diferencias entre la rabia y la ira

¿Qué diferencias encontramos entre estos conceptos? La primera de las diferencias entre la rabia y la ira tiene que ver con su definición.

Así, mientras que la ira se trata de una emoción, que nace como resultado de estar molestos o irritados por algo, podemos decir que la rabia es una ira violenta e incontrolable, que a menudo se acompaña de acciones físicas violentas. Vamos a ver más de estas diferencias:

- **Concepto**

Cuando hablamos de ira nos referimos a un sentimiento de disgusto y beligerancia que nace por un determinado mal. En cambio, la rabia es la manifestación última de la ira extrema. Es su expresión.

- **Naturaleza**

Otra de las diferencias entre la rabia y la ira es su naturaleza. La ira, como hemos visto, es una emo-

ción "negativa"; en cambio, la rabia es una fase incontrolable o violenta de ira extrema.

- **Expresión**

La ira presenta diferentes niveles o grados, y está puede o no ser manifestada en el exterior. En cambio, la rabia es la manifestación última de la ira, que brota dentro de la persona. La rabia suele manifestarse en el exterior, y es muy difícil de reprimir.

- **Período**

Mientras que la ira puede durar mucho tiempo (ya que puede ocultarse), la rabia aparece cuando la ira se descontrola y se convierte en un acto violento. Es decir, su expresión puede ser más corta.

Normalmente, a través de la rabia se manifiestan conductas violentas u hostiles.

- **Intensidad**

Según Sijam Ismael, psicóloga y conferencista, otra de las diferencias entre la rabia y la ira es que la ira es una respuesta emocional más fuerte, intensa e incontrolable.

Por su parte, Franz Siles, psiquiatra, afirma que la ira es una emoción "de aparición intempestiva y de corta duración. Es la máxima expresión de la agresividad".

- **Manifestación corporal**

La ira se manifiesta en el cuerpo de múltiples formas. Podemos sentir ira y sentir tensión, agitación... y rabia. Así, la rabia es una de sus expresiones (per no la única).

En cambio, la rabia en sí misma se manifiesta a través del sistema nervioso y hormonal. Todo nuestro cuerpo se moviliza a la acción, se prepara ante una posible amenaza.

No es lo mismo sentir rabia que ira

La ira es una emoción que nace muy de dentro, y que aparece cuando alguna situación nos perturba emocionalmente, nos enfada, nos indigna o nos daña. La ira, como cualquier otra emoción, es lícita, y muy comprensible en algunos casos.

Es por ello que, cuando hablamos de emociones, no se trata tanto de emociones "positivas o negativas", sino de emociones que cumplen una determinada función. Es normal, por ejemplo, sentir ira cuando vemos injusticias. ¿Qué ocurre? Que ese descontrol de la ira, esa ira manifestada se expresa a través de la rabia.

Cómo manifestamos rabia o ira

Cuando alguien siente rabia puede manifestarlo de múltiples formas: a través de gritos, de llanto, de insultos, de actitudes violentas u hostiles... El grado de manifestación o intensidad puede variar enormemente.

Pero normalmente, la rabia sale a flote, se manifiesta, cosa que no tiene por qué ocurrir con la ira. Así, en el caso de la ira, esta puede reprimirse, lo que pasa que los efectos de esta represión pueden ser muy dañinos con el tiempo. La ira, por su parte, se manifiesta de formas muy diversas: con tristeza profunda, malestar, sufrimiento, enfado... En definitiva; la ira es una emoción humana, mientras que la reacción a esa emoción (o su expresión) es la rabia. Así, muchas veces la rabia es la cara visible de la ira (siendo esta última mucho más fácil de ocultar).

Aprender a gestionar la rabia no es fácil, porque la ira es un sentimiento frecuente y no nos enseñan a hacerlo. Sin embargo, con la ayuda adecuada ¡es posible!





Licenciatura en **DERECHO**

CLAVE UNAM 3406-09

INSCRIPCIONES ABIERTAS

CURSOS 2021

COMIPEMS

Prepárate
con nosotros
y asegura
tu ingreso

UNAM IPN UAM



Tels. 55 57024087 55 57021362 WhatsApp 55 67636797 55 38764302

[/UOM.VLT](https://www.facebook.com/UOM.VLT) [@UOM_VLT](https://twitter.com/UOM_VLT) [@uom.vlt](https://www.instagram.com/uom.vlt) inscripciones@uom.mx