

AUTÓNOMO Y MODERNO

SINDICALISMO a la Vanguardia

**POLÍTICA SALARIAL
POLÍTICA LABORAL**

4

**INFORME
DE GOBIERNO
2021-2022**



MÉXICO

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



EDICIÓN IMPRESA Y DIGITAL

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

**EJEMPLAR
GRATUITO**

www.sindicalismo.com.mx



¿Sabías que puedes certificar tu **PREPARATORIA** con tu *EXPERIENCIA LABORAL*?

¡Así es! Únicamente presenta tu documentación y espera tu certificado de preparatoria

Contáctanos para mayor información

Coméntanos que eres **agremiado del Sindicato** para hacer acreedor a las ofertas educativas y precios exclusivos para ti y tus familiares



CONTÁCTANOS  

55 3055 5462 / 55 3028 2585



Grupo Universitario Bata

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 consciencia 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
Marco Villanueva Camarena
Enrique Vidal Dzul
Enrique Vera
Emmanuel Ortega
Elena Sanz
Valeria Sabater
Edith Sánchez
Gema Sánchez Cuevas
Yenifer Cuesta
Andrés Navarro

DISEÑO EDITORIAL
DRACOM, Diseño y Comunicación

REDES SOCIALES
Sindicalismo a la Vanguardia

SITIO WEB
Sindicalismo a la Vanguardia

FOTOGRAFIA Y VIDEO
Sindicalismo a la Vanguardia

DISTRIBUCIÓN
Sindicalismo a la Vanguardia

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

www.sindicalismo.com.mx
contacto@sindicalismo.com.mx
whatsApp: 56 1773 4577

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO
a la Vanguardia

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



Pag. 8

Contenido

- México Vive una Revolución Laboral con cambios profundos y transformadores que no inhiben la inversión **Pag. 8**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA
- Se llevó a cabo el 2º Foro Trilateral sobre el Desarrollo de la Fuerza Laboral en América del Norte **Pag. 10**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA
- IMSS y CONSAR firman convenio de colaboración administrativa e intercambio de información en beneficio de los trabajador@s **Pag. 12**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA
- Tu patrón debe registrarte en el IMSS con tu salario correcto, el no hacerlo afecta tus cotizaciones ante el Instituto **Pag. 14**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA
- Entrega Gobierno de la Ciudad de México apoyos a 126 Sociedades Cooperativas **Pag. 16**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA
- INFONAVIT ha apoyado con más de 623 mdp a sus acreditados a través del Seguro de Daños en esta Administración **Pag. 18**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA
- STIA vulnera a sus sobrecargos agremiados **Pag. 20**
Por XINEMA GARMENDIA
- Lanzan IMSS y SNTSS Estrategia Nacional para el Fortalecimiento de la Identidad Institucional y Sindical de Trabajadores **Pag. 24**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Toma de Nota del Nuevo Comité Central de la CROM **Pag. 28**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

IV Conferencia Nacional de la Nueva Central de las y los Trabajadores **Pag. 32**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Compromisos que se Cumplen **Pag. 36**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Impulsar la Reactivación Económica, el Mercado Interno y el Empleo **Pag. 38**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

El Congreso del Trabajo y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en junta de trabajo **Pag. 50**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Conmemoran incorporación de Chiapas al Pacto Federal en palacio de Bellas Artes **Pag. 54**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA



Pag. 46

Resultados de la consulta en la empresa VU Manufacturing **Pag. 58**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Volkswagen y sindicato acordaron aceptar la propuesta **Pag. 59**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Apoya Secretaria del Trabajo de la CDMX a población en situación de calle con trabajo temporal **Pag. 50**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA



Pag. 62

Más de 600 personas jóvenes tomadoras de decisiones se sumaron a Encuentro Nacional organizado por el IMJUVE **Pag. 62**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Feria Nacional de Empleo para la Inclusión Laboral de la Juventud reactiva la economía y acerca oportunidades **Pag. 64**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Fonacot emite bono social en beneficio de las y los trabajadores del sur-sureste de México **Pag. 68**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Ante gobernadores, secretarios de Estado y cámaras empresariales IMSS implementa programa ELSSA para el sector turismo **Pag. 70**
Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA



Pag. 68



Pag. 50

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO
a la Vanguardia

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO
a la Vanguardia



Pag. 78

Los jóvenes son el presente y futuro de México, bajo ese principio el IMJUVE será coordinado por la STPS

Pag. 74

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

CONASAMI presenta actualización del Índice de Condiciones de Empleo con datos 2022

Pag. 76

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

LaCISS culmina semana de celebraciones con la ratificación Zoé Robledo como su presidente y Alvaro Velarca como Secretario General

Pag. 78

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Para un entorno laboral saludable, el hotel "Hilton México City Reforma" se adhieren al programa ELSSA

Pag. 80

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Lanzan la 2ª fase del Programa Habilidades Digitales para las Mexicanas del S. XXI

Pag. 82

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

CDMX primer lugar en creación de empleos

Pag. 84

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

Ante el pleno del TFCA firman acuerdos de condiciones generales de trabajo, autoridades y sindicato del metro

Pag. 85

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA



Pag. 86

Arranca programa de trabajo temporal para mejoramiento de mercados públicos

Pag. 86

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA

El liderazgo femenino y sus características

Pag. 88

Por ELENA SANZ

Suicidui en el adulto mayor: factores de riesgo y consejos de prevención

Pag. 90

Por ELENA SANZ

El síndrome del nido lleno

Pag. 94

Por ELENA SANZ

¿Por qué la creatividad es importante en el deporte?

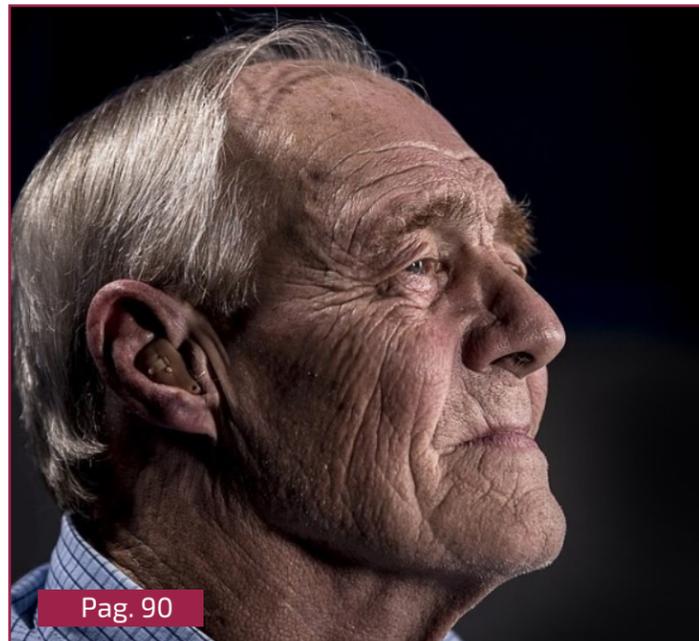
Pag. 96

Por GLORIA REDONDO

Qué hacer en Tepoztlán

Pag. 98

Por SINDICALISMO A LA VANGUARDIA



Pag. 90

Diseño WEB Dominio Hospedaje Redes Sociales

WEBSITES
EXCLUSIVOS
CONFEDERACIONES
FEDERACIONES
SINDICATOS

SERVICIOS



Diseño WEB
PC - Movil



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



Redes Sociales
Creación y vinculación

OBJETIVOS

Apoyar a las **Centrales Sindicales** del País

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

CONTACTANOS

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



56 1773 4577



websites.sv@gmail.com



CDMX

México vive una revolución laboral con cambios profundos y transformadores que no inhiben la inversión

En materia laboral, México vive una revolución con **cambios profundos que garantizan la libertad y democracia sindical**, así como la recuperación de salarios mínimos, complementada con la reforma al sistema de pensiones y la eliminación de la figura de la subcontratación de personal, expresó **Luisa María Alcalde**, secretaria del Trabajo y Previsión Social, al inaugurar el Primer Foro Regional de Cumplimiento Laboral T-MEC.

Las cifras confirman la transformación en el mundo del trabajo, *"son ya 21 millones 200 mil trabajadores afiliados al Seguro Social, el salario mínimo recuperó el 70% de su poder adquisitivo y registramos los máximos históricos de salario promedio y de inversión"*, detalló.

La mejora de las condiciones laborales no es un signo para inhibir inversiones y distorsionar el mercado, *"estamos ante un modelo que respeta los derechos laborales y las decisiones de los trabajadores sobre su vida sindical, así como prioriza el diálogo social que representa la negociación colectiva y demuestra que lejos de inhibir, mejora las oportunidades de inversión, porque genera estabilidad y un Estado de Derecho para hacer un mejor país"*, afirmó.

Explicó que los cambios impulsados van a permitir lograr mejores condiciones para hacer crecer la industria y abrir los negocios a un mundo que antes era desconocido, insto a los empresarios a apoyar los procesos de legitimación de contratos colectivos y la vida sindical.

Alcalde Luján destacó que la Reforma Laboral es un modelo exitoso con resultados positivos, *"de la totalidad de los conflictos laborales que se presentan en las 21 entidades donde ya opera, el indicador*

Los embajadores de los países socios del T-MEC coincidieron en el reconocimiento a los avances de la Reforma Laboral implementada por la STPS en beneficio de la protección de los derechos laborales de los trabajadores de la región



es del 70% en la resolución de conflictos por la vía del diálogo", subrayó.

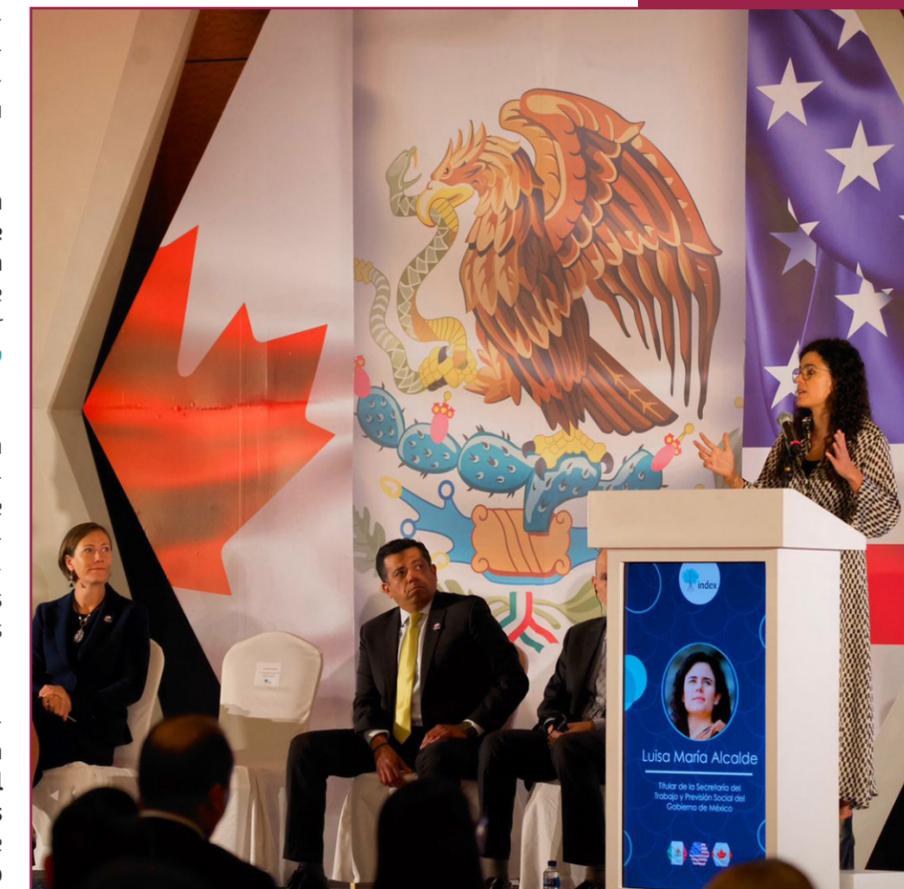
Furtado de Oliveira, director de la oficina de país de la Organización Internacional del Trabajo para México y Cuba.

En su participación por medio de un videomensaje, **Julie A Su**, subsecretaria del Departamento del Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos de América, refirió la coincidencia con México en el cumplimiento de los derechos laborales a través de su legislación.

El Embajador de los Estados Unidos en México, **Ken Salazar**, destacó por videomensaje que a **2 años de la entrada en vigor del T-MEC hay cambios en la vida de los trabajadores**, reconoció el liderazgo de la Secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde, por impulsar este nuevo modelo *"qué facilita el acceso a la justicia a los trabajadores"*.

La Embajadora adjunta del Gobierno de Canadá en México, **Shauna Hemingway** reconoció que los esfuerzos realizados con los cambios al sistema de justicia laboral y la incorporación de buenas prácticas, se realizan *"en beneficio de todos los participantes de este modelo"*, y al final, protegen los derechos laborales en los tres países integrantes del acuerdo comercial.

En la inauguración del foro organizado por el Consejo de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación Index, participaron **Luis Manuel Hernández**, presidente nacional de Index; **Jesús Zarazúa**, director nacional de Grupo de Trabajo de Cumplimiento Laboral de Index; **Pedro Américo**



Se llevó a cabo el 2° Foro Trilateral sobre el Desarrollo de la Fuerza Laboral en América del Norte

Finalizó el 2° Foro Trilateral sobre el Desarrollo de la Fuerza Laboral en América del Norte, en el marco del Comité de Competitividad del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), un esfuerzo para atender los desafíos que enfrenta la región en cuestión del desarrollo laboral.

En la ceremonia inaugural participaron la secretaria de Economía, **Tatiana Clouthier**; la secretaria del Trabajo y Previsión Social, **Luisa María Alcalde**; el director general del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), **Rodrigo Rojas**; y el titular de la Unidad de Estudios e Intercambio Académico del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

También estuvieron **Daniel O'Brien**, subrepresentante comercial adjunto para América del Norte de la Oficina del Representante Comercial de Estados Unidos, y el viceministro adjunto interino para las Américas de Asuntos Globales de Canadá, **Eric Walsh**.

La secretaria Clouthier señaló que la fuerza laboral es el núcleo del desarrollo; no sólo eso, también tiene un gran impacto sobre la competitividad tanto de las empresas como de los países.

“El que nuestro capital humano tenga acceso a trabajos bien remunerados y con desarrollo personal, es el camino para que toda la sociedad avance”, señaló.

Enfatizó que un solo país no puede sortear los retos que presenta la automa-

tización y la digitalización, por lo que se trabaja de la mano de nuestros socios del T-MEC, partiendo de una visión regional integral y de largo alcance.

La secretaria Luisa María Alcalde destacó la **apuesta del Gobierno de México por la juventud**, impulsada por el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, el cual brinda a los aprendices la posibilidad de adquirir habilidades y competencias requeridas por la industria.

A la fecha, **2.3 millones de jóvenes se han capacitado en el país y 60% son mujeres**, varias de ellas se forman en industrias vinculadas al T-MEC, empresas medianas y pequeñas unidades económicas.

El Foro se conformó de tres paneles, que se centraron en certificaciones de competencias laborales, los programas duales (escuela-empresa) y los programas de aprendices y prácticas profesionales.

En particular, **la Secretaría de Economía presentó el tablero de talento mexicano, una herramienta que permite identificar las capacidades laborales y vocaciones industriales por estado**, a fin de identificar oportunidades y áreas de oportunidad para los trabajos de fortalecimiento de la competitividad regional.

Como parte de los trabajos de dos días, hoy se sostuvieron reuniones de trabajo y networking con autoridades certificadoras, educativas e industrias y sector privado.

La próxima edición de este foro se llevará a cabo en Canadá, en octubre de 2022.





IMSS y CONSAR firman convenio de colaboración administrativa e intercambio de información en beneficio de los trabajadores

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR) firmaron un convenio, con la finalidad de **ampliar la colaboración administrativa e intercambio de información en materia de pensiones y ahorro para el retiro**, que permita mejorar los trámites en beneficio de las y los trabajadores.

En la sala del H. Consejo Técnico del IMSS, suscribieron el convenio el director general del Seguro Social, maestro **Zoé Robledo**, y el presidente de la CONSAR, doctor **Iván Pliego Moreno**, que tiene como propósito recibir información relevante sobre patrones activos y asegurados al Régimen Obligatorio, pensiones concedidas y negativas emitidas para efectos estadísticos y de supervisión.

Además, recibir información de las trabajadoras que han solicitado incapacidades por maternidad, lo que permitirá generar estudios y acciones en beneficio de ese sector de la población.

Mediante este convenio también se **proporcionará información de las aportaciones a las Subcuentas de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, y de la Subcuenta de Vivienda**, así como información de la base de datos de los Planes Privados de Pensión

registrados ante la CONSAR, lo cual permitirá desarrollar funciones de seguimiento estadístico y fiscalización.

El director general del IMSS, Maestro Zoé Robledo, destacó que la firma de este convenio es fruto del trabajo de las diferentes áreas jurídicas y técnicas, a fin de continuar una colaboración permanente y que dará al IMSS y a la CONSAR mejores herramientas para el análisis y generar estrategias políticas que contribuyan al retiro de los trabajadores.

"No hay forma de no pensar, en el largo plazo y el horizonte temporal del tema de las pensiones, cuando tenemos la transición demográfica que estamos viviendo en el país y también con los primeros resultados de la reforma del 2020 ya a la vista", dijo Zoé Robledo.

Señaló que este año, de los 419 mil pensionados, 41 mil no lo hubieran conseguido sin la reforma, lo que es un primer resultado claro y concreto, a lo que se han sumado otras reformas en materia de subcontratación y el incremento del salario mínimo.

Por su parte, el presidente de la CONSAR, Iván Pliego Moreno, comentó que *"esta colaboración es*

El propósito es que la información fluya de manera transparente entre ambas instituciones para **garantizar que los trabajadores puedan, al término de su vida laboral, realizar trámites de manera más expedita.**

El director general del IMSS, Zoé Robledo, y el presidente de CONSAR, Iván Pliego Moreno, suscribieron este acuerdo.



el resultado de la convicción conjunta por expresar, con hechos, la voluntad del Gobierno de México de servir mejor a la sociedad y de poner a los trabajadores siempre en el centro de nuestras acciones, además de proveer servicios eficientes y oportunos que den plena garantía a los derechos de las y los mexicanos respecto a la Seguridad Social y en particular al Sistema de Ahorro para el Retiro".

En su mensaje, el director de Prestaciones Económicas y Sociales, doctor **Mauricio Hernández Ávila** subrayó que la firma de este convenio permitirá que ambas instituciones intercambien información de manera más expedita y oportuna.

Asistieron a este acto, el doctor **Mauricio Hernández Ávila**, director de Prestaciones Económicas y Sociales; **Iván Pérez Negrón**, titular de la Unidad de las Prestaciones Económicas y Salud en el Trabajo; **David Razú Aznar**, director general de Afore XXI-Banorte; el licenciado **Manuel Pardo Pastrana**, presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) en Chiapas.

Por la CONSAR, la maestra **Alejandra Ayala Alpuche**, vicepresidenta de Operaciones; licenciado **Alejandro Barajas Aguilera**, vicepresidente Jurídico y la licenciada **Sonia Salazar Ham**, coordinadora general de Información y Vinculación.



¿Ya estás registrado ante el IMSS pero con un salario menor al que percibes o no has sido registrado como trabajador?

Denuncia

¿Qué es una denuncia?

Es la manifestación por escrito, correo electrónico, presencial, o telefónica efectuada por ti como trabajador, o por tus beneficiarios o representante legal, presentada a tu nombre o de forma anónima, en la que se señalen presuntas irregularidades de tu patrón, por ejemplo:

- No te haya registrado como trabajador ante el IMSS.
- Que te hayan registrado con un salario menor al que realmente percibes.

Tu patrón debe registrarte en el IMSS con tu salario correcto, el no hacerlo afecta tus cotizaciones ante el Instituto

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en coordinación permanente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), lleva a cabo acciones para **identificar asesores y despachos que ofrecen reducir costos de nómina e impuestos mediante esquemas para simular operaciones**, es decir, por medio de prácticas ilegales que conllevan un riesgo inminente, ya que éstas pueden constituir defraudación fiscal e involucrar a los patrones que recurren a las mismas como responsables solidarios o partícipes en **"delincuencia organizada"**.

De este modo, se ha identificado a empresas que realizan pagos a las personas trabajadoras bajo conceptos que, sin reunir los requisitos legales para tal fin, son excluidos de la integración del salario registrado ante el Instituto, como: planes de pensiones, pensión de subsistencia, renta vitalicia u otros de naturaleza similar.

El monto de tales pagos —realizados en efectivo, monedero electrónico, depósitos bancarios u otros medios— resulta superior al salario con el que los patrones inscriben a las personas trabajadoras ante el IMSS.

Consecuentemente, el IMSS instrumentó una **"Estrategia de orientación y promoción al cumplimiento"**, con la finalidad de concientizar a patrones y de orientar a trabajadores respecto de los riesgos que dicha práctica indebida genera para ambos.

En el marco de la Estrategia, se han enviado comunicados a miles de personas trabajadoras registradas ante el IMSS con un salario menor al que realmente perciben, para hacer de su conocimiento que **tal falta patronal perjudica su cobertura de seguridad social al afectar sus derechos a la salud, económicos, sociales y culturales**, así como para proporcionarles los canales de denuncia.

También se han enviado comunicados a patrones para reiterarles su obligación de inscribir a toda

persona trabajadora con el salario que percibe realmente y para que eviten utilizar o involucrarse en esquemas de simulación de operaciones por lo que se refiere a previsión social.

Lo antes señalado, pone de relieve la importancia de que los patrones revisen periódicamente su operación, para así evitar incurrir en responsabilidad económica o incluso de carácter penal, y poner en riesgo a sus empresas. Para tal efecto, los patrones pueden acercarse al IMSS a fin de recibir orientación sobre el cumplimiento de obligaciones de seguridad social e información de los diversos programas de regularización ante el mismo.

Por su parte, con el Reporte Personalizado de Cotización en el IMSS (RPCI) una persona trabajadora puede, mes con mes, conocer de manera automática qué patrones la registraron en el Instituto, cuántos días cotizó en el mes y cuál es su salario registrado ante el IMSS. Para

asegurarse de que su información afiliatoria registrada en el Instituto sea consistente con su trayectoria laboral, las personas trabajadoras pueden obtener su RPCI descargando en sus teléfonos celulares la App IMSS Digital y registrándose una sola vez con su NSS, CURP y un correo.

Toda persona trabajadora que se entere de cualquiera de las irregularidades referidas o se vea afectada por éstas puede **levantar fácilmente una denuncia por teléfono, comunicándose al 800 623 23 23, opción 5 y posteriormente 4, en un horario de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, o bien mediante correo electrónico dirigido a denuncia.enlinea@imss.gob.mx**

Los trámites en el IMSS son gratuitos y el portal <http://www.imss.gob.mx/denuncia> ofrece más información sobre denuncias.

¿Dónde y cómo puedes presentar tu denuncia?

800 623 23 23 opción 4 de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas

Vía Telefónica

Dirigido a denuncia.enlinea@imss.gob.mx

Por correo electrónico

En el Departamento de Auditoría a Patrones de la **Subdelegación del IMSS** más cercana a tu domicilio, de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 horas.

De forma personal

En el Departamento de Auditoría a Patrones en las **133 Subdelegaciones del IMSS**, de lunes a viernes de 09:00 a 15:00 horas.

Por escrito

[¿Qué información y documentación necesitas?](#)

[Consulta las Preguntas frecuentes](#)



ENTREGA GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO apoyos a 126 Sociedades Cooperativas



La Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, **Claudia Sheinbaum Pardo**, y el Secretario de Trabajo y Fomento al Empleo, **José Luis Rodríguez Díaz de León**, entregaron apoyos económicos de 120 mil pesos para 126 sociedades cooperativas de producción y servicios, que forman parte del programa Economía Social de la Ciudad de México 2022.

"Este programa de cooperativas que tiene 150 millones de pesos y que hasta ahora se han formado casi mil 500 cooperativas que se están formando en la ciudad, es algo único, antes nunca había ocurrido este número de cooperativas", dijo.

La mandataria destacó que los beneficiarios no tuvieron que acudir a algún gestor, alguna organización para poder tener sus recursos, pues ese es el objetivo del gobierno.

"Pues de esto se trata ser gobierno, estar al servicio de la gente, por eso somos servidores públicos, al servicio del pueblo de México", expuso.

Por su parte, Rodríguez Díaz de León expuso que trabajar en favor de la economía social, solidaria y comunitaria, es parte fundamental para el crecimiento de la ciudad.

"El cooperativismo tiene principios y objetivos en común, lo que los une en principio es identificar una idea, un esfuerzo, y salir adelante, irrumpir en el mercado y abrir opciones y alternativas".

Con una inversión de 15 millones 120 mil pesos, que corresponden al subprograma de Fortalecimiento de Cooperativas, se beneficiará a 650 personas que integran dichas sociedades cooperativas en las 16 alcaldías de la Ciudad.

El Secretario de Trabajo, agregó que la Ciudad de México es la entidad con mayor generación de empleos en el país **"Las sociedades cooperativas son una forma de generación de empleos y nuevas oportunidades para realizar un trabajo"**.

En este evento que se realizó en el Deportivo Leandro Valle en la Alcaldía Iztacalco, acompañó el alcalde de la demarcación, **Armando Quintero Martínez**.

En el marco de este evento se realizó una feria de apoyo a la economía social y solidaria, donde más de 30 sociedades cooperativas exhibieron sus productos y servicios.

Durante 2022, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, a través del programa Economía Social y Solidaria, ha entregado apoyos económicos para la creación y fortalecimiento de 447 sociedades cooperativas de productos y servicios, por un monto de 72 millones 120 mil pesos.





Infonavit ha apoyado con más de 623 mdp a sus acreditados a través del Seguro de Daños en esta administración

Inundaciones y sismos son los dos principales desastres naturales que provocaron la aplicación del Seguro de Daños.

Los estados de Tabasco, Tamaulipas y Yucatán concentran el 67.9% del monto de las indemnizaciones.

Con el objetivo de proteger el patrimonio de las y los trabajadores ante algún desastre natural, entre enero de 2019 y agosto de 2022, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) ha pagado 623 millones 941 mil 349 pesos a través del Seguro de Daños con el que cuentan todos sus créditos hipotecarios. Con el total de los recursos, se indemnizó a 31 mil 236 acreditados.

Del total de recursos ejercidos para la indemnización de las y los acreditados afectados por desastres naturales, 487 millones 159 mil 904 pesos se aplicaron para cubrir daños causados por inundaciones y 60 millones 759 mil 818 pesos para las afectaciones provocadas por sismos.

De igual forma, los tres estados del país que concentran el 67.9% de los recursos otorgados por el Seguro de Daños son: Tabasco con 210 millones 851 mil 912 pesos; Tamaulipas con 183 millones 936 mil 911 pesos y Yucatán con 28 millones 919 mil 321 pesos.

En lo que va de 2022, hasta el cierre de agosto, a través de la aplicación del Seguro de Daños el Infonavit indemnizó con 73 millones 216 mil 362 pesos a 2 mil 426 acreditados.

Vale recordar que, el Seguro de Daños del crédito Infonavit está vigente durante toda la vida del financiamiento y protege el patrimonio de las y los acreditados en caso de daño total o parcial en su vivienda, siempre y cuando los pagos estén al corriente o se firme un convenio de regularización.

Los riesgos que cubre este seguro son: incendio, terremoto, erupción volcánica, desplazamiento de terreno –siempre y cuando sea súbito e imprevisto-, inundación, explosión, huracán, ciclón, granizo o nieve, vientos tempestuosos, objetos caídos de aviones y caída de árboles.

Si una de estas eventualidades provoca afectaciones en la vivienda, las y los acreditados tienen hasta dos años después de la fecha del siniestro para solicitar la aplicación del Seguro de Daños, para que dentro de ese mismo plazo la vivienda sea visitada por el despacho de ajustadores.

Para hacer válida la cobertura, las y los acreditados que sufrieron daños en su vivienda deben acudir a su Centro de Servicio Infonavit (Cesi) más cercano y entregar la siguiente documentación:

- Copia de identificación oficial vigente.
- Croquis de ubicación de la vivienda.
- Fotografías de los daños más representativos generados por el siniestro.
- Estado de cuenta del crédito Infonavit.
- Número telefónico fijo y móvil de contacto.
- Presupuesto de reparación estimado, debe incluir cantidad y costo de material y mano de obra.
- Original del acta levantada ante un agente del Ministerio Público, protección civil o bomberos. Este documento debe señalar la fecha exacta del siniestro.
- Carta de formal reclamación firmada por la persona acreditada, donde detalle lo ocurrido y señale la fecha exacta del daño.
- Reporte de Daños, el cual se puede descargar en infonavit.org.mx.

No obstante, si el siniestro fue masivo, es decir que afectó a varias viviendas, las y los acreditados deben:

- Presentar su número de crédito
- Corroborar que su domicilio sea el mismo que el registrado en ALS.
- Dejar dos números telefónicos para ser contactado.

En el caso de hipotecas cofinanciadas con algún banco, el Seguro de Daños sólo aplica para la parte del crédito otorgado por el Infonavit.

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

Infonavit es una institución de solidaridad, servicio y seguridad social del Estado, que tiene como objetivo otorgar crédito barato y suficiente para que las y los trabajadores del sector formal puedan acceder a una vivienda adecuada y formar un patrimonio. Desde su creación en 1972 a la fecha, el organismo ha colocado más de 12 millones de créditos en México.





STIA vulnera a sus sobrecargos agremiados

Lic. Ximena Garmendia
 Periodista Especializada en Aviación

La aviación es un mundo maravilloso, pero el trabajo aeronáutico no es fácil de entender, sobre todo aquel que se ejerce a bordo de una aeronave. Por eso es importante que los sindicatos que agremien trabajadores aeronáuticos comprendan a fondo la naturaleza del trabajo.

Primero, el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas está catalogado como de "alto riesgo" dentro de la Ley Federal del Trabajo; es por eso que a lo largo de los años se ha buscado que los trabajadores -en este caso hablo de los sobrecargos-, tengan ciertos pagos "extras", por el desgaste físico al que son sometidos.

Y no me refiero solo a cubrir horarios bastante peculiares; mi observación va más allá, pues el sobrecargo indistintamente puede comenzar su jornada laboral en la mañana, o al mediodía, la tarde, la noche e incluso durante la madrugada; la mayoría de los sobrecargos aterrizan entre cuatro y cinco veces en un mismo día, y esto genera un desgaste continuo en el cuerpo por la presurización y despresurización de los órganos internos. Existe evi-

dencia científica de que un año trabajando como sobrecargo equivale al desgaste de 7 años de alguien que trabaja en tierra.

Desafortunadamente a estas condiciones hay que sumar una más grave, que deja a los sobrecargos en una total indefensión. Me refiero a la existencia de un sindicato charro como el Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeronáutica, Comunicaciones, Similares y Conexos de la República Mexicana (STIA), que lidera Rubén Romo y su familia, como parte del Comité Ejecutivo.

Rubén Romo no solo detenta los Contratos Colectivos de sobrecargos que prestan sus servicios a Aeroméxico Connect, VivaAerobus y Volaris, sino que también maneja otros sindicatos más, como el Sindicato Progresista Justo Sierra, que agremia a los trabajadores de Gentera, de las librerías El Sótano, el restaurante "La Posta Trattoria", Asofín Comercial y Grupo Educativo Potosino, entre otras industrias que nada tienen que ver con la aviación comercial.

En el caso de la empresa VivaAerobus, los sobrecargos de la Base México, tienen a Brenda Sánchez como Jefa de sobrecargos, y **denuncian que tras una junta que tuvieron con ella, les revisaron a los sobrecargos sus teléfonos celulares de manera obligatoria**, con la finalidad de verificar que tuvieran instaladas las aplicaciones de la empresa.

Y aquí yo planteo las siguientes preguntas al sindicato STIA: si la empresa no proporciona los equipos, **¿consideran válido que los sobrecargos tengan que utilizar sus teléfonos personales?, ¿es obligatorio instalar en sus teléfonos personales las aplicaciones de la empresa?**; si el celular va a ser herramienta de trabajo, entonces debe proporcionarla el empleador, de acuerdo con la ley... **¿dónde está la defensa sindical en contra de estos actos arbitrarios?**

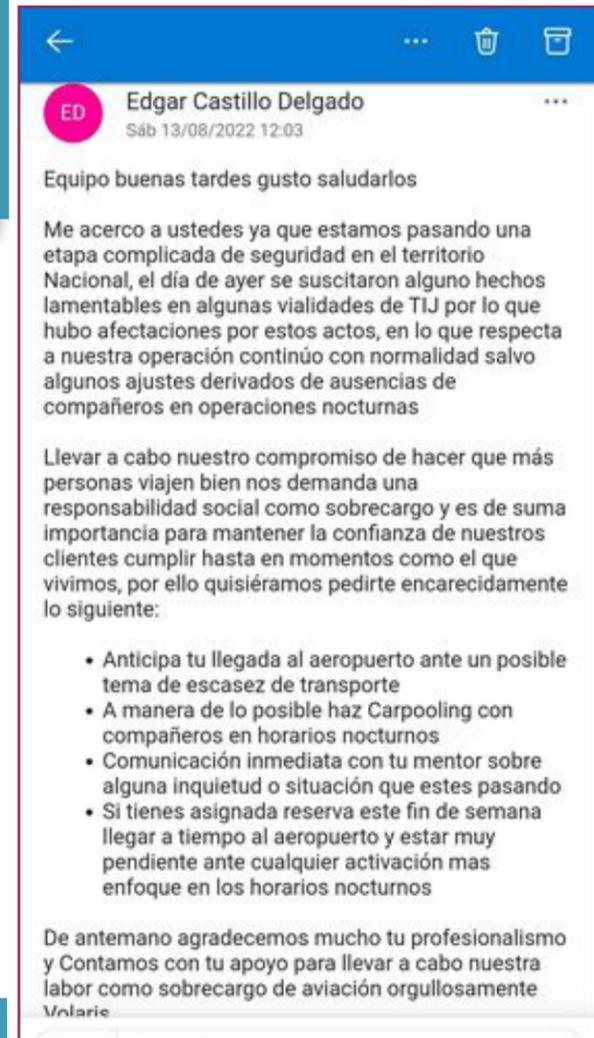
A pesar de que los sobrecargos se quejaron y manifestaron su desacuerdo, su sindicato no hace absolutamente nada para defenderlos. Al contrario, permite que esta "Jefa" no responda las llamadas de los sobrecargos argumentando que "si no tiene registrado el número, no responde".

Y es que ha pasado, que cuando se enferman o por algún otro motivo usan otro teléfono para comunicarse con ella, simplemente no responde, y supuestamente el cargo que esta persona ostenta es para resolver las necesidades y eventualidades de los sobrecargos.

Ante esta situación, los sobrecargos de VivaAerobus se han cuestionado si existe alguna manera legal para remover a dicha persona, pues su trato es hostil. No saben qué es lo que pueden hacer porque, en la opinión de los sobrecargos el sindicato, lejos de asesorar o ayudar, termina perjudicándolos, pues permite que existan impunemente semejantes abusos de su autoridad.

Es evidente que no es el único caso; con los sobrecargos al servicio de otra empresa, la aerolínea Volaris, se han suscitado una infinidad de atropellos. Pongo el ejemplo de lo que sucede en Base Tijuana; en ella los sobrecargos están temerosos de hablar y de exigir sus derechos, por miedo a perder el empleo. Manifiestan que la empresa no está dando permisos en caso de fallecimiento de un familiar, y el sindicato ha brillado por su ausencia en estos casos.

Me hicieron llegar un correo escrito por **Edgar Castillo Delgado**, Jefe de Sobrecargos en Base Tijuana, dirigido a los sobrecargos en plena crisis



de violencia e inseguridad que se vivía en Tijuana, producto de la ola delictiva; en él **les pedía cumplir con sus vuelos, sin importarles que corrieran riesgos al trasladarse. Ante esa situación, la empresa apenas atinó a darles "tips" y consejos, como anticipar su salida, que se acompañaran varios compañeros en un mismo automóvil para llegar al aeropuerto, así como llegar más temprano de lo previsto.** Es decir, un fósforo para apagar un incendio.

Y los sobrecargos de Volaris me comentaban: **"¿cómo voy arriesgarme? si en el avión ya me siento un payaso, y gracias a que mi empresa me quiere hacer sentir un mesero, el cliente ni respeta ya al sobrecargo, y los que no fueron les pusieron una amonestación en su expediente"**.

Tristemente eso no es todo; la función primordial de un sobrecargo a bordo de una aeronave es brindar seguridad a los pasajeros y auxiliar a los pi-



lotos. Tal como lo dice el Reglamento de la Ley de Aviación Civil, en su artículo 85.- **“La tripulación de sobrecargos tiene como principal función auxiliar al comandante o al piloto al mando de la aeronave en el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad y emergencia en la cabina de pasajeros de la aeronave durante la operación del vuelo. Así mismo tiene a su cargo la atención a los pasajeros y las demás funciones que le asigne el concesionario o permisionario. La actuación de los sobrecargos será siempre bajo las órdenes del comandante de la aeronave.”**

Se entiende por “demás funciones” el servicio de comidas a bordo, sin embargo este reglamento no

contempla que los dueños de las aerolíneas de bajo costo, al no ofrecer un servicio gratuito de comidas y bebidas a bordo, han encontrado en el gremio de sobrecargos a unos “todólogos”; lo mismo celebran cumpleaños, cantan, bailan, tocan un instrumento, organizan rifas y ahora, son obligados a vender tarjetas de crédito, pero vamos por pasos.

Y es que para “quedar bien con los dueños”, nunca falta el empleado con iniciativa. Tal es el caso de **Guillermo Laguna** de la empresa Volaris quien mandó un correo a los sobrecargos que iban a operar un vuelo en específico, donde viajarían sus familiares. En la comunicación les avisó que tenían que festejar un cumpleaños, llevar pastel y velitas, además de darle a la niña cumpleañera una muñeca de regalo. No cualquier muñeca, una en específico que él les hizo llegar para tal fin.

Todo tenía que ser videograbado con sus celulares y subido a redes sociales con los respectivos hashtag, para que se vea que “cool” es viajar en Volaris. Ah, porque de todo debe quedar “testimonio”; por supuesto usando su teléfono celular personal, pues la aerolínea no proporciona esta herramienta.

A los sobrecargos de Volaris les exigen tomarse “selfies” con los pasajeros, o como la empresa los llama: “las 5Ds” o “Detalles de Servicio”. Además de vender las bebidas y alimentos que se suben a bordo, los sobrecargos están obligados a entregar tres evidencias por mes de estos “detalles”. Según la propia empresa, eso solo representa el 7% de los vuelos que el tripulante hace al mes, y que estos detalles deben provenir de algo que denomina “pensar fuera de la caja”.

Ante estos abusos por parte de Volaris, el STIA ni se inmuta, jamás escucha las quejas de los sobrecargos. Pero la última obligación de la empresa para sus trabajadores es la gota que derrama el vaso.

Volaris pretende que además de entretener al pasaje, cantarles, bailarles, tocarles melodías llevando sus propios instrumentos musicales, hacer concursos de dibujos en los cuales, por supuesto, sean ellos los que lleven las hojas y los colores, decorar los carritos que utilizan para vender las bebidas y alimentos, les han agregado una función más: **ser vendedores de tarjetas de crédito.**

Evidentemente **utilizando su teléfono celular para “descargar” la app.** La novedosa iniciativa tiene un acicate; al mes deben llenar como mínimo 12 solicitudes de pasajeros. Y volvemos a preguntar **¿y el sindicato?** Bien gracias, haciéndose de la vista gorda.

Pasemos ahora al caso de las sobrecargos de Aeroméxico Connect, también agremiadas al STIA. Después de la reestructura de Grupo Aeroméxico, se recortaron 300 plazas, con la promesa de que iban a regresar, según versiones del propio sindicato. Sin embargo, la realidad fue muy distinta, pues ya están contratando de nueva cuenta sobrecargos, pero no les están llamando a las que recortaron; el argumento es que “ya están viciadas”; de ese nivel es la “defensa” de los derechos laborales por parte del sindicato que comanda Rubén Romo.

Son tres aerolíneas diferentes, cuyos sobrecargos pertenecen al mismo sindicato. Penosamente, también comparten la nula defensa de sus derechos por parte de sus representantes, que permiten que se vulnere su profesión.

Queda claro que el sindicato no tiene idea de las funciones legales del sobrecargo. Por eso no le significa nada en absoluto reducirlo payaso vendedor, como algunos de ellos mismos se perciben. El STIA desconoce cómo funciona la industria aeronáutica, y sólo le interesa cobrar sus respectivas cuotas sindicales, porque lo que hacen no es la naturaleza

del trabajo del sobrecargo, ni la ley considera estas actividades como funciones primordiales.

Mientras el STIA vulnera a sus agremiados, la Reforma del 2019 cada vez más va siendo letra muerta, a pesar de los buenos deseos de la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Lo mejor sería que si se tiene una contratación colectiva, como mínimo el sindicato sepa cuáles son las funciones de sus agremiados, y qué pueden hacer -y qué no- a bordo de un avión.

Sí son sus funciones brindar seguridad a bordo, verificar el equipo de emergencia, y en caso de ser necesario, ser capaces de evacuar una aeronave en menos de 90 segundos, salvaguardando la integridad de los pasajeros. Debe saber el manejo de mercancías peligrosas, pasajeros disruptivos, manejo de bomba, amaraje, y si es necesario, dar primeros auxilios.

Si lo que permite el STIA de Rubén Romo en contra de sus sobrecargos agremiados no es ignorancia sobre el tema de aviación, entonces es algo peor: indolencia y perversidad.





Lanzan IMSS y SNTSS Estrategia Nacional para el Fortalecimiento de la Identidad Institucional y Sindical de trabajadores

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) presentaron la Estrategia Nacional "Identidad IMSS", que promueve una nueva cultura de buen trato, respeto a los derechos humanos, impulso a la igualdad de género y no discriminación.

En el Teatro Reforma IMSS "Juan Moisés Calleja", el director general del Seguro Social, Maestro **Zoé Robledo**, y el secretario general del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) del SNTSS, doctor **Arturo Olivares Cerda**, firmaron este acuerdo y plasmaron sus huellas, con lo que inauguraron la **Estrategia Nacional para el Fortalecimiento de la Identidad Institucional y Sindical**. Asimismo, los funcionarios se colocaron la playera "Identidad IMSS, deja tu huella para transformar al IMSS".

En su mensaje, Zoé Robledo señaló que la prestación de servicios debe ser compatible con un trato humanitario, "hay un sistema de protección de derechos humanos que tiene que tirar hacia las instituciones para hacerlas garantistas y que esto no se entienda solamente desde la obligación, sino porque es lo correcto: la no discriminación, el trato igualitario, la lucha en contra del racismo, del clasismo y desde luego también del machismo".

Señaló que las políticas de género deben abrir más espacios de decisión, romper y terminar con el patriarcado.

Zoé Robledo subrayó que esta estrategia es el punto de arranque de una nueva relación con la derechohabencia y con el resto de la sociedad, que busca no solamente impactarlo en las encuestas de satisfacción.

"Esa calidad humana es la que tenemos que trabajar, será la huella que dentro de muchos años nosotros como usuarios del instituto podremos verificar cuando nos llegue la hora", agregó.

El director general del IMSS reconoció el trabajo realizado por **Gabriela Paredes Orozco**, titular de la Unidad de Atención a la Derechohabencia, por ejercer un liderazgo ejemplar para que los Técnicos y Técnicas de Atención y Orientación a la Derechohabencia cumplan con su responsabilidad; así como al doctor Arturo Olivares Cerda por su acompañamiento y compromiso.

En su intervención, el secretario general del SNTSS, **Arturo Olivares**, reconoció el esfuerzo y la dedicación de los trabajadores al desempeñar día con día las actividades que se les encomiendan, mismas que le han "dado lustre a la historia de esta gran institución de salud".

Enfaticó que para hacer un mejor IMSS es necesario que las y los trabajadores se sientan identificados en el lugar donde laboran, es ahí donde radica la importancia de la Estrategia Nacional para el Fortalecimiento de la Identidad Institucional y Sindical "Identidad IMSS".

"Lo que hemos logrado hasta ahora, debe hacernos acrecentar también el sentido de pertenencia a esta gran organización gremial, porque lo que somos en el Sindicato y en el IMSS lo somos gracias a cada uno de nosotros", subrayó.

El doctor Olivares Cerda enfatizó que el presidente de México, **Andrés Manuel López Obrador**, ha colocado al IMSS en el centro de las políticas de salud, hecho que obliga al Seguro Social y a sus trabajadores a fusionar esfuerzos para concretar esta transformación institucional.

Por su parte, **Gabriela Paredes Orozco** detalló que la estructura de la capacitación se conforma de dos modalidades: la primera dirigida al personal de nuevo ingreso a través de un programa de capacitación de cinco días; en los días primero y se-



Arturo Olivares Cerda, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, dijo que **para hacer un mejor IMSS los trabajadores deben sentirse identificados** en el lugar donde laboran.

El director general del Seguro Social, **Zoé Robledo**, indicó que es **el punto de arranque de una nueva relación con la derechohabencia y la sociedad**.



gundo se proporcionará información sobre la historia del Instituto y creación de su Sindicato.

Explicó que en el tercer día se abordará la importancia de brindar una cultura de servicio basada en el buen trato y la calidad en la atención; se capacitará en el estándar de competencia 1268 del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales de la Secretaría de Educación Pública.

Paredes Orozco añadió que en el día cuatro, se brindarán conocimientos generales de la perspectiva de género, el derecho a la igualdad, a la no discriminación y a la no violencia; y el último día se proporcionarán conocimientos en materia de derechos humanos, transparencia y responsabilidades administrativas.

La titular de la Unidad de Atención a la Derechohabencia dijo que la segunda modalidad está enfocada en el personal institucional y sindical, con una capacitación que se brindará en dos días a todos los trabajadores que ya laboran en el Instituto para que "Identidad IMSS" sea impartido a todos.

A su vez, el director del Centro Nacional de Capacitación y Calidad del SNTSS, **Rafael Maaud Abud**, comentó que "Identidad IMSS" es una estrategia nacional que busca proporcionar al personal los



conocimientos para fortalecer actitudes y valores.

Añadió, la estrategia permitirá que el capital humano siga en constante crecimiento y desarrollo permanente, como ha sido desde hace casi 80 años.

En su mensaje, el coordinador de Vinculación, **Emilio Saldaña Hernández**, añadió que "Identidad IMSS" logrará que las y los trabajadores del Instituto actúen como agentes de cambio e implementen acciones enfocadas en la nueva cultura, mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje logrado gracias a la colaboración entre el Centro Nacional de Capacitación y Calidad del SNTSS y diversas instancias de la institución.

A este evento asistieron María Elena Olivares Lee-Eng, coordinadora de Programas Especiales e Investigación del Centro Nacional de Capacitación y Calidad del SNTSS; directores normativos, integrantes del CEN del SNTSS, integrantes de las áreas normativas que participaron en el desarrollo de "Identidad IMSS", los titulares de los Órganos de Operación Administrativa (OOAD) Ciudad de México Norte y Sur, y Estado de México Poniente y Oriente; directores de Unidades Médicas de Alta Especialidad (UMAE), secretarios generales de los Comités Ejecutivos Seccionales (CES) del SNTSS; personal del IMSS nivel central y del Sistema Centros de Capacitación y Calidad (SCCC) del SNTSS; titulares de las Coordinaciones de las Áreas de Atención a la Derechohabencia en OOAD y Jefaturas de Departamento de UMAE de la Zona Metropolitana.

CONSULTORÍA

PARA IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE GESTIÓN EN LAS NORMAS

Siempre mejorando...

ISO 9001:2015
ALINEADA A LOS SISTEMAS DE CALIDAD

ISO 14001:2015
ALINEADA A LOS SISTEMAS DE MEDIO AMBIENTE

ISO 15189:2012
ALINEADA A LOS SISTEMAS EN LABORATORIOS CLÍNICOS

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

ISO 22000:2018
ALINEADA A LA INOCUIDAD ALIMENTARIA

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

OTROS SERVICIOS

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

CONTACTO

TEL. 55 39 56 37 92

CONSULTORES.AVANSA@OUTLOOK.COM



Toma de nota del Nuevo Comité Central de la CROM

La Vivimos tiempos irrepetibles, históricos; vale la pena que los actores principales de estos cambios nos detengamos a valorar la oportunidad que tenemos al frente para reinventarse, fortalecerse y abrir un nuevo camino al sindicalismo que perdure por muchos años y conquiste a otras generaciones. *“Es momento de que hagamos de la organización sindical y colectiva una de las principales vías para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores”*, señaló la Mtra. **Luisa María Alcalde Luján**, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante la entrega de la **Toma Nota al nuevo Comité Ejecutivo de la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM**, encabezado por el Mtro. **Rodolfo Gerardo González Guzmán**.

“Los sindicatos que conformamos la Mesa de Diálogo Sindical, estamos realizando foros para analizar las acciones a tomar para que sindicatos extranjeros cuyos países no han firmado un solo convenio fundamental de la OIT no se entrometan en la

vida laboral mexicana, por otra parte, el sindicalismo nacional debe integrar una mesa cuyos temas sean, fortalecer el tripartismo para tener políticas que mejoren el empleo, salario y productividad colocando al centro del diálogo social al trabajador para así alcanzar la justicia social”, indicó el Mtro. **Rodolfo G. González Guzmán**, Secretario General del Comité Central de la CROM.

Únicamente los sindicatos cercanos a los trabajadores van a perdurar en el Nuevo Modelo Laboral

No van a permanecer las organizaciones sindicales más grandes o las más fuertes, sino aquellas que sepan adaptarse a las nuevas realidades, hagamos de la organización sindical y colectiva una de las principales vías para construir un mundo más justo, equilibrado, con mejores condiciones de vida y una posibilidad de presente y futuro

Se convocó a los sindicatos que conforman la

CROM a avanzar en las legitimaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo, los plazos están cercanos, quedan 10 meses para que concluyan

“La fuerza y la legitimidad de un sindicato ahora estará concentrada en la voluntad de las y los trabajadores, ante el nuevo escenario que representa la Reforma Laboral no perdurarán en el mundo del trabajo las organizaciones afines a los patrones o al gobierno”, afirmó la secretaria del Trabajo y Previsión Social, **Luisa María Alcalde**.

Al participar en la ceremonia de toma de nota del nuevo Comité Ejecutivo Central de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), elegido por voto personal, libre, directo y secreto, subrayó que en estos nuevos tiempos las organizaciones obreras que van a permanecer no son las más grandes o las más fuertes, sino aquellas que sepan adaptarse a las nuevas realidades.

Reconoció que vivimos tiempos históricos, *“nosotros somos actores principales de estos cambios profundos, con una enorme oportunidad al frente para reinventarse, fortalecerse y abrir camino al sindicalismo que puede perdurar para los siguientes años, que logre conquistar otros sectores y otras generaciones, hagamos de la organización sindical y colectiva una de las principales vías para mejorar las condiciones de vida de las y los trabajadores”*, expresó.

Ejemplo de estos cambios, realizados de la mano con empre-

sarios y sindicatos, son los incrementos al salario mínimo, con casi 70% de recuperación de su poder adquisitivo; la reforma al sistema de pensiones para bajar semanas de cotización, aumentar la aportación empresarial y poner límites a las comisiones; **se acabó con el abuso del mercado laboral con la eliminación de la subcontratación de personal**, que subió 108% el pago del reparto de utilidades, entre otros beneficios, y el incremento al salario promedio en el IMSS, que pasó de 10 mil 200 pesos cuando llegó el gobierno de México a 14 mil 770 pesos.

Luisa María Alcalde lanzó un llamado a los sindicatos que conforman la CROM a avanzar en las legitimaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo, **“los plazos están cercanos, tenemos cerca de 10 meses para que concluyan”**.

Instó a los líderes sindicales presentes, aprovechar la oportunidad histórica para construir un mundo más justo, equilibrado, un país con mejores condiciones de vida, en donde todas y todos tengan una posibilidad del presente y del futuro, finalizó.

En el acto estuvieron presentes **Reyes Soberanis Moreno**, presidente del Congreso del Trabajo; **Asa Christina Laurell**, directora de Planeación para la Transformación del IMSS; **Pedro Américo Furtado de Oliveria**, director de la oficina para el país de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), **Carlos Martínez Velásquez**, director general del Infonavit, y **Francisco Hernández Juárez**, en representación de la UNT.





El Sindicalismo Nacional debe integrar una mesa cuyos temas sean, fortalecer el tripartismo para tener políticas que mejoren el empleo, salario y productividad colocando al centro del diálogo social al trabajador para así alcanzar la justicia social



Toma de nota del Comité Central de la CROM





IV Conferencia Nacional de la Nueva Central de las y los Trabajadores

Los días 19 y 20 de agosto se celebró en las instalaciones del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) la **IV Conferencia Nacional de la Nueva Central de las y los Trabajadores (NCT) con la participación de más de 100 organizaciones sindicales, sociales y cooperativas de 23 estados de la República Mexicana.** Durante los trabajos de la IV Conferencia, los más de 600 delegados reunidos, de manera presencial y virtual, discutieron la actual situación económica y política nacional e internacional.

El Secretario General de la NCT y del SME, **Martín Esparza Flores**, inauguró el evento destacando la solidaridad obrera con los padres de los estudiantes desaparecidos de Ayotzinapa, demandando justicia para las víctimas y castigo a los responsables de este crimen de Estado. Así mismo, explicó, puntualmente el contenido de la agenda política de la Nueva Central a discutirse en la Conferencia.

En plenaria, **José Humberto Montes de Oca Luna**, Secretario del Exterior del SME y Coordinador Nacional de la Estructura Ejecutiva de la NCT, expuso el contenido del documento, "Acerca de la Situación

Actual" que contempla un análisis de la crisis internacional del capital, de la reconfiguración geopolítica del mundo a partir del estallido de guerra en Ucrania, así como una caracterización del periodo de inestabilidad y conflictividad social que deriva de la crisis sanitaria, económica, energética, ambiental, migratoria y política que vive el mundo.

El documento plantea a la IV Conferencia avanzar en la articulación de un bloque popular alternativo, autónomo e independiente a partir de la convergencia de las distintas plataformas de resistencias sectoriales, temáticas y territoriales de la lucha popular. En esta dirección impulsar una Convención Nacional Democrática de las Plataformas de Resistencia para retomar la lucha por una Asamblea Constituyente que sienta las bases para lograr una auténtica transformación del país.

En este contexto, la perspectiva feminista de la Nueva Central quedó plasmada en un video realizado por el Colectivo de Igualdad de Género y Oportunidad que fue presentado en la plenaria inaugural de la IV Conferencia.

Al evento acudió la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, **Luisa María Alcalde Luján**, quien reconoció la importancia de las organizaciones sindicales reunidas en la IV Conferencia, además informó sobre la implantación de las reformas impulsadas por el Gobierno de la República en materia de libertad sindical y outsourcing.

El evento desarrolló un programa de trabajo dividido en cuatro bloques de discusión y siete mesas de trabajo que abordaron distintos temas de la agenda nacional como: la libertad y democracia sindical, la precariedad laboral: salario, empleo, seguridad social y pensiones, igualdad de género, economía social y cooperativismo, educación crítica, energía, deuda pública y presupuestos; además de las tareas organizativas para continuar la expansión de la NCT, la organización de los no organizados, pronunciamientos y el plan de acción.

Reunidos en la plenaria de clausura, se presentaron, discutieron y aprobaron los resoluciones de cada uno de los temas, y se escucharon las palabras de **Félix Hernández Gamundi**, líder del movimiento estudiantil de 1968, quien reconoció la importancia de la lucha de la Nueva Central por lograr que los trabajadores del país tengan organizaciones sindicales que luchen por los derechos de los trabajadores, resaltando el liderazgo del SME y la CNTE en esta materia.

En sus palabras de cierre, **Martín Esparza** hizo un amplio reconocimiento al esfuerzo de todos los que coadyuvaron al éxito de la conferencia, destacó la necesidad de la articulación de las organizaciones sindicales, sociales y populares ante la disyuntiva que presenta la crisis del capital, rechazando cualquier sacrificio de los trabajadores para preservar los intereses de la oligarquía nacional, las empresas transnacionales y los gobiernos extranjeros.

Además, recordó al Dr. **Pablo González Casanova**, quien no pudo estar físicamente presente en la conferencia, pero ayudó a sentar las bases de la NCT y siempre se mantiene pendiente de los trabajos de la misma.

Con los acuerdos de esta conferencia, la NCT **se reafirma como un espacio democrático para que las organizaciones sociales, sindicales y cooperativas que la conforman puedan actualizar sus formas de lucha y planes de acción en la defensa de los trabajadores mexicanos.**





Celebrando el 87 Aniversario del Sindicato Petrolero



“Agradecemos a la **Ing. Norma Rocío Nahle García**, Secretaria de Energía y Presidenta del Consejo de Administración de Pemex y a la **Mtra. Luisa María Alcalde Luján**, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el habernos acompañado en nuestra celebración del **87 Aniversario del STPRM**”.





COMPROMISOS QUE SE CUMPLEN

La remodelación integral de la Unidad Cultural y Recreativa Profesor Ismael Rodríguez Aragón, decisión del **Doctor Arturo Olivares** y su Comité Ejecutivo Nacional, es un ejemplo de que las promesas se cumplen.

La gestión del líder nacional del SNTSS se ha caracterizado por su constante promoción de construir y remodelar obras sindicales para

beneficio de los agremiados.

Nuestro líder nacional Doctor Arturo Olivares, junto con la Jefa de Gobierno **Claudia Sheinbaum**, y el **Maestro Zoé Robledo**, Director General del IMSS, cortaron el listón de la reinauguración de la Unidad Cultural y Recreativa Prof. Ismael Rodríguez Aragón.



El Secretario General del SNTSS dijo: *“Que esta obra es un ejemplo del compromiso social por construir espacios de encuentro para las familias de los trabajadores del IMSS”.*

Afirmó que la promoción de la cultura y del deporte abona a contar con una sociedad más preparada y sana para la edificación de un mejor futuro para todos.

La Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, **Claudia Sheinbaum** aplaudió la coherencia del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social entre lo que pregona y hace.

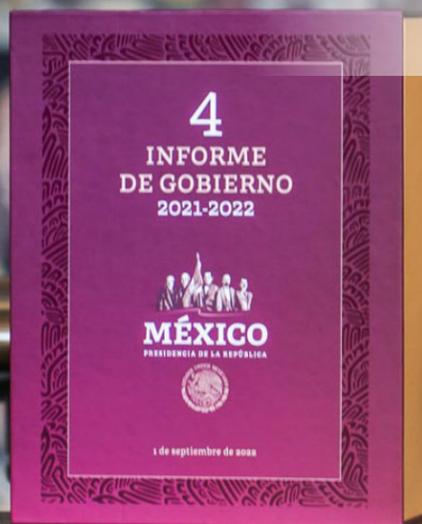
“El compromiso de un sindicato no solamente es defender los derechos laborales, sino construir entornos para la convivencia social y familiar.”

Reconozco el liderazgo del Doctor Olivares, quien ha sabido conducir los destinos de este gran gremio por los caminos de la transformación para beneficio de los agremiados”, apuntó.



El Maestro **Zoé Robledo**, Director General del IMSS dijo que **no le sorprende que el SNTSS haga este tipo de obras**, ya que siempre ha demostrado **no escatimar esfuerzos ni recursos** para brindarles a los trabajadores **instalaciones deportivas y culturales de primera.**





IMPULSAR LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA, EL MERCADO INTERNO Y EL EMPLEO

El Gobierno de México instrumentó políticas públicas encaminadas a mejorar las condiciones laborales y económicas de las y los trabajadores con el propósito de impulsar la recuperación económica y el empleo, así como fortalecer el mercado interno.

Para ello, incrementó de manera gradual el poder adquisitivo de los salarios, continuó con la implementación de la reforma laboral y fortaleció la protección de los derechos de las y los trabajadores mediante la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades.

La política laboral constituye un pilar fundamental para el logro de estos objetivos, al otorgar servicios de intermediación laboral que aumentan la empleabilidad de las personas desocupadas, garantizan la seguridad y la salud en los centros de trabajo y el acceso a la procuración de justicia y de derechos laborales.

POLÍTICA SALARIAL

Durante décadas el salario mínimo dejó de proteger el ingreso de las personas trabajadoras. En

1976, este equivalía a 344 pesos diarios actuales; no obstante, en las décadas siguientes llegó a perder hasta el 75% de su valor. Este proceso de precarización ubicó a México entre los países con menores salarios mínimos en la región.

Por ello, la actual administración desde sus inicios en 2019 estableció la **Nueva Política de Salarios Mínimos**, cuyo propósito fundamental es dignificar el salario mínimo, mediante incrementos graduales y responsables, para garantizar, hacia el final del sexenio, un piso de bienestar mínimo para las familias de las y los trabajadores que menos ganan y que sea suficiente para satisfacer sus necesidades en el orden material, social y cultural, así como proveer la educación obligatoria de los hijos.

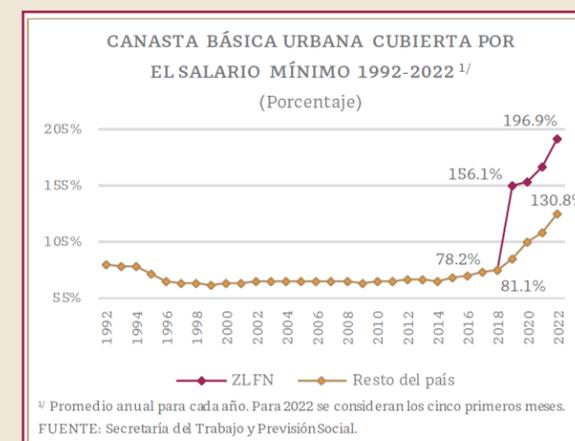
Concepto	2018	2019	2020	2021	2022	Variación % respecto al año previo			
						2019	2020	2021	2022
Salario Mínimo General	88.36	102.68	123.22	141.70	172.87	16.2	20.0	15.0	22.0
Zona Libre de la Frontera Norte	-	176.72	185.56	213.39	260.34	-	5.0	15.0	22.0

Los aspectos a destacar con la vigencia de esta nueva política, son los siguientes:

- En 2019 por primera vez se garantizó que un trabajador comprara para sí mismo las canastas alimentaria y no alimentaria.
- Se aprobó por parte del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) la creación de una segunda área salarial, la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN), donde el salario mínimo se duplicó como parte de una estrategia regional para atraer a aquellas personas que buscaban huir de la pobreza en otras zonas del país.
- Gracias a los cuatro incrementos sostenidos registrados en la actual administración, se benefició a los que menos ganan, sobre todo a las mujeres. De acuerdo con una evaluación de impacto de la CONASAMI, la brecha salarial por género en el sector formal se redujo en 20% a nivel municipal.

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se obtuvieron los siguientes **resultados en materia salarial**:

- Con el **aumento al salario mínimo** vigente a partir de enero de 2022, la cobertura de la Línea de Pobreza por Ingresos Urbana^{1/} llegó a 196.9% en la ZLFN y a 130.8% en el resto del país. Antes de 2019, cubría sólo el 78.2%.



- El **salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar** se fijó en 260.34 pesos diarios en la ZLFN y en 187.92 pesos diarios en el resto del país, mientras que para las personas jornaleras agrícolas se estableció en 260.34 y 195.43 pesos diarios, respectivamente.

- El **salario contractual de jurisdicción federal** mostró un incremento nominal promedio de 6.8% en los primeros seis meses de 2022. Así, el decremento promedio del salario contractual en términos reales en el primer semestre de 2022 se ubicó en 0.7%. Lo anterior, fue producto de 1,402 revisiones salariales contractuales efectuadas en ese periodo, 56.7% menos a las realizadas en igual periodo del año previo, en las cuales el número de trabajadores involucrados fue de 692,416 personas, 35% por debajo de los registrados en igual periodo anterior.
- El **salario medio de cotización al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)** en junio de 2022 se situó en 480.1 pesos diarios, con un aumento real acumulado anual de enero a junio de 5.2%, mientras que en términos nominales fue de 9.4%.
- Al primer trimestre de 2022 la productividad de la industria manufacturera observó un incremento anual de 3.1%. Asimismo, se registró una reducción anual de las remuneraciones reales por persona ocupada de 1.5%. Por lo tanto, el costo unitario de la mano de obra se redujo 4.4%.

Recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos, enero de 2019-junio de 2022

- Con los cuatro incrementos consecutivos de 2019 a 2022, el salario mínimo recuperó 65.1% de su poder adquisitivo a nivel nacional, mientras que en la ZLFN la recuperación fue de 148.7%, lo que benefició a las personas trabajadoras que menos ganan.
- Los incrementos de 95.6% de los salarios mínimos generales en términos nominales entre 2019 y 2022, implicaron una reducción acumulada de la brecha de género de 20% a nivel municipal. Esto se explica por el aumento del salario promedio de las mujeres que fue 4.9 puntos porcentuales más que el crecimiento del salario de los hombres durante el periodo.

POLÍTICA LABORAL

Las medidas implementadas por el Gobierno de México para aminorar los efectos derivados de la

pandemia del COVID 19 permitieron alcanzar resultados favorables en el empleo. Lo anterior se explicó, en gran medida, por la política salarial y una estrategia de creación de empleos productivos, permanentes y bien remunerados orientados a fortalecer el mercado interno.

Del 1 de julio de 2021 al 30 de junio de 2022 se observaron los siguientes resultados:

- De acuerdo con cifras del IMSS, se presentó un aumento anual de 893,328 trabajadores asegurados (permanentes y eventuales), equivalente a una tasa anual de 4.4%.
- El empleo permanente creció 973,998 puestos con respecto al mismo mes del año previo, por lo que fue el mayor aumento en la historia para un mes de junio.

Del 1 de enero al 30 de junio de 2022 se observaron los siguientes resultados:

- Al 30 de junio de 2022, se tienen registrados ante el IMSS 21,068,708 puestos de trabajo; de estos, el 86.9% correspondieron a puestos permanentes.
- De enero a junio de 2022 se incrementaron en 448,560 el número de empleos formales, de los cuales, el 79.9% correspondieron a empleos permanentes. Por sector de actividad, destacó principalmente la creación de empleos en el sector manufacturero con 189,571 empleos; los servicios para empresas y hogares con 115,102; transporte y comunicaciones con 48,514, y servicios sociales y comunitarios con 48,385 empleos.
- De enero a junio de 2022 la Tasa Neta de Participación Económica^{1/} registró un aumento de 1.5 puntos porcentuales, mientras que en el mismo periodo de 2021 mostró un alza de 2.3 puntos porcentuales.

SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) ofreció servicios de intermediación y movilidad laborales mediante el Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual se ejecuta en conjunto con las 32 entidades federativas del país. El PAE opera actualmente a través de dos subprogramas: Intermediación Laboral y Movilidad Laboral.

Resultados del Programa de Apoyo al Empleo

Con la operación del PAE, entre el 1 de diciembre de 2018 y el 30 de junio de 2022, se brindó atención a 9.01 millones de personas buscadoras de empleo por medio del SNE, y se logró la colocación de 1.39 millones de ellas en empleos en todo el país.

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, con el **subprograma de Intermediación Laboral**, se lograron los siguientes resultados:

- La Bolsa de Trabajo brindó orientación y atención presencial y personalizada a 548,659 personas buscadoras de trabajo, de las cuales 53.8% fueron hombres y 46.2% mujeres. También, se orientó a 21,497 empresas que ofertaron 950,696 vacantes. En conjunto, estas acciones resultaron en la colocación de 153,176 personas en un empleo, de las cuales 58.4% fueron hombres y 41.6% mujeres.
- Se realizaron 246 Ferias de Empleo, en las que se ofertaron 186,072 vacantes y se atendió a 103,439 personas buscadoras de empleo, de las cuales 42,038 se colocaron en una plaza laboral.
- El Portal del Empleo^{4/} registró 297,112 vacantes y 211,185 personas buscadoras de empleo, de las cuales 22,310 obtuvieron un puesto de trabajo.
- La vinculación de los servicios ofertados por el SNE con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro, permitió atender a 281,412 aprendices egresados, de los cuales 111,295 se postularon a cuando menos un empleo.
- Se realizaron 4,035 talleres para buscadores de empleo, en los que se atendió a 63,134 personas que presentaron dificultades para conseguir un trabajo, requirieron mejorar sus habilidades de búsqueda de empleo y/o contaron con poca experiencia laboral.

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, mediante el **subprograma de Movilidad Laboral**, se alcanzaron los siguientes resultados:

- Con los servicios de Movilidad Laboral Interna de Jornaleros Agrícolas se atendió a 7,257 per-

sonas, de las cuales 6,823 fueron colocadas en un empleo en el sector agrícola.

- Con el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá se logró la contratación de 22,194 trabajadores del sector agrícola, a los cuales se les garantizó el goce de sus derechos humanos y laborales.
- Con el Mecanismo de Movilidad Laboral Externa para Trabajadores no Agrícolas se colocó a 3,036 personas en empleos formales en Canadá. Por su parte, con la modalidad para Jornaleros Agrícolas se logró colocar a 1,750 personas trabajadoras: 1,520 en los Estados Unidos de América y 230 en Canadá, en condiciones legales y seguras.

Con la estrategia **Abriendo Espacios**, que promueve la inclusión laboral en todos los subprogramas del PAE, del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se logró lo siguiente:

- Se brindó apoyo a 13,351 personas con algún tipo de discapacidad; de estas, 2,598 se colocaron en un puesto de trabajo.
- Se atendió a 71,615 personas adultas mayores, de las cuales 16,224 consiguieron un empleo.

El SNE participó en el Proyecto Estratégico del Tren Maya, con el propósito de que las empresas ganadoras de las licitaciones realizaran la contratación de personas trabajadoras locales. Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se captaron 10,241 vacantes y se logró la colocación de 6,177 personas en los trabajos para la construcción del Tren Maya.

RESULTADOS DEL NUEVO SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

La Reforma Laboral avanza a pasos acelerados y con resultados positivos. Con la transición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a la creación de centros de conciliación especializados y tribunales laborales dependientes del Poder Judicial, se impulsa un nuevo modelo de relaciones de trabajo que privilegia la solución pacífica de controversias y el acceso a una justicia expedita e imparcial, lo que brinda mayor certeza y estabilidad en los centros de trabajo.

Desde el inicio de la implementación de la Reforma Laboral el 18 de noviembre de 2020, además

de la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Federal (CFCRL), se instauraron 81 centros de conciliación federales y locales en los 21 estados en los que ya opera el nuevo modelo laboral, donde se resuelven, mediante el diálogo, cuatro de cada cinco conflictos laborales. Bajo este nuevo sistema, las personas trabajadoras y empleadoras que tengan un conflicto podrán acudir de forma voluntaria y sin intermediarios al centro de conciliación de su localidad, donde conciliadores profesionales les asistirán para alcanzar un acuerdo en un plazo máximo de 45 días.

Implementación de la Reforma Laboral a nivel nacional

- La primera etapa de la Reforma Laboral inició el 18 de noviembre de 2020 en ocho estados del país: Campeche, Chiapas, Durango, México, Hidalgo,1/ San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas.
- La segunda etapa comenzó el 3 de noviembre de 2021, la cual incluyó 13 estados: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur,1/ Colima, Guanajuato, Guerrero,1/ Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.

Esta Reforma también estableció diversos mecanismos de concertación, democracia y transparencia para que, con el voto personal, libre, directo y secreto, las y los trabajadores participen e influyan en la elección de sus dirigentes, accedan a puestos directivos en igualdad de género e influyan en la negociación de sus condiciones de trabajo.

Con esta transición se busca terminar con los contratos colectivos de protección, los registros de sindicatos sin representatividad y las tomas de nota a modo.

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, el CFCRL obtuvo los siguientes resultados:

- Realizó la conciliación de más del 72% de los conflictos; es decir, que siete de cada 10 conflictos obrero-patronales se resolvieron por conciliación. Además, ocho de cada 10 acuerdos se concretaron dentro de la primera audiencia.
- Efectuó la conclusión mediante conciliación del 96.5% de las solicitudes de conciliación en asuntos colectivos de competencia federal.

- Los conflictos que no lograron resolverse en la instancia conciliatoria y pasaron a manos de los tribunales laborales, se resolvieron en un promedio de siete meses, y no de cuatro años, como sucedía en el pasado.
- Atendió la legitimación de 2,645 contratos colectivos de trabajo1/ mediante 5,066 consultas a personas trabajadoras en diferentes sedes de trabajo.
- Resolvió 318 solicitudes de registro de organizaciones sindicales de competencia federal, 1,012 solicitudes de actualización de comités directivos, 278 reformas estatutarias y 533 altas y bajas de miembros de sindicatos de competencia federal, en beneficio de sindicatos y agremiados.
- En materia de contratos colectivos de trabajo, resolvió 4,373 solicitudes de revisión salarial, 6,704 solicitudes de certificado de registro, 6,201 de registro de reglamento interior y 1,913 solicitudes de revisión o terminación de contrato colectivo.
- Brindó 64,649 asesorías a trabajadores y empleadores que requirieron orientación jurídica profesional y gratuita.
- Atendió 2,643 solicitudes de verificación2/ de procedimientos democráticos, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera: 505 constancias de representatividad, 677 consultas para aprobación del convenio de revisión, 114 aprobaciones de contrato colectivo inicial, 1,333 legitimaciones de contrato colectivo, cuatro obtenciones de constancia de representatividad y 10 elecciones de directivas sindicales. Entre estos procedimientos de verificación destacan los siguientes:

— La elección de la directiva del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que contó con la participación de 63,700 personas trabajadoras de los más de 87 mil sindicalizados. Para ello, se diseñó un moderno sistema de votación electrónica denominado Sistema Remoto de Votación Laboral (SIRVOLAB), el cual fue puesto a disposición del sindicato y utilizado en todo el proceso electoral, desde el registro de los trabajadores, hasta los comicios y conteo de votos.

— Las solicitudes de verificación de los procedimientos democráticos, las consultas para disputar la Constancia de Representatividad y la firma de un nuevo contrato colectivo en la planta automotriz

de General Motors en Silao, Guanajuato, donde las personas trabajadoras decidieron ser representadas por un nuevo sindicato y ratificaron un incremento salarial sin precedentes.

— En el marco del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), se atendió satisfactoriamente la solicitud de revisión bajo el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida establecido en su Anexo 31-A, relativo a la planta autopartera Tridonex, ubicada en Matamoros, Tamaulipas, lo que garantizó que se desahogara la prueba de recuento en condiciones que dieron certidumbre a los trabajadores para ejercer su voto personal, libre, directo y secreto.

— Se presentó una queja contra la empresa Panasonic, proveedora de pantallas para autos, ubicada en Reynosa, Tamaulipas, que se negó a reconocer al Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de Industrias y de Servicios (SNITIS) como sindicato titular, no obstante, el haber obtenido la constancia de representatividad emitida por el CFCRL. En menos de 45 días se logró que la empresa reconociera al SNITIS como único titular del contrato colectivo; además, en la negociación se acordó un incremento salarial de 9.5%, la reinstalación e indemnización de trabajadores despedidos y el reembolso de las cuotas sindicales.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La implementación de las dos primeras etapas de la Reforma Laboral, así como la tercera y última a realizarse en octubre de 2022, implicó el traslado de la impartición de la justicia laboral al Poder Judicial con la creación de los centros de conciliación especializados en las 21 entidades en las que ya opera, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dejaron de recibir nuevos asuntos y, a partir del 3 de octubre de 2022, cerrarán definitivamente su oficialía de partes para dedicarse únicamente a los asuntos presentados antes de la Reforma Laboral.

Concepto	Número	Estructura %
Asuntos individuales	556,222	100.0
Instrucción	303,060	54.5
Dictamen	61,911	11.1
Amparo directo	33,207	6.0
Laudo	89,134	16.0
Ejecución	68,870	12.4

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dio seguimiento a las estrategias y acciones incluidas en el "Plan de Trabajo para la Conclusión de

Los Asuntos en Trámite y la Ejecución eficaz de los laudos, así como para el cierre de la Junta Federal de Conciliación Arbitraje".

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se alcanzaron los siguientes resultados:

- Se logró el abatimiento de 64,095 asuntos individuales en rezago y se privilegió la conciliación, medio por el cual se concluyeron 14,578 juicios.
- Se emitieron con prontitud 48,584 proyectos de resolución, de los cuales 32,523 quedaron en firme y se agilizó la ejecución de 13,039 laudos, hasta su total cumplimiento.
- Se presentaron 2,790 emplazamientos a huelga, de los cuales únicamente estalló uno, que representó 0.11% del total.
- De los asuntos de naturaleza colectiva en trámite, 554 correspondieron a conflictos colectivos, 333 a emplazamientos de huelga y 12 a huelgas vigentes.

COMBATE A LA SUBCONTRATACIÓN ABUSIVA

Para garantizar el cumplimiento de la obligación del pago de la Participación de los Trabajadores en el Reparto de Utilidades (PTU), entre el 27 de septiembre y el 30 de noviembre de 2021, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se efectuaron a nivel nacional, 3,412 inspecciones con motivo del Operativo de PTU, 1/ para proteger y tutelar los derechos laborales de carácter económico de los trabajadores en centros de jurisdicción federal.
- De los 2.9 millones de trabajadores que pasaron a formar parte de las empresas para las que realmente trabajaron, 2.7 millones recibieron, por primera vez, el pago de PTU. Después de la reforma en materia de subcontratación se tuvo un crecimiento de 72.5% en el número de empresas que reportó pago de PTU y de 109% en el monto pagado de PTU, equivalente a más de 95,604 millones de pesos.

Resultados de la reforma en materia de subcontratación

Con la prohibición de la subcontratación o outsourcing por los abusos que implicaba, se logró lo siguiente:

– 2.9 millones de trabajadores migraron de esquemas de subcontratación a ser contratados directamente por las empresas para las que realmente laboran.

– El incremento en los salarios de estos trabajadores fue de 26.6% después de la migración, como resultado del aumento de 469 a 593 pesos del salario base de cotización al IMSS, entre noviembre de 2020 y junio de 2022.

– En el caso de las mujeres, el incremento salarial fue de 30%.

CONCILIACIONES EN CONFLICTOS LABORALES

La solución de conflictos laborales privilegió la legalidad, el diálogo y el respeto a la libertad de negociación colectiva, con el fin de propiciar la toma de acuerdos a partir de la armonización de intereses entre los empresarios y los trabajadores. De esta manera, entre el 1 de septiembre de 2021 y el 30 de junio de 2022, destacaron los siguientes acuerdos alcanzados:

- La Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México celebraron un convenio que incrementó el salario en 3.5%, en beneficio de 32,600 trabajadores, lo que se convirtió en el parámetro de los incrementos a otorgarse para aquellos organismos e instituciones de la Administración Pública Federal pertenecientes al apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.
- En beneficio de más de 2,700 trabajadores, ArcelorMittal México, S.A. de C.V. y ArcelorMittal Las Truchas, S.A. de C.V., lograron un acuerdo con el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos, Siderúrgicos y Similares de la República Mexicana, mediante el que se otorgó el pago de un bono por el diferencial del PTU y el equivalente al 10% de la utilidad, cantidades cuatro veces superiores a las pagadas históricamente en las empresas mencionadas.

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DECENTE

El Gobierno de México impulsó el trabajo digno o decente mediante el Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, conformado por el Programa de Verificación Laboral Voluntaria, el Programa de Autogestión en Segu-

ridad y Salud en el Trabajo y el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL). Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se consiguieron los siguientes resultados:

- Se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el 1 de noviembre de 2021, el "Acuerdo por el que se crea el Programa de Verificación Laboral Voluntaria" con el fin de que los patrones declaren de manera voluntaria y oportuna el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, la capacitación y el adiestramiento, y la seguridad y salud, entre otros aspectos, prevalecientes en los centros de trabajo, como mecanismo alterno a la inspección.
- Se efectuaron 256 acciones de promoción y asesoría del DRL en centros de trabajo interesados en participar en alguna de las especialidades de dicho mecanismo, con lo que se benefició a 337,035 personas trabajadoras, de las cuales 119,031 (35.3%) son mujeres y 218,004 (64.7%) son hombres.

INCLUSIÓN LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Se promovió la ratificación del Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo. Para ello, el 22 de febrero de 2022, el Ejecutivo Federal envió a la Cámara de Senadores el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, adoptado en Ginebra, el veintiuno de junio de dos mil diecinueve, siendo aprobado de manera unánime por este órgano legislativo el 16 de marzo de 2022, y publicado el Decreto en el DOF el 6 de abril de 2022, con lo que México se convirtió en el undécimo país en adherirse a este convenio.
- Se realizaron acciones de coordinación con instituciones federales y locales para la afiliación a la seguridad social y la formalización del empleo de las personas trabajadoras del hogar, lo que resultó en el registro de 49,482 personas trabajadoras del hogar en el programa piloto de aseguramiento ante el IMSS desde que éste inició, lo que representó 13 veces más que las inscritas en la modalidad 34,3/ en la cual se encontraban antes de las reformas de 2019 a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social.

- En el 10% de municipios con salarios promedio más bajos percibidos por mujeres, el aumento del salario mínimo redujo la brecha de género en 55.5%. Aunque en todos los municipios se observó la disminución de la brecha de género asociada con el aumento al salario mínimo, en los municipios con un salario promedio mayor para las mujeres la brecha se cerró en menor magnitud.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: PROMOCIÓN DE CONDICIONES PARA UN TRABAJO DIGNO

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022 se obtuvieron los siguientes resultados:

- Durante la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se presentó el proyecto de actualización de las Tablas de Enfermedades de Trabajo, así como la de Valuación de Incapacidades Permanentes, mismas que no se modifican desde 1970.
 - La Tabla de Enfermedades de Trabajo contiene actualmente 161 padecimientos laborales vigentes y la propuesta presentada incorpora otras 88 enfermedades de trabajo, agrupa 52 y elimina tres fracciones, para dar un total de 194 enfermedades de trabajo.

El grupo de enfermedad que registró un mayor aumento fue el de cáncer de origen laboral, que pasó de cuatro a 30 padecimientos de diferentes tipos.

Las patologías infecciosas y parasitarias aumentaron de 21 a 41, entre las que destaca la enfermedad por COVID 19.

Por primera ocasión, se incorporan enfermedades de tipo psicosocial, derivadas del estrés de origen laboral, y las enfermedades del sistema digestivo.

Se reforzó la promoción e implementación del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST).

- Se inscribieron 86 nuevas empresas, en beneficio de 16,056 trabajadores. Al 30 de junio de 2022, se tuvieron 4,920 empresas registradas en el PASST, lo que representó beneficios para 1,126,155 trabajadores.

- Los 1,682 centros de trabajo que cuentan con algún reconocimiento de "Empresa Segura", registraron una tasa de accidentes de 0.73 por cada

100 trabajadores, menor en 47.9% comparada con la media nacional, que es 1.4 por cada 100 trabajadores, lo que benefició a 457,025 personas trabajadoras.

INSPECCIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se alcanzaron los siguientes resultados:

- Se realizaron 34,067 inspecciones de trabajo efectivas a 29,911 centros de trabajo, en beneficio de 4,370,318 personas trabajadoras.
- Se celebró un convenio con el gobierno de Michoacán que consistió en vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, con especial atención en la subcontratación, así como en la formalización del empleo.
 - Se ejecutaron 40 inspecciones a centros de trabajo relacionados con la industria aguacatera.
- La primera etapa del operativo se realizó el 23 y 24 de marzo de 2022, en ella se efectuaron un acuerdo de archivo, 15 notificaciones de emplazamiento y la programación de cuatro visitas de comprobación de medidas; la segunda etapa tuvo lugar el 11 y 12 de mayo, con la obtención de 20 expedientes en análisis.
- Se presentaron ante el IMSS y el Servicio de Administración Tributaria las denuncias correspondientes por posibles violaciones a la normatividad laboral en materia de subcontratación y de seguridad social, con relación a seis razones sociales.
- Se iniciaron nueve procedimientos de cancelación de aviso de registro a empresas prestadoras de servicios.
- Se desarrollaron criterios para la ejecución de visitas de inspección en los centros de trabajo dedicados al cultivo, cosecha, comercialización y/o exportación de frutos, con los que se da certidumbre y claridad a las actividades económicas vinculadas a la exportación de aguacate.

PLAN DE JUSTICIA PARA CANANEA Y PASTA DE CONCHOS

Para saldar la deuda histórica con el pueblo de Cananea, el Gobierno de México puso en marcha el Plan de Justicia para Cananea. Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se alcanzaron los siguientes resultados:

- Se entregaron 1,180 apoyos solidarios a mineros retirados que no alcanzaron una pensión. Los apoyos se entregaron de manera directa con las tarjetas del Banco del Bienestar, por un plazo de 10 años y el pago mensual correspondiente al de un salario mínimo.
- Se concluyeron las obras de mejoramiento de la Clínica 55 del IMSS, con la instalación de ocho consultorios más, se equiparon y remodelaron 14 unidades médicas y en la región comenzaron a laborar 10 médicos especialistas.
- Se benefició a un total de 13,757 personas con programas para el Bienestar, principalmente en Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores, Jóvenes Construyendo el Futuro y Becas Benito Juárez.
- Se realizaron análisis en materia de salud ambiental y derecho al agua, los cuales arrojaron resultados respecto a la exposición de la población de Cananea a sustancias dañinas, así como en la flora, fauna, biota, y sobre la calidad y cantidad del agua. Conforme a los resultados de dichos análisis, se trabajó en diversas acciones para disminuir los riesgos sanitarios y de atención a la población, como la realización de monitoreo y estudios a largo y mediano plazos.
- Se continuó con los trabajos de los tres proyectos prioritarios de mejoramiento urbano: la Casa de la Cultura, el Corredor Avenida Juárez y la Plaza Juárez, a fin de resaltar los elementos históricos de Cananea, reactivar las zonas intervenidas y hacerlas más amables con los peatones.

En cumplimiento del Plan Integral para la Reparación y la Justicia en Pasta de Conchos, continuaron las labores conjuntas entre las dependencias de la Administración Pública Federal. Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se iniciaron las obras de rampas y lumbreras para el ingreso a la mina y la recuperación de los restos de los 63 trabajadores.
- Se avanzó en la compra, el mejoramiento y la construcción de vivienda nueva para los 65 núcleos familiares.
- Se prosiguió con la indemnización a los deudos mediante la entrega de cheques.
- Se avanzó en la construcción del memorial en



honor a las víctimas, así como en los cuatro proyectos de mejoramiento urbano:

- Renovación y ampliación del polideportivo Palaú y la construcción del campo de béisbol infantil en Múzquiz.
- Renovación del parque lineal en San Juan de Sabinas.
- Renovación de la Plaza Central de Nueva Rosita.
- Renovación del módulo deportivo con plaza en la colonia Nueva Imagen en San Juan de Sabinas.

CAPACITACIÓN, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Se fortaleció la capacitación a distancia en el trabajo, de manera sincrónica y asincrónica, además de gratuita, con el fin de otorgar a las y los trabajadores los apoyos que incrementen sus competencias, habilidades y conocimientos necesarios para mejorar la productividad y lograr un trabajo digno. Lo anterior ayudó a contrarrestar los efectos negativos provocados por la pandemia de COVID 19, que limitó las actividades presenciales.

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se realizaron las siguientes acciones:

- Con el Programa Formación de Agentes Multiplicadores se capacitó a 6,339 personas trabajadoras, de las cuales 1,093 fueron de manera directa y 5,246 de forma indirecta. Del total, 43% correspondió a mujeres y 57% a hombres.
- Con el Programa Capacitación a Distancia para Trabajadores, se logró la participación de 230,326 trabajadores, de los cuales 46% fueron mujeres y 54% hombres.
- Las empresas reportaron por medio del Sistema de Registro de la Capacitación Empresarial (SIRCE), 27,758,544 constancias de competencias o de habilidades laborales expedidas a los trabajadores por haber participado y aprobado los cursos de capacitación otorgados por los patrones.
- Se asesoró a 3,911 empresas a nivel nacional sobre el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, así como en el uso y funcionalidad del SIRCE.

PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) tiene como compromiso fundamental proteger los derechos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos, por lo que brinda servicios de asesoría y representación jurídica gratuitos, que ofrece tanto en el marco del anterior modelo de justicia laboral, como en el del nuevo modelo, el cual culminará su tercera y última etapa de implementación en octubre de 2022. A partir de entonces será el que rija en todo el país.

Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, la PROFEDET brindó los siguientes servicios dentro del nuevo modelo laboral:

- Atendió a 39,237 personas para darles a conocer sus derechos en caso de despido, así como los montos de sus aportaciones y las prestaciones a las cuales tienen derecho.
- Representó jurídicamente a 7,154 familiares de trabajadores fallecidos, para que accedieran a los beneficios adquiridos por quienes no pudieron recibir en vida el fruto de su trabajo.

Con relación al anterior modelo, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se realizaron acciones de ejecución y cierre de 10,770 expedientes ante la JFCA, los cuales se relacionaron con la disposición del dinero ahorrado por las personas trabajadoras en las Administradoras de Fondos para el Retiro. Se logró la devolución de los ahorros a las personas trabajadoras o sus beneficiarios, quienes obtuvieron una negativa de pensión vía administrativa.
- En las 47 oficinas de la PROFEDET, las acciones de procuración de justicia laboral se realizaron mediante 196,613 servicios de asesoría, mediación y representación jurídica, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, mismas que se distribuyeron de la siguiente manera:
 - Se benefició a 153,367 personas trabajadoras y a 43,246 beneficiarios, con el pago de los recursos, otorgamiento de pensiones y el reconocimiento de sus derechos, al recuperar 1,459 millones de pesos.
 - De los servicios otorgados, 31% se refiere a conflictos de seguridad social,1/ para los cuales se brindaron 48,087 ase-

sorías y se abrieron 5,906 expedientes en las áreas de representación jurídica.

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL PARA EL CONSUMO DE LOS TRABAJADORES

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT), enfocó sus esfuerzos para consolidar una Banca Social que garantice a las y los trabajadores formales el acceso a créditos en condiciones favorables que incrementen su poder adquisitivo y, en consecuencia, mejoren su bienestar social y el de sus familias.

Para hacer frente a los efectos negativos ocasionados por la pandemia de COVID 19, se implementaron acciones mediante una gestión institucional apegada a los principios de austeridad, legalidad, eficiencia y transparencia. Del 1 de septiembre de 2021 al 30 de junio de 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se colocaron créditos por 22,784 millones de pesos que fueron otorgados a 945,019 trabajadoras y trabajadores formales, en beneficio de 3,402,068 individuos, incluyendo a las personas trabajadoras y sus familias.
- La reducción del factor de aportación al Fondo de Protección de Pagos INFONACOT, el cual pasó de 3.08 a 2.056, permitió que el Costo Anual Total disminuyera de 29.5% en noviembre de 2021 a 26.5% al cierre de junio de 2022; lo que representó una baja de 3 puntos porcentuales, en beneficio de las y los trabajadores.
- La disminución de 1.7 puntos porcentuales de las tasas de interés para el producto "Crédito en efectivo", incentivó el otorgamiento de préstamos con lo que, en junio de 2022, se logró la mayor colocación histórica, que superó los 2,700 millones de pesos. El promedio mensual de colocación de enero a junio de 2022 fue de 2,338.9 millones de pesos.
- Se afiliaron 23,742 centros de trabajo al INFONACOT, de los cuales, 12,091 lo hicieron por medio del micrositio institucional. Con lo anterior, se amplió la posibilidad de acceso al crédito en condiciones favorables a un mayor número de personas trabajadoras formales.
- Se redujo en 2.5 puntos porcentuales la tasa de interés del producto denominado "Crédito Efectivo Mujer", lo que permitió que la tasa de interés promedio ponderada mensual se ubicara en 15.7% con un CAT de 26.5%, lo que benefició a 376,212 mujeres trabajadoras.
- Se mantuvo el compromiso del Instituto para que las personas trabajadoras enfrenen los daños ocasionados por fenómenos naturales adversos, mediante el programa "Crédito a damnificados", el cual benefició a 11,371 personas trabajadoras que se vieron afectadas por este tipo de eventos.

SERVICIOS PROPORCIONADOS POR LA PROFEDET, 2022 (Cifras a junio de 2022)			
Asesorías	Mediaciones	Juicios	Amparos
174,851	6,869	14,492	401





EL CONGRESO DEL TRABAJO Y LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

A nombre de todas las Organizaciones que integramos el Congreso del Trabajo, agradezco a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social este acercamiento para tratar los temas de la agenda laboral, hoy particularmente la implementación de la Reforma Laboral. **Son muchos los temas que tenemos en común, y es necesario mantener un diálogo franco entre las Organizaciones de los Trabajadores y la Autoridad Laboral.**

El Congreso del Trabajo, como siempre lo ha hecho, asume el compromiso de manera institucional con el Gobierno de la República para emprender accio-

nes que se traduzcan en mejorar el nivel de vida de los Trabajadores. **Asumimos el reto de realizar todos los cambios estructurales que nuestra Nación demanda.**

Reconocemos las acciones del Gobierno en materia laboral, como la política de recuperación salarial a través de los incrementos al salario mínimo y la regulación en la simulación de la subcontratación. Estas acciones permiten a los Trabajadores tener una mayor participación, que lleva a una justa distribución de la riqueza generada por la transformación con su esfuerzo.

No es posible que la riqueza generada en una empresa no se vea reflejada en los salarios, y que formen parte del negocio la evasión de impuestos y esquemas que pauperizan el ingreso y las prestaciones. Nuestro país no debe ser un paraíso de la evasión de impuestos, acción que ha debilitado los sistemas de seguridad social y las políticas públicas para la clase trabajadora.

La Reforma Laboral consideró cambios de fondo que representan una gran transformación en política laboral y sindical, como la justicia laboral, la libertad y la democracia sindical. Esto representa el gran reto que tenemos como organizaciones de Trabajadores para cumplir con la legalidad.

En la práctica de este proceso de implementación hemos encontrado imprevistos que retrasan los trámites requeridos, como lo es el caso de las legitimaciones de los contratos colectivos, que dada esta situación, no se alcanzará a hacer con todos. **Debido a los tiempos establecidos para cumplir con todas las etapas, es necesario mantener el diálogo para lograr cumplir con todos los compromisos.**

También debemos cuidar que con esta Reforma Laboral no se rebasen los límites del derecho de la autonomía sindical, ni se trastocuen los principios y valores del sindicalismo, como la unidad y la solidaridad, herramientas útiles y necesarias para empoderar al Trabajador y tener una posición de mayor equilibrio y justicia social.

La libertad sindical debe darse sin debilitar a las organizaciones y sin permitir injerencias que paralizen la acción sindical. **Tenemos la responsabilidad de conducir esta etapa de transición y transformación sindical libre de intimidación, amenazas y violencia.**

Actualmente, en la Organización Sindical, enfrentamos acciones que vienen desde diferentes expresiones, que buscan debilitar este valioso instrumento que tenemos como Trabajadores para mejorar las condiciones de vida. **También debemos señalar y repudiar las acciones que buscan desvirtuar y utilizar el sindicalismo para otros propósitos,** rechazamos la simulación sindical. No se justifica deplorar nuestra herramienta de lucha para alcanzar la anhelada JUSTICIA SOCIAL.

El sindicalismo en el mundo se enfrenta a retos fundamentales que marcan de manera única su historia actual. **Nunca en la humanidad había existido tanta desigualdad. Por esto, se busca fortalecer los grandes objetivos como son la emancipación de los derechos, la participación activa en el fortalecimiento de la planta productiva y la generación de empleo, principalmente para los jóvenes.**

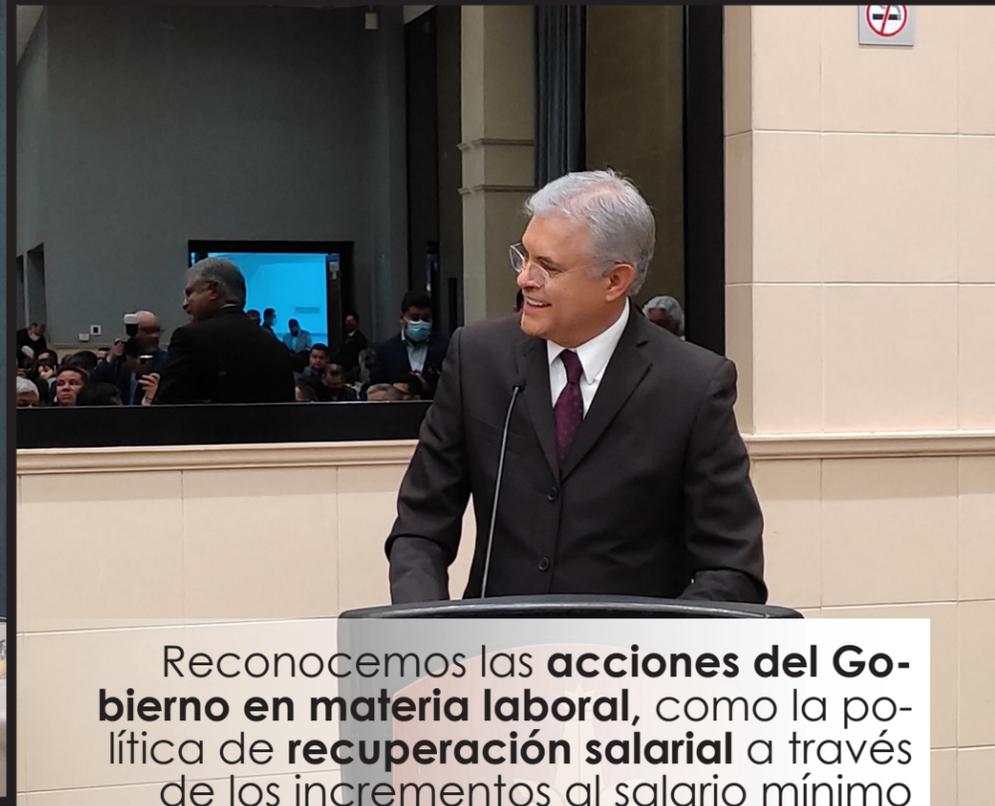
La voz de los Trabajadores debe ser escuchada para afrontar asertiva y efectivamente todos estos retos. **Como Sindicalistas debemos apoyar todas aquellas políticas que ayuden a elevar el nivel de vida de los Trabajadores.** Respaldamos todas las transformaciones que se requieren para alcanzar un mejor Estado de Bienestar y Social.

En el Congreso del Trabajo nos pronunciamos en sumar esfuerzos para enfrentar la problemática nacional. Debemos aportar nuestro máximo esfuerzo y ser promotores permanentes de la UNIDAD para alcanzar la JUSTICIA SOCIAL. Las Organizaciones de Trabajadores tenemos el compromiso de cumplir con nuestra razón de ser en el desarrollo integral de los Trabajadores, y por ende de nuestra Nación.

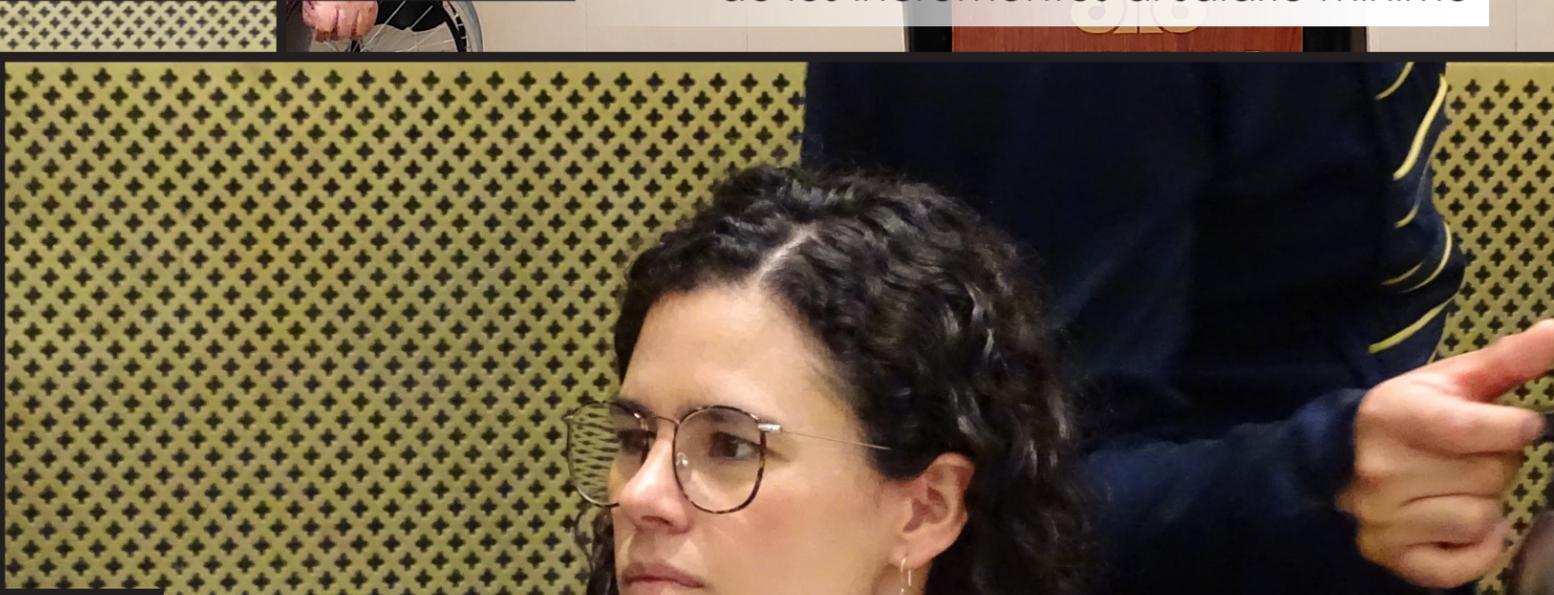




¡JUSTICIA SOCIAL!



Reconocemos las **acciones del Gobierno en materia laboral**, como la política de **recuperación salarial** a través de los incrementos al salario mínimo



CONGRESO DEL TRABAJO Y LA SECRETARÍA DEL TRABAJO EN REUNIÓN DE TRABAJO

Conmemoran incorporación de Chiapas al Pacto Federal en palacio de Bellas Artes

La historia sirve para hacer memoria reflexiva, la historia nos enseñará por qué ningún presente nos explicará el pasado, pero lo pasado puede avistar el porvenir, destacó el **Dr. Plácido Morales Vázquez**, Premio Chiapas 2018 y Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), durante la conmemoración del **CXCVIII Aniversario de la incorporación de Chiapas a México**.

Al impartir una conferencia magistral en el Palacio de Bellas Artes este miércoles, el Magistrado reflexionó sobre la federalización de Chiapas, y para ello rememoró acontecimientos históricos que fueron claves para que esta entidad formara parte del territorio nacional.

En ese sentido y en ocasión de la celebración, mencionó que **Chiapas es hoy alegría de fiestas, trajes típicos tejidos por manos prodigiosas, pero también es dolor, dolor de los indígenas sin caminos y sin escuelas, sin salud, el de los jóvenes sin oportunidad, el de los migrantes expulsados por la miseria** y cruzan fronteras en el afán de alcanzar el sueño americano.

Destacó que México fue la precursora de los movimientos de independencia en América, pero también la que libró la más prologada y sangrienta guerra al consumarse la Independencia, y destacó episodios de rumbo nacional indefinido, de eternas discordias de algunos que pretendían la independencia absoluta y quienes solo querían separarse de la Corona con el Colonialismo dentro, eso que hoy se llaman Conservadores y progresistas.

Ante un público concurrido, en su mayoría chiapanecos residentes en la Ciudad de México, Morales Vázquez inició su conferencia titulada **"CHIAPAS MEXICANO. 1824-2022 EN SU CXCVIII ANIVERSARIO"**, compartiendo la reflexión del poeta chiapaneco Jaime Sabines:

Alguna vez, relató, invité al poeta a un festejo como éste y él me dijo: *"Por qué nosotros festejamos, debía festejar México entero, si Chiapas vino a México"*; y después de una pausa agregó: *"México aún no viene a nosotros"*.

El Magistrado compartió su reflexión y afirmó que "México ha venido a nosotros (los chiapanecos) y está presente en Chiapas, desde que nuestro país se levantaba sobre las ruinas de Tenochtitlán.

Destacó que Chiapas nació hace 5 siglos a la cultura mestiza de la peregrinación de los misioneros, quienes con la cruz convirtieron a la fe católica y la expedición del conquistador en el asentamiento de los encomenderos que con la espada impusieron el habla castellana y, en el vientre materno de las madres indias, fecundaron la sangre Chiapaneca

De esta manera, Morales Vázquez compartió episodios que hilaron la federalización de Chiapas desde que inició la expedición del español Diego de Mazariegos y la peregrinación de los 47 Dominicos encabezados por Fray Bartolomé de las Casas, hasta la forma en que los pueblos indios se remontaron a las montañas para refundar sus pueblos, preservar su lengua, su modo de ser y su libertad.

"Esta rebeldía hizo posible que sobrevivieran el Zotzgil, el Zettal, el choil, el Tojolabal, el Maya, el Kachikel, el Mam, el Mocho y todo ese abigarrado mosaico de lenguas sobrepuestas al Castellano", enfatizó.

Después de mencionar la fugaz adhesión de Chiapas al Imperio de Iturbide, Plácido Morales destacó que Chiapas se encontró después entre dos caminos: Centroamérica o México, hasta que la Junta Suprema deliberó y el 23 de marzo del 1824 se decidió convocar a un ejercicio plebiscitario cuyo escrutinio fue de 96 mil 829 votos por la incorporación a México, 60 mil 400 por Guatemala y 15 mil 724 indecisos.

Pese a las resistencias fue justo un 14 de septiembre cuando se leyó en Ciudad Real el bando solemne en el que declaraba a Chiapas formal y definitivamente unido a la naciente Federación Mexicana.

De esta manera, consideró que *"Chiapas vino a México en la palabra y el martirologio de Belisario Domínguez México, llegó con las reformas de la justicia social en la división 21 del General Jesús Agustín Castro, en el lúcido pensamiento jurídico de Emilio Rabasa, en la palabra justa de Luis Espinosa en el Constituyente de Querétaro, en la reforma agraria de Lázaro Cárdenas, quien repartió la tierra a los campesinos y restituyó a los pueblos indios"*.

En este encuentro conmemorativo, los asistentes disfrutaron de un homenaje musical a Chiapas con la magnífica interpretación de la Marimba Nandayapa, quien interpretó "Sones chiapanecos" y la Rapsodia Chiapaneca "El Grijalva".

En tanto, el cantautor Mtro. **Rodrigo de la Cadena**, deleitó al público con las canciones de cantautores chiapanecos: **"Perfidia", "Miénteme", "Hay que saber perder", "Nube viajera", "Al son de la marimba soy", "Frenesí" y "Las chiapanecas"**, de los autores **Alberto Domínguez, Armando Domínguez, Abel Domínguez, Jorge Macías, Francisco Chanona y Juan Arozameña**. También, De la Cadena interpretará un popurrí musical de **Carlos Macías**.





CHIAPAS EN EL PALACIO DE BELLAS ARTES





Resultados de la consulta en la empresa VU Manufacturing

Al concluir la consulta realizada el día de hoy entre las y los trabajadores de la empresa **VU Manufacturing de México**, para decidir, mediante su voto personal, libre, secreto y directo, cuál de los dos sindicatos contendientes debe representarlos en la contratación colectiva, el cómputo final arrojó el siguiente resultado:

- 186 votos en favor de la Liga Sindical Obrera Mexicana.
- 101 votos en favor del Sindicato de Trabajadores de la Industria Maquiladora de Accesorios y Maquinaria Pesada y Manufactura de Muebles Metálicos de Coahuila CTM.

La consulta se llevó a cabo sin ningún incidente dentro de las instalaciones de dicha empresa, ubicada en Piedras Negras, Coahuila, la cual se realizó bajo la supervisión de personal verificador del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en la que también participaron observadores de la Organización Internacional del Trabajo y del Instituto Nacional Electoral.

La participación de las y los trabajadores en esta consulta fue del 68%, pues de un padrón de 425 personas, acudieron a votar 291, resultando 4 votos nulos.

El sindicato que obtuvo el mayor número de votos tendrá derecho a obtener la Constancia de Representatividad que emite el Centro Laboral, con el cual podrá negociar un Contrato Colectivo de Trabajo a empresa, ya sea directamente o bien a través de un emplazamiento a huelga que promueva ante un Tribunal Laboral.



Volkswagen y el Sindicato acordaron aceptar la propuesta

La empresa Volkswagen y el **Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos "Volkswagen de México"**, acordaron aceptar la propuesta de la **Secretaría del Trabajo y Previsión Social** de someter a consideración de los trabajadores que los incrementos al contrato colectivo sean aplicados retroactivamente al 20 de julio, día en el que se firmó el convenio y no así al 18 de agosto, día de vencimiento del contrato colectivo, significando esto un beneficio directo a los trabajadores.

Se llegó al acuerdo frente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de prorrogar el periodo de prehuelga hasta las 11 horas del 14 de septiembre de 2022 y que la **consulta se realice el próximo lunes 12 de septiembre, mediante voto personal, libre, directo y secreto**, confiando en que los trabajadores valorarán los esfuerzos realizados por las partes para alcanzar un acuerdo satisfactorio y evitar el conflicto de huelga.





APOYA SECRETARÍA DE TRABAJO a población en situación de calle con trabajo temporal

El secretario de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, **José Luis Rodríguez Díaz de León**, realizó la entrega de apoyos del Programa Trabajo Temporal a 162 personas en situación de calle y personas residentes de los Centros de Asistencia e Integración Social, quienes participan en actividades de mantenimiento y otros apoyos de asistencia en la capital del país.

"Este es un programa social muy importante, porque no se trata solamente de recibir un apoyo de carácter económico, se trata de retribuir a la Ciudad y ustedes lo están haciendo a través de su esfuerzo ayudando a mejorar el espacio público, las unidades habitacionales, las plazas públicas. Es un apoyo de 5 mil 200 pesos que ya hoy reciben", comentó Rodríguez Díaz de León.

Este programa contribuye para el derecho al trabajo de las personas en situación de calle y/o en abandono social, a través el reforzamiento de ha-

bilidades aprendidas en práctica, así como el desarrollo de destrezas.

Los beneficiarios realizan diversas actividades en el Centro de Valoración y Canalización en Coyoacán, y el Albergue Transitorio San Miguel, ubicado en Francisco I. Madero 102a, Barrio de San Miguel, Iztacalco, durante cinco horas de lunes a viernes y reciben al mes un apoyo de 5 mil 200 pesos.

Las actividades que realizan se dividieron de acuerdo con los componentes de atención con los que cuenta la red de albergues en la Ciudad de México:

a) Asistencia social. Dan atención directa a otros usuarios en tareas tales como bañeros, asistentes de comida, hidratación, filtro sanitario, servicio de lavandería, corte de cabello, entre otros.

b) Asistentes de cocina. Se encargan de las tareas rutinarias de las cocinas, atendiendo a alrededor

de 900 personas en ambos centros, otorgándoles alimentos que son preparados en modalidad caliente, al instante, saludables y suficientes.

c) Limpieza en áreas comunes. Colaboran en el mantenimiento de espacios dignos para atender a los usuarios que diariamente hacen uso de los Centros.

d) Mantenimiento. En este componente, los beneficiarios contribuyen en tareas como pintura, plomería, herrería, carpintería, servicios eléctricos, entre otras.

e) Acercamiento comunitario, donde se establecen lazos con vecinos y generan comunidad mediante el trabajo en camellones, jardines y áreas de descanso.

El encargado de despacho de la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social de la Ciudad de México, **Rigoberto Salgado Vázquez**, expuso que con estos apoyos se están garantizando los derechos al trabajo y a la inclusión social.

"El trabajo es un derecho, nunca será un privilegio, la inclusión social es un derecho, no es una dádiva y hoy celebramos que en el marco de este evento de entregas de apoyos, estos derechos se materializan en nuestra ciudad", indicó.

Al evento también acudió la directora ejecutiva del Instituto de Atención a Poblaciones, **Nadia Troncoso Arriaga**.



Las personas reciben un apoyo económico de **5 mil 200 pesos**



Encuentro Nacional de Autoridades Jóvenes

Ciudad de México, 29 de agosto 2022



Más de 600 personas jóvenes tomadoras de decisiones se sumaron a Encuentro Nacional organizado por IMJUVE

Para cerrar el Mes de la Juventud, el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) celebró el **Segundo Encuentro Nacional de Autoridades Jóvenes** donde participaron más de 600 jóvenes tomadores y tomadoras de decisiones pertenecientes a los 3 niveles de gobierno.

El evento fue inaugurado por **Luisa María Alcalde Luján**, Secretaria del Trabajo y Previsión Social y la acompañaron en el presidium **Marath Baruch Bolaños López**, Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral; **Hugo López-Gatell Ramírez**, Subsecretario de Prevención y Promoción de la Salud; **María del Rocío García Pérez**, Subsecretaria de Bienestar; **Zoé Robledo Aburto**, Director General del Seguro Social; **Guillermo Santiago Rodríguez**, Director General del Instituto Mexicano de la Juventud; **Carlos Martínez Velázquez**, Director General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; la senadora **Citlali Hernández Mora**; la Diputada Federal, **Andrea Chávez Treviño**; **Adolfo Cerqueda Rebollo**, Presidente Municipal de Nezahualcóyotl; **Geraldine Ponce**, Presidenta Municipal de Tepic y **Max Trejo**, Secretario General del Organismo Internacional para Iberoamérica.

Es importante que las y los jóvenes sean conscientes del momento histórico que les toca vivir, ex-



“no podemos seguir apostando a ser un país al que vengan las inversiones y tengan como estímulo el pagar salarios bajos, elección del sindicato de su preferencia con contratos de protección y cero negociaciones colectivas, eso fue generando una sociedad así de desigual”.

presó Luisa María Alcalde, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al inaugurar el Primer Encuentro de Autoridades Jóvenes.

El proyecto de Gobierno de la Cuarta Transformación se basa en dos grandes columnas, agregó la responsable de la política laboral en el país, la primera es terminar con los privilegios y la corrupción para hacer una mejor distribución del presupuesto público, con justicia para los que menos tienen. Es necesario **“acabar con la desigualdad, para hacer un país más equitativo”**.

Como segundo pilar, abundó Alcalde Luján, es la política laboral, se necesitan mejores salarios, libertad y democracia sindical,

“Desde el Gobierno de la Cuarta Transformación se ha echado a andar un esquema para dotar a la juventud de todas las herramientas que así requieran para construir una vida con bienestar y con decoro, ahora reforzada con la llegada del Imjuve a la STPS se apuntala la política pública en beneficio de las y los jóvenes”, expresó **Marath Baruch Bolaños López**, subsecretario de Empleo y Productividad Laboral.

“Son ya más de 2.3 millones de Jóvenes Construyendo el Futuro los que han sido beneficiados por esta política pública progresista de avanzada, para afianzar un futuro con esperanza”, precisó.

Lanzó la proclama en favor de los jóvenes: *“nunca más un México sin sus jóve-*

nes, no repetamos nunca más las experiencias, ni las prácticas de ese antiguo régimen, como jóvenes tenemos que darle la vuelta a la página de la historia para consolidar un nuevo capítulo en la vida del país”.

Este Encuentro nombra las necesidades y acciones de las personas jóvenes que están en espacios de toma de decisiones. Sirvió para fortalecer diálogos en torno a la política en materia de juventud y la importancia de transversalizar la perspectiva de juventudes para impulsar y fortalecer la participación de las personas jóvenes.

Por su parte, **Hugo López Gatell**, hizo un llamado a las y los jóvenes asistentes para no caer en la comodidad de estar en un espacio de toma de decisiones y suponer que la tarea ha terminado. Porque si sólo se busca conservar el estatus quo se empieza a alentar la transformación.

Al evento asistieron más de **600 personas jóvenes tomadoras de decisiones de todas partes del país**, lo que permitió coordinar esfuerzos en materia de política de juventud, compartir casos de éxito en su implementación y estrechar vínculos interinstitucionales.

En su participación, **María del Rocío García**, transmitió su emoción al asistir, ya que pudo recordar que la lucha por los derechos de las y los jóvenes ha sido un esfuerzo conjunto de muchas generaciones. **“Les pido que no olviden que habrá otros jóvenes después de uste-**





Feria Nacional de Empleo para la Inclusión Laboral de la Juventud reactiva la economía y acerca oportunidades

La Feria Nacional de Empleo para la Inclusión Laboral de la Juventud acercó más de 100 mil ofertas de empleo en todo el país. En el mes de la juventud, las 65 ferias realizadas por el Servicio Nacional de Empleo (SNE) a lo largo y ancho del país, congregaron a cerca de **40 mil buscadores de empleo, de los cuales el 23% contaba con experiencia laboral, 59.8% corresponden a jóvenes entre los 18 y 29 años y 41% cursó una licenciatura**, mientras 24% tiene estudios de nivel secundaria.

El subsecretario de Empleo y Productividad Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **Marath Bolaños López**, destacó que en México podemos hablar de un proceso de reactivación económica, al constatar que el empleo formal crece y se han logrado recuperar los empleos perdidos por la pandemia *"hoy contamos con 21 millones 79 mil 434 empleos formales, la cifra más alta que se tenga conocimiento"*.

des y les tendrán que enseñar con el ejemplo de la transformación. Luchen, no pierdan el rumbo", señaló la Subsecretaria.

Durante el acto inaugural, **Zoé Robledo** recalcó a las y los asistentes que "autoridad" es el ejercicio del poder público y que las y los asistentes ya han generado un cambio con su presencia en el Encuentro. *"El logro no es ser el más joven en un cargo público, el logro es ser el más transformador"*, concluyó.

Como invitados especiales asistieron del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el Magistrado Presidente de la Primera Sala, **Rufino de León Tovar** y **Yadira Guadalupe Ramírez Jiménez**, Directora del Archivo; Diputados Federales como **Miguel Torruco Garza** y **Martha Nabetsé Arellano Reyes**; **Rodrigo Ramírez Quintana**, Titular de la Unidad del Servicio Nacional del Empleo; **Ángel Carrizalez López**, Director General del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales; **Carolina Rangel Grácida**; Secretaria de Bienestar del estado de Michoacán; **Julia Andrea González Quiroz**, Presidenta del Congreso de Baja California; **Beatriz Olivares Pinal**, Directora General del Instituto de la Juventud de la Ciudad de México.

Guillermo Santiago, director del IMJUVE y anfitrión del Encuentro, destacó que estas actividades nos permiten encontrarnos para trabajar por un México justo y con bienestar. Así mismo, expresó su gratitud porque éste es el primer evento que realiza el IMJUVE bajo la coordinación de Sector de la Secretaría del Trabajo. *"La STPS es nuestra nueva casa y nos permitirá colaborar y estar más de cerca con la políti-*

ca pública de México a través de políticas en beneficio de las personas jóvenes como el programa Jóvenes Construyendo el Futuro".

Así también, **Santiago Rodríguez** recalcó a las y los asistentes que *"no tenemos derecho a fallarle a nuestra gente ni a nuestro pueblo"*. Reconoció que para muchos servidores y servidoras públicos jóvenes ha sido difícil ser tomados en cuenta pero que deben tener la certeza que cuentan con el respaldo del Presidente de la República, **Andrés Manuel López Obrador**, porque es el Presidente que más ha apoyado a las y los jóvenes.

"Que este encuentro nos permita saber de dónde venimos, dónde estamos y hacia dónde vamos, nos permita construir un país con justicia y libertad. Sigamos luchando, trabajando, siendo rebeldes y luchando porque ¡nunca más tengamos un México sin sus juventudes!", concluyó Guillermo Santiago.

El evento contó también con la asistencia de Titulares Municipales de Juventud, Titulares Estatales de Juventud, Regidoras y regidores, Alcaldes, Diputadas y diputados locales y federales, a las y los senadores, a todas las personas jóvenes funcionarias y funcionarios públicos y **un sin número de invitados especiales que ocupan espacios de toma de decisiones en los diferentes niveles de gobierno.**





Se superó la meta de empresas participantes con 2 mil 500 y el **SNE espera la contratación de al menos 12 mil jóvenes** buscadores de empleo.

Entre las ofertas destacadas que se promovieron, de acuerdo con el salario ofrecido, se encuentran: **Gerente de Operaciones con un salario de 150 mil pesos, Ingeniero Ruby Rails Software con salario por 110 mil pesos y Desarrollador de Aplicaciones Móviles con remuneraciones por 86 mil pesos.**

Algunas de las empresas participantes que destacaron por número de vacantes son las siguientes: **CS Iconn SA de CV, Berrymex, Industrias Jobar SA de CV, Leoni Wiring Systems, Industria de Asiento, Superior SA de CV, Pilgrims Pride, Citibanamex, Danone de México SA de CV, Farmacias del Ahorro, Inter-ceramic, Farmacias Guadalajara, Lala Operaciones SA de CV, Grupo Sofamex Fabricantes SA de CV, Coca Cola Femsá, Cualtia Alimentos Operaciones Comerciales S de RL de CV, Distribuidora Liverpool SA de CV, Cervecería Cuauhtémoc Moctezuma SA de CV, Bimbo SA de CV, Sears Operadora México, Autozone de México S. de R.L. de CV, Cs Iconn SA de CV, Oxxo Gas SA de CV y Green World de México.** Por parte del Sector Turismo, se contó con la participación de Grupo Vidanta, Grupo Xcaret y Grupo Posadas.

Además, se llevaron a cabo de manera complementaria para favorecer la incorporación laboral de la juventud, **398 Talleres para Buscadores de Empleo, 264 presenciales y 134 virtuales;** se impartieron 50 Sesiones Virtuales de Atención a Empleadores (SVAE), en las cuales se sensibilizó a las empresas sobre la importancia de la inclusión laboral y el empleo formal.

Durante los eventos también se hizo referencia a conocer el Portal del Empleo del gobierno de México (www.empleo.gob.mx), una solución digital para vincular a las personas que buscan trabajo con empresas, donde actualmente se encuentran disponibles más de 100 mil vacantes.

La organización de las Oficinas del SNE en todo el país hizo posible la vinculación laboral de los jóvenes buscadores de trabajo con las empresas que requerían cubrir sus vacantes. Con este esfuerzo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, **a través del Servicio Nacional de Empleo, apoya el fortalecimiento del empleo formal,** facilitando a las empresas el capital humano que requieren, así como la inclusión laboral de las y los jóvenes.





El financiamiento permitirá ofrecer una tasa de interés preferencial ubicada entre el 8.9 y 16.27%, sustancialmente menor comparada con cualquier otro crédito de nómina que se ofrezca en el mercado

del año, obteniendo una demanda de más de 9,000 millones de pesos.

Asimismo, subrayó que el éxito de esta emisión refleja la confianza de inversionistas hacia el instituto, pues está demostrado que el organismo a su cargo cuenta con una fortaleza financiera en beneficio de quienes más lo necesitan.

Laura Campaña destacó que la participación del Fonacot en los esfuerzos del Gobierno Federal para disminuir las brechas de género, de acceso al crédito y de desarrollo regional, adquiere especial relevancia con la colocación de este bono social.

"El Fonacot mantiene su objetivo de impulsar el bienestar de las personas trabajadoras y en especial de aquellas que por cuestiones de género se han visto afectadas. Los recursos de esta emisión van directamente a ellas no sólo para incrementar su participación en el mercado del financiamiento, sino para mejorar aún más las condiciones en las que adquieren sus créditos", subrayó la funcionaria.

En su participación, la titular de la STPS expresó su beneplácito por impulsar créditos para las mujeres trabajadoras del sur-sureste de México, *"el diseño de este instrumento contribuirá a cerrar dos brechas históricas de nuestro país: una regional, y otra en razón de género",* aseguró.

Explicó que no son coincidencia que los grandes proyectos de infraestructura como el Tren Maya, la Refinería en Dos Bocas y el Corredor Interoceánico se ubiquen en estos estados, agregó, **"son inversiones encaminadas a lograr una justicia regional y abatir los rezagos históricos"**.

La emisión de los bonos da cuenta de la confianza que los inversionistas han depositado en una institución con finanzas sanas, así como el compromiso social que definen su actuar, precisó Luisa María Alcalde.

"El Instituto Fonacot es uno de los emisores más activos en la Bolsa Mexicana de Valores y que despierta el interés por parte del público inversionista por el apoyo en temas de inclusión de la sociedad en el sistema financiero. Por ello, felicitamos al Instituto por esta exitosa colocación y por ser un ejemplo de opciones alternativas de financiamiento en el país", comentó José-Oriol Bosch, director general de la BMV.

Fonacot emite bono social en beneficio de las y los trabajadores del sur-sureste de México

Para promover la inclusión financiera, el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot) emitió un bono social por cuatro mil millones de pesos, destinado a impulsar el financiamiento formal de las personas trabajadoras del país, con énfasis en las mujeres de la región sureste.

Mediante este instrumento colocado en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV), el Instituto Fonacot ofrecerá créditos con cero por ciento de comisión por apertura, para contribuir a incrementar la capacidad crediticia de trabajadoras en los estados de Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.

Este financiamiento permitirá ofrecer a las mujeres que laboran en la región sureste, una tasa de interés preferencial ubicada entre el 8.9 y 16.27%, por lo que su costo será sustancialmente menor

comparado con cualquier otro crédito de nómina que se ofrezca en el mercado.

La ceremonia del campanazo conmemorativo por la emisión fue atestiguada por la secretaria del Trabajo y Previsión Social, **Luisa María Alcalde**; el presidente del Consejo de la BMV, **Marcos Martínez Gavica** y el director general de la BMV, **José-Oriol Bosch Parla**.

Ante ellos, la directora general del Fonacot, **Laura Fernanda Campaña Cerezo**, destacó que parte importante de los recursos obtenidos por la colocación serán utilizados con un enfoque de género a favor de mujeres trabajadoras de entidades con menor participación crediticia del país.

También enfatizó que la sobretasa de 0.18 puntos porcentuales aplicable a esta emisión, fue inferior al promedio de colocación de deuda por emisoras con la máxima calificación del Instituto en lo que va





Ante gobernadores, secretarios de Estado y cámaras empresariales IMSS implementa programa ELSSA para el sector turismo

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco-Servytur) y gobernadores de la región sur-sureste de México implementaron la estrategia Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), con el fin de **impulsar una cultura de prevención y promoción de la salud entre las y los trabajadores del sector turismo**.

En la Estación del Tren Maya de Palenque, Chiapas, durante una histórica convocatoria que reunió a tres gobernadores, autoridades federales, estatales, municipales, de cámaras empresariales y del sector turístico, se **firmó el Acuerdo de la Implementación del programa ELSSA, por parte de la secretaria de Economía, Tatiana Clouthier**; el presidente de la Concanaco-Servytur, **Héctor Tejada Shaar**; los gobernadores de Campeche y Quintana Roo, **Layda Sansores y Carlos Joaquín González**; el director general del Fondo Nacional de Fomento al Turismo (Fonatur), **Javier May Rodríguez**. Como testigos de honor suscribieron el director general del IMSS, **Zoé Robledo**; y el gobernador de Chiapas, **Rutilio Escandón Cadenas**.

Zoé Robledo señaló que ELSSA es una respuesta del IMSS al mundo pos-COVID, sustentado en cuatro puntos: mejor salud y bienestar de las personas trabajadoras; prevenir el desarrollo de enfermedades crónico-degenerativas y factores de riesgo psicosocial; mejorar la productividad de las empresas; y disminuir la tasa de la demanda de incapacidad, consultas y hospitalizaciones.

"ELSSA está basado en la confianza, confianza en los gobiernos, en los empresarios y en las y los trabajadores "la confianza fue la base de todas las decisiones económicas que tomó el presidente López Obrador para disminuir los efectos negativos de la pandemia", dijo.

El director del Seguro Social destacó que pese a que en el mundo el turismo no fue esencial durante la pandemia, en México fue diferente y desde el 31 de junio de 2020 se publicó el lineamiento nacional para la reapertura del sector turístico, en cuya elaboración, además del comité de Nueva Normalidad, participó también la Secretaría de Turismo y las Cámaras, en particular Concanaco-Servytur.

El director del IMSS indicó que antes de la pandemia, en febrero de 2020, los trabajadores del sector turístico en el país alcanzaban un millón 627 mil, pero en los siguientes 6 meses se perdió el 30 por ciento; es decir, 312 mil empleos vinculados a este sector.

"Pensamos en el futuro, en el turismo del futuro y ese está en lo que va a significar el Tren Maya para todos nuestros estados del sur. Por eso, es que estamos aquí parados en la historia, presenciando la historia y estoy seguro que así se escribirá, que convocados en el lugar donde se ejecuta la obra más importante de infraestructura de la Cuarta Transformación para detonar el sur, el Tren Maya", dijo.

Zoé Robledo dijo que se va a unificar la región, saldar la deuda histórica con los estados con mayor retraso y se van a crear buenos empleos, seguros, que no compitan ni deterioren la salud. **"Eso es también el porvenir, asumir la rectoría de nuestro destino"**.

Por su parte, el gobernador de Chiapas, Rutilio Escandón Cadenas, destacó que ELSSA es una iniciativa visionaria y humana, que dejará huella, porque además de privilegiar la comunión y la unidad entre los sectores público, empresarial y de trabajadores del país, constituye la oportunidad de garantizar al pueblo de México una mejor calidad de vida, a través del fortalecimiento y dignificación de los servicios de salud y seguridad social, lo que se reflejará en mayor bienestar, productividad y crecimiento del índice de desarrollo humano.

*"Con estas políticas públicas impulsadas por el presidente de la República, **Andrés Manuel López Obrador**, mediante el IMSS, estamos seguros que estamos poniendo bases firmes para lograr un futuro halagador, porque se está pensando en el bienestar de todas y todos, sin distinción. Este acto es una muestra de que, ahora más que nunca es-*

tamos juntos, sumando esfuerzos y haciendo causa común para sacar adelante a Chiapas, al sur-sureste y a toda nuestra querida nacional de manera igualitaria", apuntó.

Dijo que este acuerdo es muy importante, porque igual que el Tren Maya, da más oportunidades a todas y a todos, y para sacar adelante el desarrollo humano se necesita el uso de la fuerza de la razón, como lo están haciendo los empresarios, los trabajadores y el gobierno.

Por su parte, el director general del Fondo Nacional de Fomento al Turismo (Fonatur), Javier May Rodríguez, celebró la iniciativa del IMSS sobre entornos laborales seguros porque, dijo, toma medidas para prevenir situaciones tan lamentables como las ocurridas durante la pandemia.

"Es justamente lo que hacemos en el proyecto del Tren Maya que va a comenzar a revertir el histórico daño al medio ambiente del sureste mexicano y generará condiciones para ir cerrando la brecha de la desigualdad porque conocemos la historia del sureste y no hacemos como si no hubiera pasado nada", afirmó y subrayó la importancia de aprender de lo sucedido y actuar con inclusión porque la unidad "es fundamental para sacar adelante los grandes proyectos en favor del pueblo".

Al hacer uso de la palabra, la secretaria de Economía, Tatiana Clouthier Carrillo, reconoció el liderazgo del director general del IMSS, Zoé Robledo, al convocar al trabajo conjunto entre los sectores económicos del país, desde el tripartismo para que ELSSA se extienda hacia todos los rincones del país.

Subrayó que hay dos maneras de atender la salud: una es con medicina y otra hacer que los médicos tengan un trabajo más ligero, mediante la salud preventiva. **"Nuestra agenda 20-30 trabaja por los 17 objetivos de desarrollo sostenible y el objetivo 17 es el más importante, porque habla de alianzas estratégicas"**.



En su oportunidad, el presidente de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, Servicios y Turismo (Concanaco-Servytur), Héctor Tejada Shaar, expuso que la salud física y mental son fundamentales para el bienestar de las personas, **"por eso apostamos por este tipo de programas e iniciativas que buscan atender la problemática de salud en todas sus dimensiones"**.

Resaltó que la formalidad es la única manera de sostener el crecimiento económico y de proteger a los trabajadores y a sus familias. **"Desde este organismo hemos emprendido acciones positivas para lograr que más empresas vean la formalidad como lo que es, una ventaja social y una ventaja económica"**.

En su mensaje, en representación del secretario general de la CTM, **Carlos Aceves del Olmo, José Luis Carazo Preciado**, afirmó que tan solo en tres meses, el programa ha logrado adherir a más de 4 mil empresas, mil 220 empresarios ya tienen el distintivo ELSSA y se ha impactado positivamente en la salud de más de un millón 500 mil trabajadores.

Señaló que ELSSA es un derecho humano y laboral que dignifica a quien lo implementa; el mayor beneficio es que aumenta sustancialmente la prevención de accidentes, incluyendo aquellos que no son de fácil detección.

En su intervención, la Gobernadora de Campeche, **Layda Sansores San Román** destacó que el Tren Maya traerá al Sur-Sureste unidad y por primera vez el rostro a esta región que clama justicia por

toda las aportaciones y riquezas que le han dado al país, y que todo eso es gracias a la determinación, visión, pasión y arrojo del Presidente Andrés Manuel López Obrador.

"Esta región donde podría decir que la madre nutricia, la madre generosa, la tierra sagrada de los mayas que ha dado de comer a esta Patria porque aquí se encuentran todas las riquezas", subrayó.

Al hacer uso de la palabra, el gobernador de Quintana Roo, **Carlos Manuel Joaquín González**, indicó que hoy, el gran desafío es generar condiciones de bienestar para las comunidades.

Señaló que en Quintana Roo es fundamental tener este tipo de entornos laborales seguros y saludables, que permita recuperar la confianza de los miles de visitantes, turistas, y poder reabrir nuestros centros de trabajo y estar, de nuevo, dentro del desarrollo económico que el estado la región y el país necesita.

Por su parte, en participación remota, la secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luis María Alcalde Luján, dijo que para garantizar que todos los trabajadores puedan contar con espacios laborales seguros y saludables, la participación de las empresas es determinante. Destacó de que **de manera paralela a la implementación del ELSSA, se ha reforzado el Programa de Autogestión en Seguridad en el Trabajo (PAST) cuyo objetivo es lograr que las empresas instauren y operen un sistema de seguridad en el trabajo** *"En lo que van del año, de manera voluntaria más de 5 mil empresas se*



La Secretaría de Economía, la Concanaco-Servytur, Fonatur y los gobiernos de Campeche y Quintana Roo firmaron el Acuerdo de la Implementación del programa Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA); suscribieron como testigos de honor el IMSS y el gobierno de Chiapas.

La estrategia ELSSA está basada en la confianza en los gobiernos, en los empresarios y en los trabajadores



han sumado y logrado reducir en promedio de 1.4% a 1.73% la tasa de accidentes por cada 100 trabajadores", señaló.

También mediante videomensaje, el secretario de Turismo, Miguel Torruco Marqués, dijo que el sector turístico se fortalece con la formación y profesionalización de los recursos humanos generando con ello oportunidades de bienestar, elevando la calidad de los servicios turísticos. Por esta razón, se ha impulsado la realización de seminarios, planes, talleres, cursos y ciclos de conferencias con diversas temáticas. En este sentido, ELSSA contribuye a la optimización de las capacidades laborales, que como todo proyecto ambicioso requiere del esfuerzo conjunto de los empleadores, empleados y gobierno.

A través de un videomensaje, el presidente de la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN), **José Antonio Abugaber Andonie**, reconoció que la firma del convenio de ELSSA Turismo es resultado del trabajo conjunto de las 257 cámaras confederadas, hecho que ayuda a cambiar la visión que se tiene actualmente de la salud, así como la importancia del autocuidado. *"El IMSS hoy da servicios a 12 millones de pacientes que padecen de hipertensión o diabetes, nos damos cuenta que la prevención debe ser ahora y ELSSA tiene retos concretos, por ello la importancia de que se firme este Acuerdo con el sureste mexicano"*, subrayó.

Asistieron a la presentación de ELSSA en Palenque, Chiapas, el titular del Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi), **Juan Ferrer**; la subsecretaria de Trabajo de Yucatán, **Irais Ramón Zermeño**, en representación del gobernador del estado, **Mauricio Vila Dosal**; el secretario para el Desarrollo Económico y la Competitividad del estado de Tabasco, en representación del gobernador **Carlos Manuel Merino Campos**; el secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), **Arturo Olivares Cerda**; presidentes municipales del estado de Chiapas, diputados federales y locales, así como el Representante del IMSS en Chiapas, doctor **Enrique Leobardo Ureña Bogarín**, entre otros.



Los jóvenes son el presente y futuro de México, bajo ese principio el Imjuve será coordinado por la STPS

El Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) quedará a bajo la coordinación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) con el objetivo de generar una estrategia integral de atención a los jóvenes del país a partir de impulsar el mejoramiento de su calidad de vida, así como garantizarles acceso y disfrute de oportunidades en condiciones de equidad.

El Acuerdo de incorporación se encuentra publicado en la edición de este 24 de agosto del Diario Oficial de la Federación (<https://bit.ly/3R7Nnkp>) y obedece a la necesidad de construir a partir de las atribuciones asignadas al Imjuve, políticas que garanticen el desarrollo de las juventudes a través del empleo.

Uno de los sectores más afectados durante la pandemia en cuanto a pérdida de empleo fueron los

jóvenes, es por ello que a partir de la publicación del presente acuerdo, las políticas desarrolladas de atención a la juventud estarán enmarcadas en brindarles cada vez más y mejores oportunidades para su inclusión laboral.

La sectorización del Instituto Mexicano de la Juventud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, coadyuva a las tareas que desde el inicio de la administración se han realizado con el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro y el Servicio Nacional de Empleo, donde existe una prioridad de atención a los jóvenes del país.

Nunca antes un gobierno había invertido tantos recursos en el desarrollo y atención a las personas jóvenes. Desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se seguirán realizando acciones para no dejar a ningún joven atrás.

El Imjuve será coordinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que implementa el Programa Jóvenes Construyendo el Futuro a fin de dar una atención integral a los jóvenes del país

NUEVO PROCESO DE JUSTICIA LABORAL EN MÉXICO: Actualidades y realidades

SESIÓN 1

Lunes 3 de octubre

Principios Generales del Derecho del Trabajo. La debida representación en juicio: avance patronal, retroceso del Derecho del Trabajo

SESIÓN 2

Lunes 10 de octubre

La conciliación prejudicial obligatoria y sus excepciones. El deficiente perfil del conciliador y su problemática procesal

SESIÓN 3

Lunes 17 de octubre

El nuevo procedimiento ordinario; fase escrita, oral y desahogo de pruebas

SESIÓN 4

Lunes 24 de octubre

Representatividad y legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo

SESIÓN 5

Lunes 31 de octubre

Negociación colectiva y huelga

IMPARTEN:
LIC. MARIZOL HERRERA CISNEROS
LIC. ALBERTO RAMÍREZ GARCÍA

Inversión \$500



"POR UN MÉXICO MEJOR"

EL CURSO SE IMPARTIRÁ A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA ZOOM DE 17 A 20 HRS. Y AL FINALIZAR SE ENTREGARÁ CONSTANCIA CON CÓDIGO QR CON VALIDEZ OFICIAL



Conasami presenta actualización del Índice de Condiciones de Empleo con datos a 2022

La Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) presenta el **Manual para la Evaluación de las Condiciones de Empleo de las Ocupaciones basado en el Índice de Condiciones de Empleo**, el cual mide diferentes aspectos relacionados con las características del trabajo usando la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

El análisis se hace a nivel de todas las ocupaciones contempladas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones versión 2019.

El Índice de Condiciones de Empleo se compone de cuatro subíndices que miden diferentes condiciones y que incluyen los siguientes componentes:

Laborales

- Porcentaje de trabajadores que gana hasta un salario mínimo
- Tasa de subocupación
- Porcentaje de trabajadores que laboran por cuenta propia

- Tasa de informalidad
- Distancia de la mediana del ingreso respecto al salario mínimo

Legales

- Tasa de sindicalización
- Porcentaje de trabajadores que cuenta con contrato
- Porcentaje de trabajadores con contrato de base o por tiempo indefinido

Protección social

- Porcentaje de trabajadores con acceso a salud
- Porcentaje de trabajadores que recibe aguinaldo
- Porcentaje de trabajadores que recibe vacaciones con pago
- Porcentaje de trabajadores que recibe reparto de utilidades
- Porcentaje de trabajadores que recibe apoyo para vivienda

- Porcentaje de trabajadores que recibe ahorro para el retiro

Sociodemográficas

- Porcentaje de mujeres en la ocupación
- Porcentaje de jóvenes en la ocupación

El Índice de Condiciones de Empleo arroja valores que se ubican entre 0 y 100, donde los valores cercanos a 0 indican que la ocupación tiene mayor grado de vulnerabilidad; mientras que conforme el índice se acerca a 100, implica una menor vulnerabilidad.

Los datos al primer trimestre de 2022 muestran que las ocupaciones con los mejores valores del ICE son: **Directores de organizaciones sindicales (93.4); Ayudantes de conductores de transporte en vías férreas (93.3); Conductores de transporte en vías férreas (tren, metro y tren ligero) (92.3); Operadores de maquinarias en la elaboración de vidrio y productos de vidrio y similares (92.0); y Directores y gerentes en servicios contables, financieros, banca y seguros (91.6).**

Mientras que los menores valores del ICE se dan en: **Vendedores por catálogo; Artesanos de productos de bejuco, vara, palma, carrizo, mimbre y similares, excepto madera (19.2); Parteras (18.9); Maquillistas, manicuristas, pedicuristas y tatuadores (18.9); Bordadores y deshiladores (17.7); y Tejedores de fibras (16.5).**

En caso de que el Consejo apruebe el Manual para la Evaluación de las Condiciones de Empleo de las Ocupaciones, éste servirá en el futuro para considerar la inclusión de nuevas ocupaciones en el Sistema de Salarios Mínimos Profesionales.





La CISS culmina semana de celebraciones con la ratificación de Zoé Robledo como su presidente y Alvaro Velarca como Secretario General

Con la celebración de la trigésima Sesión Ordinaria de la Asamblea General, la **Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)** culminó una semana de actividades coincidentes con los 80 años de labores ininterrumpidas de este organismo internacional. En este marco, se dio la elección de nuevas autoridades en que, por aclamación, fueron ratificados el Maestro **Zoé Robledo Aburto** y el Maestro **Alvaro Velarca Hernández** como Presidente y Secretario General, respectivamente.

Adicionalmente, la vicepresidencia de la CISS recayó en **David Albert Matthias**, del Social Security Board de Antigua y Barbuda para 2023; en Gino **José Carlos Dávila Herrera**, del Seguro Social de Salud de Perú, para 2024 y en André Rodrigues Veras, del Ministério do Trabalho e Previdência de Brasil, durante 2025.

La dirección del Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), órgano de docencia, capacitación e investigación de la CISS, recayó sobre **Emilio Alfredo Carrasco González** para el periodo 2023-2025. **Carrasco González** es Doctor en Derecho por la Universidad Externado de Colombia y especialista en derecho comercial por la Universidad de los Andes; en su actividad profesional se ha desempeñado como consultor para la OIT en diferentes proyectos, el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Públi-

co de Empleo. Fue Director General de Empleo para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Desde 1996 hasta la fecha, **Emilio Alfredo Carrasco González** funge como director del Departamento de Seguridad Social y Mercado del Trabajo de la Universidad Externado de Colombia y ha dirigido múltiples proyectos de investigación en torno a la seguridad social como "Covid 19 y efectos en el Sistema de Riesgos Laborales"; el proyecto para la "Simplificación de trámites de obligaciones



laborales y de seguridad social" para la Cámara de comercio de Bogotá, entre otros. Su amplia experiencia de más de treinta años y su propuesta de consolidar alianzas académicas con instituciones de la región, fueron elementos cruciales que la Asamblea consideró para su designación, toda vez que permiten vislumbrar que esta experiencia será traducida en la consolidación de la oferta académica y de investigación del CIESS en favor de la membresía CISS.

El cargo de contralor, puesto Ad honorem en la CISS, se concedió nuevamente a **Nicolás Starck**. Asimismo, se renovaron los cargos en cada una de las subregiones, los cuales fueron definidos por la representación de las instituciones ante los órganos de decisión de la CISS.

En el marco de la conmemoración, la CISS inauguró en su sede, en la Ciudad de México, un espacio de memoria histórica con acceso al público en general, con el que busca contribuir al

Internacional de la Seguridad Social (AISS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), ONU Mujeres, el Instituto Nacional de las Muejres de México, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), entre otros.

De igual forma, la CISS presentó ante su membresía la serie de Cuadernos sobre la respuesta de los sistemas de seguridad social americanos a la pandemia del COVID-19; una nota técnica sobre los sistemas previsionales con enfoque en América Latina y el Caribe, además de una propuesta para el establecimiento del Observatorio de Avances en la Universalización de la Seguridad Social en América.

A partir de 2021, la CISS inició una gestión con un enfoque de



Tanto los integrantes de Asamblea como del Comité Permanente se pronunciaron por retomar los valores fundacionales de la CISS e hicieron un compromiso de apoyar la transformación y modernización iniciada en la presente gestión.

entendimiento del amplio concepto de seguridad social como derecho humano y proponer espacios de encuentro con las y los visitantes.

Temas como la acción multilateral de la seguridad social, la transformación de los sistemas de salud; las nuevas formas de trabajo; pensiones y sostenibilidad de los sistemas de seguridad social; el trabajo de cuidados, y los nuevos retos de la seguridad social, fueron abordados durante estos días a través de paneles con conferencistas magistrales y con participantes de instituciones nacionales e internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Asociación

reconexión y transparencia para sus miembros, concentrando su trabajo en la investigación, la cooperación y la promoción de políticas públicas, visión que ha llevado a esta conmemoración de su 80 aniversario.

En sus 80 años, la Conferencia Interamericana de Seguridad Social reafirma su razón histórica y su compromiso con los pueblos de América y su bienestar, impulsando la creación de espacios de reflexión, investigación, diálogo e intercambio internacional y la construcción colectiva de programas y propuestas de política pública para garantizar el derecho a la seguridad social.



Para un entorno laboral saludable el Hotel "Hilton México City Reforma" se adhieren al Programa ELSSA

Con la finalidad de establecer una nueva cultura de prevención y promoción a la salud en los centros de trabajo, la Representación del IMSS en la Ciudad de México Norte y el "Hotel Hilton México City Reforma" firmaron la carta de adhesión para beneficiar a 376 personas trabajadoras de la cadena hotelera por medio del Programa Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA).

Al hacer uso de la palabra, el doctor **José Antonio Zamudio González**, titular de la Representación del IMSS en la Ciudad de México Norte, señaló que durante la emergencia sanitaria por COVID-19 el sector productivo se vio afectada por los trastornos de la salud que presentaban las personas trabajadoras, y en una empresa prestadora de servicios, como es el hotelaría, el impacto fue más alto, de ahí la importancia de hacer esta alianza estratégica.

Resaltó la necesidad de tener un individuo sano, capaz de salir y regresar a su casa en buenas condiciones de salud, que no genere ausentismo por diabetes, hipertensión, cáncer y todas aquellas en-

fermedades que golpean a la sociedad mexicana y al mundo entero.

"De ahí que ELSSA toma un valor muy importante y nos exhorta a hacer detecciones tempranas de enfermedades crónico-degenerativas y evitar los riesgos de trabajo que hoy en día predominan como son las lesiones de mano, tobillo y columna", aseveró.

Señaló que este programa ofrece cursos a través de la plataforma CLIMSS que ayudan a la capacitación de las empresas y las personas trabajadoras para prevenir los accidentes y enfermedades de trabajo más comunes. *"Lo que nos importa es un entorno saludable y ayudar a incrementar la productividad de las empresas que se adhieran a ELSSA", aseveró.*

"Por eso ELSSA es un aliado muy fuerte y como representantes del IMSS estamos muy contentos que Hilton haya decidido participar con nosotros, sin duda será de gran beneficio para tener una me-

jor calidad de vida de las y los trabajadores así como de la sociedad", concluyó.

En su intervención, el maestro **Luis Alberto Aquiahuatl Ramos**, Director de Recursos Humanos de la empresa hotelera, comentó que este esfuerzo del IMSS y el Hotel Hilton es en favor de la salud y está enfocada en los principales diagnósticos por riesgo de trabajo y enfermedades generales de los miembros de equipo.

Agradeció la oportunidad de trabajar de manera conjunta ya que para la empresa uno de los valores fundamentales es lograr un impacto positivo a través de acciones que contribuyan en el bienestar y la salud de cada uno de los que forman parte de la familia Hilton.

Refirió que en estos últimos años les ha quedado claro el valor que tiene la salud, se enfrentó una pandemia en la cual, bajo una corresponsabilidad y con protocolos por parte del IMSS y la compañía, se procuró la salud de los huéspedes y también de las y los trabajadores; y la difícil situación les dejó como experiencia fortalecer una nueva cultura y promoción de la salud.

"Por esto refrendamos nuestro compromiso con los más de 300 miembros de

equipo y celebramos esta acción con la cual garantizarán un entorno laboral seguro y saludable que generará una gran productividad y que nos direcciona en el camino del desarrollo", concluyó.

La aceptación de la Carta de Adhesión se realizó en las instalaciones del Hotel Hilton ubicado en el centro de la Ciudad de México ante la presencia de autoridades del IMSS en esa demarcación así como el personal de la empresa hotelera que será beneficiada con este programa.

El programa Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA) surge como un esfuerzo conjunto en el que gobierno, empleadores y personas trabajadoras integran estrategias para impulsar la salud y el bienestar con acciones enfocadas en los principales diagnósticos por riesgos de trabajo y enfermedad general impulsando una cultura de prevención en las empresas.

Busca además que el personal de Salud en el Trabajo y Bienestar Social del IMSS tenga un acercamiento en la empresa por medio de asesoría de carácter no punitivo, proponiendo mejoras del entorno laboral a fin de prevenir accidentes y enfermedades de trabajo, así como contribuir al desarrollo de estilos de vida más saludables.



"Éste nos exhorta a realizar detecciones tempranas de enfermedades crónico degenerativas y evitar los riesgos de trabajo que hoy en día predominan", José Antonio Zamudio González.

"Se pretende lograr un impacto positivo a través de acciones que contribuyan en el bienestar y la salud de los que forman parte de la familia Hilton", Luis Alberto Aquiahuatl Ramos.

Programa Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI 2ª Fase



Lanzan la 2ª fase del Programa de Habilidades Digitales para las Mexicanas del S. XXI

La Secretaría de Economía, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Cisco México lanzaron la 2ª fase del Programa Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI, el cual desarrolla habilidades digitales de mujeres mexicanas mayores de 16 años en el uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información, lo que les permite obtener un mejor empleo, iniciar sus emprendimientos o mejorar sus negocios.

Las mexicanas podrán desarrollar habilidades en Tecnologías de la Información y Comunicaciones que promuevan su inclusión en los ecosistemas laborales, que fomenten el emprendimiento y contribuyan al crecimiento de

los pequeños negocios. La primera fase del Programa de Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI registró más de 57,000 inscripciones en alguno de los cursos,



con un promedio de más de 221,000 horas de capacitación virtual.

En esta segunda etapa se busca incrementar el número de participantes y, además, impactar al mayor número de mexicanas que sean ejemplo de sus familias, de sus comunidades y de todo México, para que rompan estereotipos en un sector en el cual predomina la participación de los hombres.

El Programa de Habilidades Digitales para las Mexicanas del Siglo XXI tendrá una duración de seis meses. Estará disponible del 6 de septiembre al 6 de marzo de 2023. Son cursos gratuitos para mujeres a partir de los 16 años de edad.

Los cursos que lo componen son ofrecidos en línea por Cisco Networking Academy, mediante la plataforma www.mexicanasdigitales.mx/2aFase. Para acceder a ellos se requiere una computadora u otro dispositivo (tableta, teléfono inteligente) conectado a internet, y una cuenta de correo electrónico.

Las estudiantes que concluyan cualquiera de los cursos, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la convocatoria del programa, recibirán un reconocimiento conjunto entre la Secretaría de Economía, la Secretaría del Trabajo y Cisco con validez curricular, así como una insignia digital para los cursos que así la ofrecen.

Las egresadas que hayan concluido sus cursos podrán registrarse en las bolsas de trabajo Cisco Talent Bridge, un motor de vinculación de talento de Cisco Networking Academy con el mercado laboral, así como en el portal del Servicio Nacional de Empleo <https://www.empleo.gob.mx/PortalDigital>.

El apoyo para esta actividad es ofrecido de manera pro bono por Cisco al Gobierno de México, a través del programa de Cisco Country Digital Acceleration, creado por la compañía para apoyar la aceleración digital a nivel global.

Para mayor información visita: <http://www.mexicanasdigitales.mx/2aFase/>



CIUDAD DE MÉXICO, Primer lugar en creación de empleos a Nivel Nacional

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo informa que, durante agosto de 2022, **la Ciudad de México se posicionó como la entidad que más empleo formal generó a nivel nacional, con 19 mil 566 vacantes ocupadas**, de acuerdo con registros del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); le siguen Nuevo León (18,353) y Jalisco (14,110).

El mes pasado la capital registró un total de 3 millones 367 mil 457 puestos de trabajo afiliados al IMSS, de los cuales el 11.5 por ciento son contratos del tipo eventual y el 88.5 del tipo permanente. Esto lo posiciona como el tercer mejor agosto desde el año 2000, sólo por detrás de agosto de 2019 donde se reportaron 3,471,446 empleos formales y agosto de 2018 con 3,433,832 empleos formales.

En siete de los nueve sectores económicos hubo generación de empleos en la entidad. Los tres sec-

tores de la Ciudad de México que en agosto presentaron mayor recuperación de empleos son: **la industria de la construcción con 6 mil 105 nuevos empleos; servicios para empresas, personas y el hogar 5 mil 001 empleos generados y Comercio 2 mil 447 empleos generados.**

Asimismo, en materia salarial, **la Ciudad de México también sigue encabezando este rubro, con el Salario Base de Cotización (SBC) más alto, al colocarse en 612.6 pesos diarios; con ello, la capital del país está por encima de la media nacional que es de 484.3 pesos.**



Ante el Pleno del TFCA firman acuerdos de condiciones generales de trabajo autoridades y sindicato del Metro



Ante el Pleno del TFCA firman acuerdos de condiciones generales de trabajo autoridades y sindicato del Metro. Destaca el Magistrado Presidente **Plácido Morales** acuerdos después de 16 años.

Ante el testimonio del Magistrado Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA), **Plácido Morales Vázquez**, el director general del Sistema de Transporte Colectivo Metro, **Guillermo Calderón Aguilera**, y el presidente del Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema de Transporte Colectivo, Ing. **Fernando Espino Arévalo**, firmaron las nuevas condiciones generales de trabajo, con lo que beneficiarán a los trabajadores.

Ambas partes acordaron y signaron estos acuerdos que beneficiarán a todos los trabajadores de este sistema de transporte del Gobierno de la Ciudad de México.

Los acuerdos se firmaron este martes ante los Magistrados que integran el Pleno del TFCA.

El Magistrado Presidente, **Plácido Morales**, destacó la importancia de estos acuerdos que se lograron durante esta administración luego de 16 años.

Con ello, destacó, se avanza y se mejoran las condiciones laborales de las y los trabajadores, impactando simultáneamente en un mejor servicio.





ARRANCA PROGRAMA DE TRABAJO TEMPORAL para mejoramiento de mercados públicos en Xochimilco

El Secretario de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, **José Luis Rodríguez Díaz De León** puso en marcha el programa de Trabajo Temporal para el mejoramiento de mercados públicos en la Alcaldía Xochimilco.

Un total de **200 personas beneficiarias del programa realizarán trabajos de limpieza y mantenimiento en los mercados de alimentos y de flores en la alcaldía Xochimilco**, mediante una remuneración económica de 5 mil 200 pesos mensuales durante tres meses.

Rodríguez Díaz de León, destacó que **este programa que cuenta con una inversión de tres millones 120 mil pesos, tiene el objetivo de generar bienestar para las personas que buscan una oportunidad de carácter laboral** y así contar con la posibilidad de llevar un ingreso al hogar a través del mejoramiento de mercados públicos.

"Lo que buscamos en esta etapa del año, que es el segundo semestre, es seguir avanzando con la reactivación económica de la Ciudad de México. Como Gobierno hacemos el esfuerzo que nos ha marcado la doctora Claudia Sheinbaum y también ha ustedes les corresponde contribuir a que este apoyo tenga una repercusión positiva para la comunidad".

Las actividades que se realizarán en los mercados serán barrido manual, recolección de residuos sólidos orgánicos e inorgánicos, limpieza de pisos, cortinas, paredes y banquetas, lavado de banquetas, estacionamientos y áreas comunes y retiro de grafiti.

También se llevará a cabo la recolección de aceites vegetales usados para la transformación de biodiésel en la Central de Abasto de la Ciudad de México.

El titular de la Secretaría de Trabajo agregó que **este programa en Xochimilco, comienza durante el mes de septiembre y se buscará su continuidad hasta diciembre para beneficio de las personas trabajadoras.**

En este evento asistieron **José Luis Saldivar**, Director General de Turismo y Fomento Económico de la Alcaldía Xochimilco; **Norma Cabrera Rodríguez**, Representante de Mercados Públicos; **Martha Patricia Gómez Trejo**, Representante del Mercado de Plantas Palacio de Flor; y **Liliana Miranda Paz**, Representante del Sector Turístico en Xochimilco.



Un total de 200 personas trabajarán por tres meses en la limpieza y mantenimiento de mercados de alimentos y de flores





El liderazgo femenino y sus características

Mtra. Elena Sanz
 Máster en Psicología Clínica y de la Salud y
 Máster en Psicoterapia Cognitivo-Conductual

El liderazgo femenino nos invita a descubrir nuevos modos de gestionar las organizaciones. Te contamos qué dificultades encuentra y cuáles son sus características.

A pesar de que, como sociedad, estamos avanzando de forma importante en cuanto a reducir la desigualdad de género, esta sigue existiendo. Puede observarse de forma especialmente clara en el ámbito laboral, y más concretamente si nos fijamos en los puestos directivos. La presencia de las mujeres en estos estadios sigue siendo escasa; sin embargo, el liderazgo femenino tiene algunas particularidades que conviene conocer.

Varias investigaciones realizadas han dejado patente que hombres y mujeres tienen un desempeño igualmente bueno cuando ejercen como líderes. Así las cosas, **¿cómo se explica esta brecha de género?** Lo cierto es que hay varios motivos importantes que dan cuenta de lo que ocurre.

Las dificultades que frenan el liderazgo femenino Hay varios motivos que impiden o dificultan el hecho de que las mujeres alcancen altos cargos o posiciones directivas en las empresas. Los siguientes son algunos de los más relevantes:

1. La falta de confianza

Nos guste o no, los procesos de socialización en niños y niñas siguen siendo diferentes. Y, en ciertos aspectos, estas últimas no salen bien paradas. Algunos estudios han encontrado que, ya a la temprana edad de seis años, las niñas se consideran menos inteligentes y menos capaces que los niños de su misma edad.

Además, es menos probable que asocien la brillantez con su propio género, incluso en personas adultas. De esta forma, asumen desde muy temprano una desigualdad que no es cierta, que daña su autoestima y mina su confianza.

2. La autoexclusión

Debido en parte a esas ideas infundadas, pero bien arraigadas desde la infancia, las aspiraciones profesionales de las mujeres son diferentes a las de los hombres. Estas escogen con mucha menos frecuencia carreras técnicas; pero no solo esto, también se muestran menos interesadas en optar a puestos de responsabilidad.

Esto puede deberse precisamente a la idea de que

no están capacitadas para asumirlos, pero también a otros motivos. Por ejemplo, la conciliación de la vida familiar y laboral es casi utópica y muchas parejas deciden que sea la mujer quien renuncie a su carrera para ocuparse de los hijos.

3. Los estereotipos de género

Ya en los procesos de selección pueden comenzar a surgir estas limitaciones para el liderazgo femenino, y es que es probable que ellos sean elegidos antes que ellas para promocionar o acceder a puestos de poder. Pese a que esta tendencia está cambiando, se ha visto que aún es menos común atribuir características de gerentes exitosos a las mujeres que a los hombres.

4. El techo de cristal

En las organizaciones siguen existiendo una serie de reglas no escritas que dificultan y detienen la ascensión piramidal de las mujeres hacia los altos cargos.

- Estas organizaciones suelen poseer estructuras jerárquicas que se rigen por reglas masculinas.
- La designación de puestos es por elección y no por mérito.
- Los estereotipos hacen mella en la seguridad de las mujeres y sesgan las decisiones de quienes eligen.
- La obligación de renunciar a la vida familiar para poder escalar puestos hace que muchas mujeres abandonen el objetivo.

Las características del liderazgo femenino

La ausencia de las mujeres en puestos de gerencia supone una importante pérdida de talento en las organizaciones. Lo cierto es que incluso aquellas que desearan ascender y venciesen los obstáculos anteriores, encontrarían que en muchos casos no hay lugar para su forma de proceder y dirigir.

Como hemos dicho, las organizaciones suelen presentar un estilo de liderazgo masculino y este es el que se busca y se valora. Tal y como ocurre a nivel social en otros ámbitos, la energía femenina y sus características asociadas es desplazada y devaluada. Y es que el liderazgo femenino es diferente en varios puntos:

- Frente al individualismo y la competitividad masculina, las mujeres son más propensas a la cooperación, al trabajo en equipo y al establecimiento de lazos más íntimos.

- A la hora de tomar decisiones, las mujeres suelen ser más democráticas y participativas. Los hombres, por su lado, ejercen estilos de liderazgo autocráticos y directivos.
- Es común que las mujeres en puestos directivos no busquen únicamente la productividad económica, sino que presten más atención a aspectos como el salario emocional. Son más propensas a empatizar, a tener en cuenta los estados ajenos y a cuidar el ambiente emocional.

Abrirnos a la diversidad para crecer como sociedad Debido a lo anterior, muchas mujeres que buscan alcanzar (o alcanzan) puestos directivos, terminan adoptando las actitudes y tendencias masculinas. Esto es natural si tenemos en cuenta que, en muchas ocasiones, les resulta imprescindible para "sobrevivir" y ser tomadas en serio en dichos entornos.

Sin embargo, el liderazgo femenino, aunque diferente al masculino, tiene mucho que aportar. Es importante que las organizaciones se abran a estas nuevas perspectivas y nuevos modos de proceder, no solo para dar cabida a las mujeres, sino para mejorar sus resultados. El equilibrio siempre es la clave.

La mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo es fundamental para aumentar la visibilidad y que las nuevas generaciones de niñas cuenten con suficientes referentes. Por esto, es momento de un cambio.



Suicidio en el adulto mayor: factores de riesgo y consejos de prevención

Mtra. Elena Sanz

Máster en Psicología Clínica y de la Salud y
Máster en Psicoterapia Cognitivo-Conductual

El adulto mayor vive una serie de condiciones psicosociales que pueden desencadenar el comportamiento suicida. Exploramos los factores de riesgo y cómo prevenirlo.

El suicidio es una realidad que afecta a personas de todos los orígenes y procedencias, de toda clase social y, por supuesto, de todas las edades. Sin embargo, en cada etapa de la vida, la muerte voluntaria presenta unas particularidades en cuanto a factores de riesgo y posibilidades de prevención. Por ello, hoy exploramos el suicidio en el adulto mayor y sus características asociadas.

Para comprender sus causas hemos de recurrir tanto a factores biológicos, como psicológicos y sociales. Estamos ante un fenómeno complejo, aunque prevenible en muchos casos.

El suicidio en el adulto mayor y sus particularidades El comportamiento suicida abarca desde la ideación suicida hasta la planificación y la consumación de la muerte voluntaria. Sin embargo, no se presenta de la misma forma en todos los grupos de edad. Centrándonos en el adulto mayor (personas de más de 60-65 años), diremos que presenta las siguientes particularidades:

- El adulto mayor planifica bien el suicidio y lo hace de forma rápida. Los suicidios impulsivos son menos frecuentes.
- Apenas dan señales y suelen ocultar sus intenciones hasta el último momento.
- Existen menos intentos suicidas porque la mayoría de las veces logran el resultado fatal. Esto es debido, probablemente, al uso de métodos más letales (como ahorcamiento o precipitación al vacío).
- A diferencia de otros grupos de edad, el adulto mayor suele recurrir con frecuencia al suicidio pasivo. Es decir, dejarse morir por medio de la no ingesta de alimentos, no tomar los fármacos recetados o descuidar su salud y su higiene.

Causas y factores de riesgo

La decisión de terminar con la propia vida nunca tiene una sola causa. Quien comete suicidio lo hace, en general, para liberarse de un dolor que no sabe cómo gestionar y considera que durará para siempre. Quitarse la vida aparece en su mente como la única opción para dejar de sufrir o abandonar una existencia sin sentido.

Sin embargo, el adulto mayor vive una serie de condiciones psicosociales que influyen en la aparición del comportamiento suicida. Así, los siguientes son algunos de los principales factores de riesgo.

Jubilación

La jubilación es, con frecuencia, el hito que marca el paso hacia la tercera edad. Así se vive a nivel subjetivo, como el cambio que nos convierte en adultos mayores y nos introduce en la última etapa de la vida. Al jubilarnos perdemos nuestro rol como trabajadores; uno que suele marcar profundamente la identidad de las personas.

Nos desconectamos de ese ámbito laboral, perdemos relaciones humanas y dejamos de sentirnos importantes y productivos. Las rutinas diarias cambian y puede sentirse un vacío.

No para todos es igual, pero a muchas personas les cuesta aceptar esta transición y todas las diferencias que marca en su día a día. Si no se gestiona adecuadamente, puede causar un enorme malestar.

Deterioro físico y dependencia

A medida que envejecemos, es común que la salud se deteriore. Ya no somos tan ágiles como antes, ni física ni mentalmente.

Podemos perder vista, audición y movilidad. Esto nos convierte en personas cada vez más dependientes. Además, la situación se agrava si existen enfermedades o dolores constantes e incapacitantes.

Más allá del dolor físico, sentir que ya no podemos valernos por nosotros mismos, que somos una carga para otros, puede afectarnos. Esta es una de las principales cuestiones que experimenta el adulto mayor.

Afrontamiento de duelos

La muerte de un ser querido puede ocurrir en cualquier momento de la vida, pero en esta etapa de senectud, las pérdidas son más frecuentes y constantes por un mero motivo de edad. El adulto mayor puede verse obligado a afrontar la muerte de su cónyuge, de sus hermanos y otros familiares, de sus amistades...

Cada pérdida genera un duelo y nos enfrenta a una realidad de ausencias. Si estos se encadenan o se



producen de forma muy seguida, el impacto emocional se multiplica y puede ser difícil de gestionar.

Soledad

La soledad es una de las emociones que con más frecuencia experimentan los adultos mayores.

Se han perdido las conexiones laborales, han ocurrido diversas muertes de seres cercanos y, además, es común que los familiares no dediquen mucho tiempo a acompañar al mayor. Dado que somos seres sociales, esta soledad impuesta pesa y puede impactar negativamente en el estado de ánimo.

Sensación de inutilidad y falta de propósito

No es sencillo asumir que cada vez somos menos necesarios. Si antes fuimos trabajadores productivos, padres entregados y personas muy activas, hoy esos roles han cambiado y podemos sentir una falta de propósito. Muchos adultos mayores se perciben inútiles e inservibles.

Patologías mentales

En muchas ocasiones, el suicidio en el adulto mayor viene precipitado por algún trastorno psicológico subyacente; principalmente, la depresión. Se estima que esta patología afecta aproximadamente al 14 % de los mayores de 65 años, por lo que es uno de los grandes factores de riesgo.

Prevención del suicidio en el adulto mayor

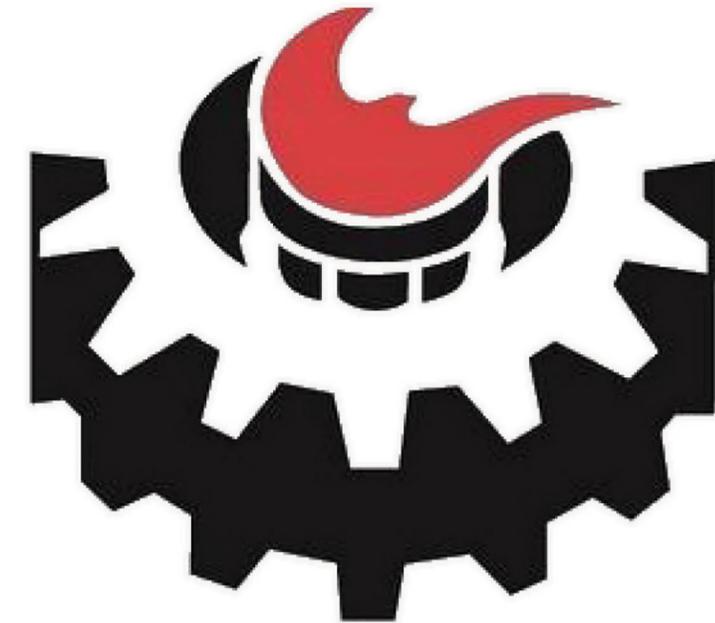
Aunque todavía no existen programas lo suficien-

temente completos ni se está prestando la adecuada atención al suicidio en el adulto mayor, este puede prevenirse en muchos casos. Las medidas a tomar deberán ir dirigidas a paliar el impacto de los factores de riesgo y potenciar los factores de protección.

Así, algunas de las principales recomendaciones son las siguientes:

- Promover el envejecimiento activo, optimizando la salud, la seguridad y la participación del adulto mayor.
- Procurar el contacto humano y la creación de redes sociales y de apoyo. Evitar la soledad y el aislamiento.
- Asumir responsabilidades familiares.
- Potenciar la autonomía y la independencia tanto como sea posible. Para esto, se debe contar con buena asistencia médica y social.
- Participar en actividades gratificantes y placenteras.
- Detectar precozmente y tratar la depresión. Los profesionales sanitarios han de estar bien preparados para identificar posibles señales de alerta, ya que un alto porcentaje de los mayores que se suicidan visitan a su médico días antes de intentar quitarse la vida.

En definitiva, prevenir el suicidio en el adulto mayor es una tarea que debemos afrontar como sociedad, atendiendo a las necesidades específicas de esta etapa vital y ofreciendo soluciones útiles. Concienciarnos sobre el impacto de la soledad, la falta de apoyo y de propósito en la tercera edad es fundamental para realizar cambios apropiados.



**CONGRESO
DEL TRABAJO**
UNIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

ctoficial.org



contacto@ctoficial.org



El síndrome del nido lleno

Mtra. Elena Sanz
 Máster en Psicología Clínica y de la Salud y
 Máster en Psicoterapia Cognitivo-Conductual

Por motivos económicos o emocionales, no todos los hijos se emancipan cuando corresponde. Esto puede dar lugar a lo que se conoce como síndrome del nido lleno.

Cuando tenemos un hijo adquirimos la responsabilidad de cuidar, criar y proveer a esa personita. Sin embargo, es de esperar que, al llegar a la edad adulta, ese hijo vuele y forme su propia vida. Es el ciclo natural de las cosas, ¿verdad? A pesar de esto, cada vez en más familias se produce lo que se conoce como síndrome del nido lleno, una situación de mutua dependencia entre padres e hijos surgida a raíz de la incapacidad o el rechazo de estos últimos a abandonar el hogar familiar.

Probablemente, te resulte más familiar el término "síndrome del nido vacío". Este designa a la sensación de tristeza, desorientación y falta de propósito que embarga a muchos padres cuando sus hijos se emancipan. En el caso del nido lleno, ocurre todo lo contrario. Esos hijos nunca se van de casa (o si lo hacen, vuelven), y crea así una situación disfuncional e incómoda para todos los implicados.

¿Por qué se produce el síndrome del nido lleno?

En primer lugar, cabe mencionar que el síndrome del nido lleno no es ningún trastorno contemplado

en los manuales diagnósticos. Más bien es un término coloquial que hace referencia a una tendencia en auge. Se trata de que los adultos jóvenes viven en el hogar familiar más allá de los 30 o 40 años. O, como decíamos, que regresan a él tras un período de independencia. Pero, en lugar de apresurarnos a juzgar, es importante comprender cuáles son las causas detrás de esta realidad. A continuación, te contamos cuáles son algunos de los principales motivos.

Estudio y trabajo cualificado

Si hace solo unas décadas era una minoría de la población la que cursaba estudios universitarios, hoy en día la formación se ha vuelto imprescindible para los jóvenes. Si desean acceder a un buen puesto de trabajo, necesitan prepararse por años y adquirir conocimientos y habilidades específicas. Esto ha retrasado la edad de emancipación, ya que, en muchas ocasiones, un grado universitario no es suficiente y se necesita completar la formación durante años posteriores con otros estudios y especializaciones.

Inestabilidad laboral y económica

Aunque existen importantes diferencias geográficas, en muchos países el mercado de trabajo no

atraviesa su mejor momento. El empleo es escaso, precario e inestable. Muchos jóvenes batallan largo tiempo para conseguir su primer empleo y otros tantos solo pueden acceder a puestos con baja remuneración y contratos temporales. En estas circunstancias, plantearse asumir la responsabilidad de un hogar propio parece impensable.

El eterno adolescente

Más allá de los factores socioeconómicos, también hay motivos psicológicos y afectivos que alimentan esta tendencia. Y es que las nuevas generaciones se han acostumbrado a un estilo de vida basado en la inmediatez y el hedonismo. Vivir en el hogar familiar les permite eludir las responsabilidades de la vida adulta y disfrutar del ocio, los hobbies y la despreocupación como si fueran eternos adolescentes.

Padres sobreprotectores

Pero no son solo los hijos los causantes de esta situación. De hecho, suele tratarse de una sinergia perfecta con unos progenitores que han hecho de la paternidad el centro de su vida. Estos suelen ser padres sobreprotectores, que disfrutaban de tener a sus hijos cerca, de cuidarlos e incluso de dirigir de su vida. De forma más o menos inconsciente, no desean dejarlos volar, pues temen tener que enfrentarse al vacío y a la falta de propósito que esto les supondría.

Las consecuencias del síndrome del nido lleno

A pesar de que esta sea la realidad de muchas familias, está lejos de ser una situación idónea. El hecho de que los hijos adultos vivan con sus padres acarrea repercusiones negativas para todos los implicados. Veamos algunos casos.

Interrumpe el ciclo de vida familiar

Toda familia atraviesa cambios progresivos a lo largo de los años que varían en cuánto a la composición del núcleo y las relaciones entre sus miembros. Durante las primeras etapas, la pareja convive y tiene hijos pequeños que luego se convierten en adolescentes. Pero, llegado cierto punto, estos jóvenes salen al mundo y crean sus propias familias, por lo que dan paso a una nueva etapa de reencuentro para con sus padres.

Cuando tiene lugar el síndrome del nido lleno, este ciclo de vida familiar se interrumpe y las personas se quedan estancadas en una etapa que ya no les corresponde. Así, los progenitores no pueden recu-

perar su independencia, disponer de su tiempo y dinero y disfrutar de la recompensa por los anteriores años de trabajo.

Impide la independencia de los hijos

Los hijos también se ven afectados por esta situación. Y es que no logran desprenderse de la soltería y de la dependencia emocional hacia los padres. Tampoco consiguen forjar su propio camino. De ese modo, pueden sentirse perdidos, desorientados y faltos de rumbo. También, se les dificulta madurar, pasar de etapa y hacerse responsables de ellos mismos. Al no asumir los trabajos y las responsabilidades de la edad adulta, se quedan estancados en un rol que no les beneficia ni les permite desarrollarse como individuos.

Entorpece las relaciones familiares

Cuando padres e hijos conviven más allá de lo esperado, es común que surjan fricciones, conflictos y desacuerdos frecuentes. Y es que los roles están confusos y la situación puede volverse disfuncional. Así, los padres pierden su natural liderazgo y muchos hijos invaden y demandan sin asumir las responsabilidades que les competen como adultos. Además, ningún miembro de la familia disfruta de la libertad y la independencia que le corresponde en esta etapa de su vida, lo cual puede generar frustración e insatisfacción.

Lidiar con el síndrome del nido lleno es posible

A pesar de lo perjudicial de este fenómeno, es importante tomar las riendas y abordarlo de la mejor forma posible. En primer lugar, conviene identificar cuáles son los motivos que perpetúan esta situación (pues a veces la situación laboral es solo una excusa para no romper esos lazos de dependencia que hay entre ambas partes). Luego, es importante trabajar en aquello que sea necesario para que cada parte recupere su rol y adquiera su independencia.

Si la emancipación del hijo aún no es posible, será fundamental dialogar, establecer límites y normas de convivencia para garantizar el respeto mutuo. El hijo debe recordar que está en el hogar familiar y colaborar con su parte. Ante todo, es importante no caer en una autocomplacencia (por parte de todos) que siga alimentando ese nido lleno.





¿Por qué la creatividad es importante en el deporte?

Mtra. Gloria Redondo
 Máster en Psicología del
 Deporte y la Actividad física

Hay una variable psicológica muy valorada en el deporte es la creatividad. En este artículo profundizaremos sobre la importancia de la misma para los deportistas.

La creatividad es una variable psicológica considerada muy importante para tener éxito en el deporte. De hecho, es una de las cualidades mejores valoradas hoy en día por entrenadores y deportistas.

La forma de concebir los entrenamientos ha cambiado, y esto ha abierto la puerta para hacerlos más creativos. Antiguamente la metodología era repetir el mismo ejercicio hasta que saliese. No había espacio para introducir variaciones, sino que se pensaba que la perfección se alcanzaba mediante la repetición sin fin.

Actualmente esta versión ha cambiado. Los entrenadores cada vez confían en buscar formas alternativas y eficaces para alcanzar el éxito alejadas de la monotonía. Aquí es donde entra en juego la creatividad como una manera de obtener soluciones originales a las situaciones cotidianas. Con todo esto, a continuación trataremos por qué es tan importante aplicar la creatividad en el deporte.

Obtener soluciones nuevas para superar las dificultades

Es normal que a lo largo de la temporada aparezcan nuevos obstáculos que es necesario superar. Todos los deportistas cuentan con una serie de recursos personales que han adquirido durante su trayectoria. Sin embargo, hay ocasiones que lo aprendido no es suficiente y hace falta aplicar la creatividad.

En este sentido, una mente creativa es de gran utilidad para pensar en nuevas soluciones cuando las viejas no son suficientes. Al fin y al cabo en eso consiste la creatividad, ser capaz de pensar en alternativas e ideas que a nadie se le habían ocurrido anteriormente.

Un ejemplo de creatividad aplicado a la resolución de problemas es el llamado "momento Eureka". Cuando se tiene la solución aparece en la cabeza de forma repentina, como si de repente todos los elementos cobrasen sentido en la cabeza.

Entrenamientos más variados y divertidos

Otra de las maneras en las que es posible aplicar la creatividad en el deporte es en forma de estructurar los entrenamientos. Ser creativo es una gran virtud para pensar en rutinas más variadas, divertidas y precisas para alcanzar los objetivos propuestos.

Por el contrario, hacer siempre lo mismo no solo resulta aburrido, sino que entorpece la evolución. Seguir creciendo en el deporte no solo es cuestión de aumentar las cargas o el estrés, también hay que poner al cuerpo en situaciones diferentes. Si se tiene la capacidad de sorprenderse a uno mismo cada entrenamiento, el éxito está garantizado.

Esta capacidad es muy distinguible en los grandes entrenadores. Aquellos que son recordados como los mejores no solo es debido a los éxitos que cosechan, también a que son capaces de sacar lo mejor de sus deportistas mediante entrenamientos divertidos.

La creatividad está estrechamente relacionada con las funciones ejecutivas

Si hay algo que caracteriza a los seres humanos son las llamadas "funciones ejecutivas". Estas hacen referencia a los procesos cognitivos de alto nivel como el razonamiento, la toma de decisiones o el juicio moral. Incluso, se podría considerar la creatividad como una función ejecutiva más.

La creatividad es un proceso de alto nivel que requiere una percepción, análisis y solución de una situación determinada. Pero no solo eso, también implica deshacerse de los automatismos que uno tiene para pensar de manera diferente. Esta capacidad choca frontalmente con lo que se podría considerar un pensamiento rígido o la inflexibilidad mental.

En relación con lo anterior, es muy interesante como aplicación práctica ya que las acciones dirigidas a potenciar las funciones ejecutivas repercutirán positivamente sobre la creatividad.

En un estudio de la Universidad de Murcia se destacan estrategias para aplicar la creatividad en el deporte como fomentar el proceso de toma de decisiones, reducir la inflexibilidad cognitiva e introducir estímulos novedosos.

Desarrolla la creatividad en el deporte y estarás más cerca del éxito

Ser creativo en el deporte es un valor añadido. Te permitirá entrenar y alcanzar resultados de una forma alternativa, y te distinguirá de los demás deportistas.

La creatividad se relaciona también con los años de práctica deportiva. Aquellos deportistas que son más experimentados han podido probar e investigar nuevos procedimientos. Además, son más precisos anticipando resultados.

Una última cuestión interesante es si la creatividad es una capacidad general y única, o si por el contrario depende de un dominio concreto. Es decir, si aquella persona que es un genio creativo lo será en todas las áreas de su vida o si solo se circunscribe al área donde tiene más experiencia.

No hay una única respuesta verdadera, pero la investigación parece más inclinada a pensar que la creatividad depende mucho de la experiencia en un campo concreto. Sea como fuere, no cabe duda de que la creatividad es un bien muy valorado.



Qué hacer en Tepoztlán: 8 actividades imperdibles

Descubre las mejores actividades de Tepoztlán. Una tierra mística y alegre que te invita siempre con una fiesta de colores.

México te ofrece un sinfín de pueblos pintorescos para visitar, pero a veces no sabemos que brindan cada uno de ellos a los visitantes y turistas. En esta pequeña lista, compartiremos contigo las cosas que puedes hacer en Tepoztlán, uno de esos lugares encantadores que se encuentra muy cerca del Distrito Federal. De esta manera, ahorrarás tiempo en tu visita y podrás disfrutar de todos los encantos imperdibles.

Tepoztlán: Pueblo Mágico en el estado de Morelos

La localidad morelense de Tepoztlán es una de las designadas en la lista de "Pueblos Mágicos" confeccionada cada año por la Secretaría de Turismo de México.

Rodeada de montañas y hermosos valles verdes, la zona es visitada por miles de personas todo el año. Si tienes este destino en tu agenda, descubre que hacer en Tepoztlán para aprovechar al máximo tu próxima escapada turística.

Actividades outdoor en el área de la Meztitla

La zona de Meztitla se encuentra a 10 minutos del pueblo y es ideal para las personas que gustan de escalar o hacer senderismo. Aquí en el cerro Tlalmitépetl se encuentra una formación rocosa llamada "el Dado" en donde hay una escuela

de rappel. En la base puedes acampar ya que hay servicios de guardabosques y rescate para seguridad de todos los visitantes.

En una de las paredes del cerro se encuentran pintadas rupestres, entre las cuales hay una luna, de esto deriva el nombre del sitio:

"Metztl: Luna Metztlán – Lugar junto a la luna – . Diccionario nahuatl – español. UNAM: Universidad Autónoma de México."

- Trekking y ascenso del cerro Tepozteco

Siguiendo con las actividades al aire libre, te recomendamos un paseo desde el pueblo ascendiendo al cerro Tepozteco. Parte por la mañana con calzado cómodo para realizar una caminata tranquila en la que tendrás la dicha de disfrutar de vistas maravillosas.

Una vez arriba te encuentras con una pirámide construida entre el año 1200 y 1300 d.c., erigida en honor a Ometochtli Tepoztécatl, dios del pulque, la fecundidad y la cosecha. El sitio forma parte de un Área Natural protegida (ANP) declarada Parque Nacional en 1937.

- Visita al Museo de la Natividad

Este edificio fue construido por los indígenas tepoztecos bajo las órdenes de los dominicos entre los años 1530 y 1540. Allí funcionó un convento y una iglesia. Parte del complejo fue trans-

formado en Museo en 1993.

La Parroquia de Nuestra Señora de la Natividad conserva los bellos murales y una hermosa imagen de la Virgen del Rosario en la entrada. El sitio fue declarado Patrimonio de la Humanidad por la UNESCO en el año 1994.

- Un paseo con historia: Museo de Arte Prehispánico Carlos Pellicer

Parte de la propiedad del convento dominico fue transformada en la década del 60 en el Museo de Arte Prehispánico. Allí se exhiben piezas arqueológicas de gran valor de las culturas mesoamericanas, como la olmeca, la maya, la zapoteca y la totonaca. Los objetos pertenecían a la colección de Carlos Pellicer, músico y escritor que vivió en el pueblo de Tepoztlán. Una visita corta, pero muy educativa.

- Pasea por el pueblo y su Tianguis artesanal

Una de las características de los pueblos mágicos de México son sus innumerables tiendas y puestos de artesanías. Estos sitios se denominan tianguis. Aquí puedes encontrar artesanos de la madera que fabrican juguetes, venta de máscaras coloridas, collares y pulseras con piedras de cuarzo, pinturas en papel amate, vestimentas tradicionales y gran variedad de textiles.

- Relájate con un baño de Temazcal

Luego de caminar por horas, una de las mejores cosas que tienes para hacer en Tepoztlán es tomar un relax.

Algunos hoteles del pueblo ofrecen el servicio de baños terapéuticos para desintoxicar el cuerpo a través del sudor, con vapor y hierbas medicinales. Es un placer que nos legaron las tradiciones de los indígenas mexicanos. Para ellos, "temazcalli" es "la casa donde se suda", de allí deriva el término temazcal que se usa para los baños de vapor.

- Saborear los famosos tepoznieves

Los tepoznieves nacieron en este hermoso pueblo y se popularizaron en todo México. Las nieves son una delicia y aquí las encontrarás divididas en grupos: las Tradicionales, las de Dieta, las del Huerto, las picantes, las Envinadas, las de Agua y las de los Dioses.

Además de los sabores tradicionales como limón, crema o chocolate, puedes probar gustos originales como el rompopo, tequila, tunas, zapote negro, pétalos de rosa o jícama con chile en polvo.

• Disfruta de las fiestas tradicionales

Tepoztlán decorada para las festividades

Tepoztlán tiene una lista enorme de fiestas que se distribuyen durante todos los meses del año. Una de las más importantes es la fiesta del Tepozteco en el mes de septiembre, un evento con música, danzas y gastronomía tradicionales en donde se mezclan rituales indígenas y católicos por igual.

**EL CONGRESO DEL TRABAJO
Y EL INSTITUTO DEL DEPORTE DE LOS TRABAJADORES**

Te invitan a participar en los:

50 JUEGOS NACIONALES DEPORTIVOS Y RECREATIVOS DE LOS **TRABAJADORES**

1972 - 2022



Etapa Estatal - del 6 de Agosto al 25 de Septiembre

FINAL NACIONAL

DEL 20 AL 24 NOVIEMBRE

CENTRO VACACIONAL IMSS, OAXTEPEC MORELOS

Informes e inscripciones:

INDET - CONGRESO DEL TRABAJO

www.indet.org.mx

Indet Oficial:



Av. Ricardo Flores Magón No.44, 4° Piso, Col. Guerrero, CDMX

(55) 36-12-99-24 Y (55) 36-12-99-25

