Año 03 No. 17, Febrero 2021 Revista Mensual

AUTÓNOMO Y MODERNO

SINDICALISMO a la Vanguardia



Argucias legales en contra de los trabajadores

Consideraciones sobre la economía del trabajador mexicano

Historia y fundamentos esenciales de la Universidad Obrera de México

El Gobierno de México abre un Diálogo Nacional en torno a la participación de las utilidades de las empresas

Entrevista Exclusiva

Julio Miranda

Aspirante a la Secretaría General de la Sección I "Limpia y Transporte" del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la CDMX

EDICIÓN IMPRESA Y DIGITAL

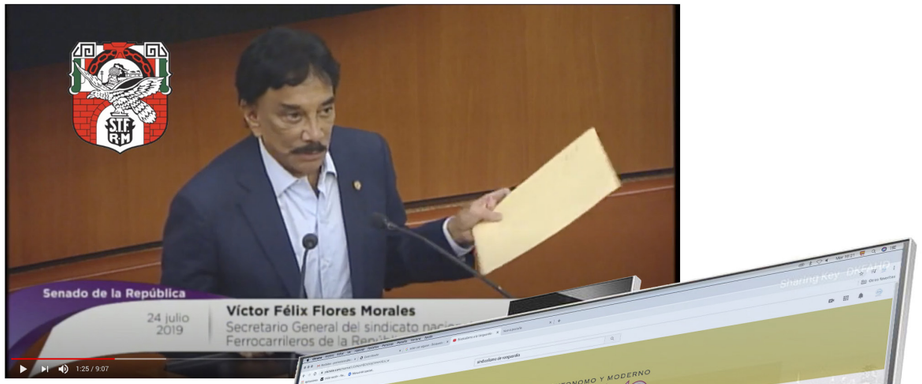
Sindicalismo a la Vanguardia, preocupado por la salud de nuestro planeta, utiliza en su proceso de impresión, PRODUCTOS 100% RECICLADOS.

EJEMPLAR GRATUITO

www.sindicalismo.com.mx

VISITA NUESTRO CANAL en YouTube

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO a la Vanguardia





Entrevistas, sesiones, eventos, ve nuestros video



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 seria de artículos informativos, explicativos y justificativos, escritos por verdaderas eminencias en el Sindicalismo. Además de un conjunto de Noticias Relevantes en el ámbito laboral de nuestro país e internacionales, que verdaderamente le ayudaran a entrar de lleno en el mundo del Sindicalismo.

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

El ideal de los colaboradores de la presente revista, es compartir sus experiencias y sus amplios conocimientos para que por medio de él, usted logre fácilmente lo que a todos ellos les ha costado tanto: Generar 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
Tania Sánchez Vera
Ximena Garmendia
Yenifer Cuesta Mosquera
Alberto Quiroga Venegas
Israel Ramírez Castañeda
Ricardo Fuentes Juárez
Marco Villanueva Camarena
Daniel del Sol
Enrique Vera Estrada

DISEÑO EDITORIAL
DRACOM

REDES SOCIALES
Sindicalismo a la Vanguardia

SITIO WEB
Sindicalismo a la Vanguardia

FOTOGRAFIA Y VIDEO
Sindicalismo a la Vanguardia

DISTRIBUCIÓN
Sindicalismo a la Vanguardia

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

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

Contenido

Argucias legales en contra de los trabajadores — Pag. 6
Por Ximena Garmendia

La inteligencia artificial ayudará a la OIT a sistematizar información sobre condiciones de trabajo decente en el sector cafetalero y a los caficultores mexicanos — Pag. 9
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Consideraciones sobre la economía del trabajador mexicano — Pag. 10
Por Enrique Vera Estrada

Consideraciones sobre la economía de la empresa — Pag. 12
Por Enrique Vera Estrada



El Gobierno de México abre un Diálogo Nacional en torno a la participación de las utilidades de las empresass — Pag. 14
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Entrevista Exclisva a Julio Miranda — Pag. 18
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Historia y fundamentos esenciales de la Universidad Obrera de México — Pag. 22
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Acuerdan incremento de 4.7% para sindicalizados de radio y televisión — Pag. 24
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Solicita FSTSE "vacunación para trabajadores de limpia y crematorios" en la CDMX — Pag. 25
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Cómo perder el miedo a ser despedido — Pag. 26
Por Andrés Navarro Romance

La afectación de la Relaciones Laborales durante el COVID-19 — Pag. 28
Por Ricardo Fuentes

¿Por qué es urgente elevar la recaudación tributaria? — Pag. 39
Por Enrique Vera Estrada

¿Eres un trabajador que acciona o reacciona? — Pag. 42
Por Sergio de Dios González

5 Señales de que te subestiman en el trabajo — Pag. 44
Por Gema Sánchez Cuevas







¿Bono a la productividad o PTU? Algunas reflexiones sobre las remuneraciones de la clase trabajadora. — Pag. 30
Por Enrique Vera Estrada

Capacidad de respuesta — Pag. 32
Por Alberto Quiroga

Pilotos y sobrecargos aceptan modificar contrato colectivo — Pag. 33
Por Sindicalismo a la Vanguardia

Aklax el enano de Uxmal — Pag. 34
Por José Enrique Vidal Dzul Tuyub

Mota-Engil México y SME firman acuerdo para impulsar oportunidades laborales — Pag. 38
Por Sindicalismo a la Vanguardia

¿Qué dice la biblia sobre la homosexualidad? — Pag. 46
Por Sindicalismo a la Vanguardia

¿Cuáles son las diferencias entre atracción, enamoramiento y amor? — Pag. 50
Por Sara González Juárez



SINDICALISMO a la Vanguardia Año 03, No. 17, Febrero 2021, Revista mensual de Circulación Controlada. Editada y distribuida por Sindicalismo a la Vanguardia, Ciudad de México. Editor Responsable: Alberto Sánchez. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo EN TRÁMITE Certificado de Licitud de Título y Contenido: EN TRÁMITE. Impresa por ARTES GRÁFICAS BIG TREE S.A. DE C.V., Emperadores Aztecas 176, Barrio San Pedro, Delegación Iztacalco, C.P. 08220, CDMX

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.



Argucias legales en contra de los trabajadores

Lic. Ximena Garmendia
Periodista Especializada en Aviación

Sabemos que la huelga es el derecho que tiene el trabajador como medida de presión y para equilibrar fuerzas entre la fuerza laboral y la empresa; en el caso de los trabajadores sindicalizados este es el mecanismo que suele utilizarse cuando el capital (la empresa) solicita una modificación al Contrato Colectivo de Trabajo, y también para las revisiones salariales y contractuales.

La gran mayoría de estos emplazamientos terminan en "desistimiento", ya que se llegan a acuerdos entra la parte patronal y la sindical. Solo en los casos en que no hay arreglos, convenios o compromisos, es que los trabajadores se ven obligados a estallar la huelga.

Sin embargo, hoy revisaremos un caso diferente, y es el que se presenta cuando las empresas entran en crisis; tenemos ejemplos de algunas que no han dudado en demandar a sus trabajadores utilizando una figura legal llamada "Conflicto Colectivo de Trabajo". La finalidad de esta arma legal, a grandes rasgos, es reducir las prestaciones de los trabajadores, y con ello disminuir la carga laboral.

Entonces, ¿qué es un Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica? El artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo dice a la letra: *"Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento."* Como Podemos ver, el objetivo claro de las empresas es reducir los derechos laborales de sus trabajadores, para salir a flote. Pero también es meridianamente claro que se hace imponiendo una carga enorme al trabajador, quien verá mermada su calidad de vida al disminuir sus prestaciones laborales.

¿Esto es legal? Es un hecho, está contemplado dentro de la Ley Federal de Trabajo, pero es importante señalar que tuvieron que pasar muchos sexenios para que finalmente, justo al final del sexenio de Vicente Fox como sí de una explosión se tratara, diferentes empresas comenzaron a utilizar este recurso legal.

Fue así como **Vidriera del Potosí** despidió a un tercio de sus trabajadores, incluyendo al comité ejecutivo del sindicato, dejando en la total indefensión al resto de trabajadores que se quedaron ahí laborando. Otro ejemplo es el de la empresa llantera **Continental Tire**, cuya petición fue la de reducir en un 50% los salarios de los trabajadores, y la modificación de 30 cláusulas contractuales.

También podemos señalar la demanda de Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica que interpuso el **Instituto Nacional de Investigaciones Nucleares (ININ)**, cuya motivación además de las reducciones salariales y de prestaciones, fue la de reducir el número de integrantes del Comité Ejecutivo Nacional.

En los todos casos expuestos, tramitados ante Tribunales Colegiados, la parte patronal fue "premiada" con sendos laudos que les dieron la razón, y que fueron contrarios a los intereses y argumentos de los trabajadores.

Fue hasta el año 2007, cuando la administración que ejercía Gastón Azcárraga, como dueño de Compañía Mexicana de Aviación, que demandó a los sobrecargos bajo el argumento de que el costo del Contrato Colectivo de Trabajo era tan caro, que haría quebrar a la empresa. La conocida historia de la quiebra fraudulenta de Mexicana de Aviación, cobijada por el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa comenzó precisamente con una demanda de Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica, planteada por Gastón Azcárraga.

En ese momento se pretendía recortar en un 60% las prestaciones de los sobrecargos, argumentando que tanto el gremio de pilotos, como con los trabajadores de tierra, ya habían aceptado firmar convenios de ahorro; los únicos que faltaban eran los sobrecargos. Todo indicaba que ante la amenaza de "tu sueldo va a hacer quebrar a la empresa" este grupo de trabajadores aceptaría el convenio de ahorros planteado. La embestida no era nueva, tiempo atrás había sido planteada en una revisión salarial, pero los sobrecargos la habían rechazado, prefiriendo "irse en ceros", esto es no recibiendo aumento salarial ese año.

Era un evento inédito y sin precedentes. Ni la empresa, ni la representación sindical de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México, (ASSA), liderada en ese momento por Francisco Villarreal sabían cuál sería el desenlace de dicha demanda, pero se litigó en los tribunales. Todos sabemos que la justicia en nuestro país es lenta. Pasaron siete largos años de litigio, y tras solicitar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación atrajera el caso, nuestro máximo tribunal dio la razón a los trabajadores. Sí, cuando se emitió el fallo, Mexicana de Aviación ya había sido arteramente bajada de vuelo por órdenes del Poder Ejecutivo, a través de su Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

En la nota de María del Pilar Martínez, publicada en **El Economista** el 2 de febrero del 2015, quedó documentado: *"La SCJN destacó que ni la aerolínea, ni la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje justificaron la procedencia de la medida, pues no basta que una empresa se encuentre en una situación crítica para considerar como acción determinante con miras a lograr su capitalización la merma en los derechos laborales de sus trabajadores."*







Una victoria enorme para los sobrecargos, que dejó manifiesto que siempre tuvieron la razón. Tristemente llegó muy tarde, pues la empresa que los demandó llevaba cinco años sin volar (28 de agosto de 2010). Pero no todo está perdido, esa sentencia que en poco o nada les sirve a los trabajadores de Mexicana de Aviación puede ser oro molido para el resto de los trabajadores de México; solamente hay que saberla usar.

Mientras tanto, y regresando al tema de los Conflictos Colectivo de Naturaleza Económica, quiero comentarles que otra empresa de aviación, Aeroméxico, en repetidas ocasiones ha utilizado esta demanda para lograr convenios de ahorros con sus sobrecargos; la primera vez fue en 2009, justo después de la pandemia de AH1N1. En aquella ocasión, los sobrecargos cedieron algunas prestaciones, por ejemplo, "ceder" 5 días de sus vacaciones.

La siguiente ocasión que la empresa del Caballero Águila recurrió a la figura jurí-



dica del Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica fue en abril de 2013. Su argumento fue la imposibilidad de la empresa de crecer a raíz del costo del Contrato Colectivo con sus sobrecargos.

Me gustaría llamarlo de otra forma, pero no encuentro mejor calificativo que "cinismo" para nombrar la confesión que hizo Aeroméxico. Sostuvo que para sus planes de crecimiento y expansión necesitaba contratar nuevos sobrecargos, pero que no quería pagarles lo mismo que les daba a los que ya tenía volando, sino que requería sobrecargos que hicieran el mismo trabajo, pero que fueran más baratos.

Gracias a la excelente relación entre el director General Andrés Conesa Labastida y el líder sindical Ricardo Del Valle, que actualmente sigue al frente del sindicato ASSA, lograron convencer a la base de votar a favor de un Contrato B, que desactivó de manera inmediata, la demanda interpuesta por la empresa. Terrorismo laboral, al más puro estilo.

Tanto empresa como sindicato declararon a los cuatro vientos que este nuevo contrato lograría reducir el pasivo laboral; así lo escribió José Yuste en su columna del periódico **El Excelsior** el día 17 de septiembre de 2014, bajo el encabezado: *"Aeroméxico, fin a conflicto de naturaleza económica".*

Pero esta figura legal es un fantasma difícil de exorcizar, y hoy está más vigente que nunca. Después de que la mayoría de los sindicatos que existen en Aeroméxico rechazaran su propuesta de reestructura, de frente al Capítulo 11 que están tramitando en los Estados Unidos de Norteamérica, han sacado de nueva cuenta, la figura de demanda por Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica. En esta nueva carga, pretende no sólo demandar al grupo de sobrecargos, sino también a los pilotos de la aerolínea. Su pretensión es que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emita un laudo a favor de la empresa, dando por terminados los Contratos Colectivos de Trabajo, para con ello, poder sacar a flote la economía de la empresa.

¿Por qué, una vez más, es el trabajador el que tiene que sacrificarse en aras de "salvaguardar la fuente de empleo"?, ¿ese es el costo de tener trabajo?, ¿Cuánto falta para que el trabajador tenga que pagar, en lugar de recibir un salario?

Como pueden darse cuenta, la naturaleza jurídica del Conflicto Colectivo de Naturaleza Económica se ha desvirtuado a tal grado que hoy es el más claro ejemplo de una argucia legal que el empleador tiene a su favor para despojar al trabajador de sus derechos laborales. Lamentablemente en la mayoría los casos ha resultado ser un arma sumamente efectiva. Afortunadamente existe también el antecedente que dejó la lucha de los sobrecargos de Mexicana de Aviación. Es momento, compañeros trabajadores, de enarbolar ese estandarte, y no permitir que esa victoria se convierta en letra muerta.

La inteligencia artificial ayudará a la OIT a sistematizar información sobre condiciones de trabajo decente en el sector cafetalero y a los caficultores mexicanos

Sindicalismo a la Vanguardia



Los cafetaleros mexicanos podrán conversar con el ChatBot – Trabajo Decente en la Caficultura Mexicana, que será accesible a través de la plataforma Facebook.

El ChatBot digital tiene la potencialidad de llegar a decenas de miles de productores y trabajadores del sector del café, quienes generalmente no están incluidos en las intervenciones tradicionales. Esta tecnología tiene como objetivo identificar avances y limitaciones del cumplimiento de la legislación nacional en temas de seguridad y salud en el trabajo (SST) así como el acceso a los derechos laborales en toda la cadena de valor nacional del café.

Desde Ginebra, Suiza, la especialista técnica para el cumplimiento estratégico, Valkyrie Hanson afirmó que *"la creación de esta herramienta pretende romper las barreras de acceso a la información de los cafetaleros a través del uso efectivo de tecnología instalada en la red social más usada en México, y que ha cobrado mayor relevancia en la pandemia COVID-19. A esto es lo que nosotros denominamos transformación tecnológica para promover el trabajo decente".*

Para su implementación, se llevará a cabo un piloto en tres regiones mexicanas donde se produce más del 70% del café – Veracruz, Oaxaca y Chiapas. Esto permitirá que todos los productores y trabajadores de la cadena de valor del café compartan datos e información, en la que se identificarán posibles déficits en temas de SST, requisitos contractuales, el pago de la seguridad social y las relaciones de trabajo, entre otros. La OIT mantendrá en confidencialidad la información recolectada.

Adicionalmente, mediante esta plataforma tecnológica, los caficultores podrán recibir consejos y ser direccionados a las entidades estatales a las cuales pueden acudir en caso de requerir mayor información sobre sus procesos contractuales.

Pedro Américo Furtado de Olivera, director de la OIT para la Oficina de México y Cuba comenta que *"esta iniciativa empoderará a las y los actores a lo largo de la cadena de valor del café, para que sean participantes activos que ayuden a impulsar e influir en el cambio de comportamiento positivo que se requiere".*

Por otro lado, Rodrigo Mogrovejo, asesor técnico principal de la OIT para el proyecto VZF para cadenas de valor del café en la región de América Latina señala que *"este novedoso piloto permitirá generar estadísticas de manera sencilla y rápida en materia de SST, información que dará mayores luces para enfrentar y prevenir los peligros que sufren los trabajadores del café".*

Durante el primer día de operación, la plataforma registró más de 42 mil visitas de público interesado en conocer más.



Consideraciones sobre la economía del trabajador mexicano

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Ya el INEGI mencionó que el trabajador que no percibe al menos dos salarios mínimos al día por su jornada de trabajo, que es equivalente en este 2021 a poco mas de 8, 250 pesos mensuales, vive por debajo de la línea de la pobreza.

¿Qué significa esto?

Que, con el dinero ganado por el fruto de su trabajo, no puede vivir con un nivel mínimo de bienestar y éste parámetro contempla cuando menos la ingesta de 2 mil 400 calorías de alimentos diarios; un techo digno donde vivir; un acceso a un servicio de educación y salud mínimos, y hasta el acceso a la cultura y la recreación.

Hay que tomar en cuenta que el ingreso neto del trabajador no se limita a su salario recibido. No, también incluye las prestaciones patronales y un complemento a su paga que son todas las transferencias recibidas del gobierno.

Por ejemplo, el acceso a los servicios de salud y educación gratuitos, los altos subsidios recibidos en diversos servicios vitales como el agua, la luz eléctrica y el transporte público, y sobre una gran cantidad de productos y servicios que componen la canasta básica del trabajador mexicano. Una parte de esos consumos que son imprescindibles los paga el gobierno.

Esas son transferencias o ayudas públicas por las que el nivel de vida del trabajador puede verse mejorado. Sin embargo, en este punto muchos economistas han afirmado que esas ayudas públicas no son gratuitas. Son una ilusión fiscal, como la llaman los hacendistas.

Todo lo que se recibe del gobierno se paga, o es a través del pago de impuestos como se financian tales gastos, o en su defecto es a través de la inflación. Dicho fenómeno se deriva de la situación de que el gobierno, en aras de elevar el nivel de vida de las clases más desprotegidas, gasta más allá de sus ingresos dispoibibles.es decir, se endroga. Con esto el nivel de precios que enfrenta la clase trabajadora y "el consumidor en general" se eleva en forma considerable, y con ello dicha ayuda a través del otorgamiento de subsidios y el otorgamiento de productos y servicios gratuitos se ve contrarrestada con un incremento general de precios, que empobrece el nivel de vida de los más necesitados.

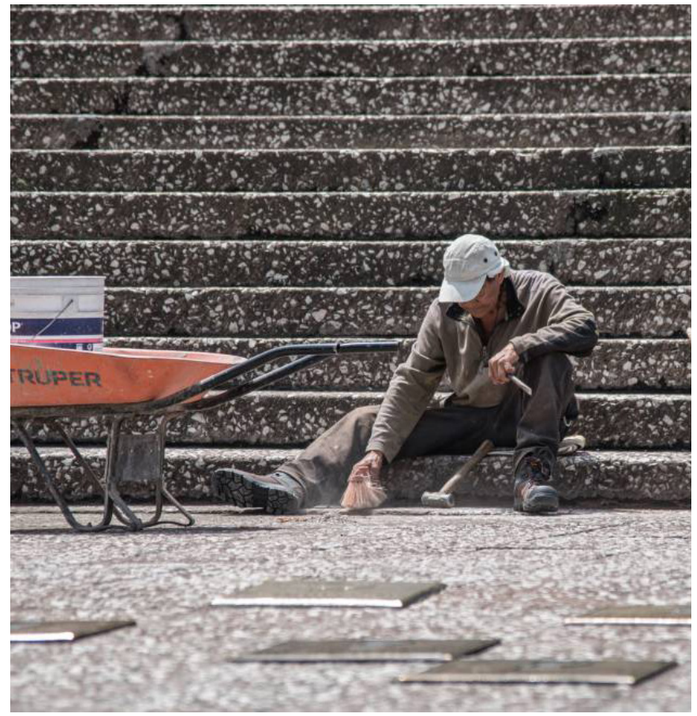
Por ello se dice que el gobierno no regala nada, no es un mecenas que da sin exigir nada a cambio. No se lo cobra al trabajador y "el resto de los consumidores" con una mayor carga fiscal. Se los cobra con una disminución de su poder adquisitivo derivado de la inflación generada.

De esta forma la teoría macroeconómica afirma que el ingreso real del trabajador equivale a su salario, de lo que se le resta su pago de impuestos, y después de esto, se le suman las transferencias o ayudas recibidas del gobierno. Pero consideramos que éstas no son gratuitas y se le cobran al trabajador. Es como si éste pagara en efectivo todo lo que recibe del Estado.

Reforzando lo anterior, según se ve a nivel microeconómico, la recta de restricción presupuestal, en donde se ve el poder adquisitivo del trabajador de acuerdo a su ingreso, es decir, la cantidad de bienes y servicios que puede comprar con su ingreso, es posible ver que si la inflación prevaleciente es baja y el cobro de impuestos también lo es, la situación del trabajador será sustancialmente mejor.

Éste ha sido el espíritu ideológico de los últimos gobiernos: mantener a raya la inflación, apoyándose en finanzas públicas sanas, a lo que se le han sumado estímulos fiscales, a través de impuestos más bajos, todo ello con la idea de mejorar el poder adquisitivo del trabajador y su familia.





Lo opuesto sucede cuando el nivel de precios "la inflación" es alta y el cobro de impuestos también lo es. En este caso el nivel de saldos reales o poder adquisitivo es mucho menor. Al trabajador le alcanzará para comprar menos productos y servicios. Su nivel de vida será más bajo o restringido.

Por todo esto mencionado, es palpable ver que el gobierno o bien puede elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, o bien puede pauperizar a la masa de hombres y mujeres que viven de su salario.

Pensamos que el trabajador no debe de depender en forma importante de las transferencias que recibe del gobierno. Su esfuerzo productivo "su trabajo" debe de ser lo que le permita acceder a un mejor nivel de vida, sin la ayuda paternalista del Estado que en muchas ocasiones puede desalentar el trabajo duro y la productividad del trabajador mexicano.

Esa es la verdadera fuerza que debe de mover al mercado mexicano. La asistencia pública sólo debe de ser un complemento y no la esencia del nivel de vida del trabajador y su familia.



Consideraciones sobre la economía de la empresa

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Antes que nada, es importante mencionar que toda actividad económica busca un beneficio o utilidad, los recursos productivos "la mano de obra, el capital y diversos insumos como las materias primas" son escasos y se necesita elevar los niveles de producción que generan, deben de utilizarse con criterios de eficiencia.

Hay que "exprimirlos" o exportarlos cada vez más para elevar la producción de bienes y servicios que se demandan año con año. Esa es la productividad de la que tanto se habla, que es la base del bienestar de empresas y trabajadores.

El reto de toda economía es aumentar cada vez más la cantidad de bienes materiales (mercancías y servicios) con una cantidad determinada de factores de la producción que son cada vez más escasos.

El trabajador busca elevar su bienestar con una jornada de trabajo cada vez menos extensa. Y esto sería posible gracias a un aumento de la productividad: generar mayor riqueza en la forma de productos y servicios con una cantidad de horas trabajadas "una jornada laboral" que involucre menos horas de esfuerzo productivo.

Las conquistas de la clase trabajadora, que han buscado reducir la carga de horas de trabajo y elevar salarios o percepciones, han sido posibles gracias a ese repunte en la productividad. De igual forma, así como el trabajador aspira a mejorar su condición o nivel de vida, las empresas buscan la mayor rentabilidad o ganancia en base al uso óptimo de todo lo que cuentan para producir mercancías y servicios.

Los factores de la producción con que cuenta toda empresa son su acervo de mano de obra, sus disponibilidades de maquinaria productiva o "bienes de capital" la disponibilidad de materias primas y las tecnologías de las que pueden hacer uso.

La idea es que toda empresa le saque el mayor provecho a todos estos insumos de la producción, se busca elevar éste con un acervo de factores productivos que no crecen en forma constante. Una mano de obra mas calificada y el uso de tecnologías que se modernizan año con año son cruciales para elevar tal productividad. Es decir, el empresario o patrón busca reducir o abatir sus costos de producción y paralelamente busca que los precios de venta de lo que oferta en el mercado sean mayores.

Es claro que las utilidades se derivan de los ingresos por ventas a lo que se le restan los costos de producción.

Y en este último punto es importante mencionar que en toda empresa se presentan dos tipos de costos: los fijos y los variables.

Los primeros se presentan en todo momento, independientemente del nivel de producción en la empresa y del nivel de ventas de la misma.

- Por ejemplo, el pago de alquiler del espacio para la producción, los gastos de seguros y los de vigilancia y quizás los pagos a cierto tipo de personal que se utiliza independientemente del nivel de ventas y operaciones, son todos ellos, gastos fijos que deben de ser cubiertos. Si la empresa no obtiene el dinero para solventar este tipo de gastos, entonces correrá el peligro de ir a la bancarrota.

Por su parte, toda empresa afronta otro tipo de gasto, que es el variable.

Este se refiera a los gastos que van directamente relacionados con el nivel de producción y de ventas, estos gastos son flexibles. El principal costo variable es el pago de la mano de obra, es decir, el salario. Cuando una empresa ve que sus ventas se desploman, prescindirá de una parte de su plantilla de trabajo. Esto obedece a que se necesitará menos mano de obra. De igual forma, así como la empresa consume menos trabajo humano, también consumirá menos cantidad de materia prima y menos cantidad de otros insumos como luz eléctrica, combustibles, etc. La suma de ambos costos es el costo total de producción de toda empresa.

Para cada unidad de producción, se hace un cálculo entre el costo total dividido ente el número de unidades producidas.

- Por ejemplo, en el caso de cualquier producto o mercancía, el precio de venta total incluye un costo fijo incorporado, así como un costo variable, y a su vez las ganancias del productor o empresario de la empresa en cuestión. El consumidor, a la hora de hacer su compra, paga todos estos gastos. En todo proceso productivo el nivel óptimo de producción es aquel en el cual el costo marginal, es decir, el costo de producir una unidad más de la mercancía en cuestión se iguala con el precio de venta ofrecido al público que la adquiere.

Se sabe en el mundo de la microeconomía que los costos de producción en su primera etapa empiezan a reducirse en forma importante, debido a que se explota más la mano de obra, el capital y las, materias primas. Esto se le conoce como economías de escala, pero llega un momento en que ese abaratamiento llega a un punto mínimo. En ese punto por lo general el costo marginal de producción (el producir una unidad más) equivale al precio



de venta cargado al consumidor, ese es el nivel de producción óptimo.

Si se sigue expandiendo la producción los costos seguirán en ascenso y con ello el precio de venta cargado será insuficiente para pagar o solventar dicho costo. Es ahí cuando ya hay pérdidas.

El principal elemento de la producción es la mano de obra, es decir el salario. De ahí que muchos empresarios se hayan valido del trabajo humano para reducir sus costos de producción y con ello inflar sus beneficios o utilidades percibidas. El trabajador mexicano es uno de los peores pagados del mundo y se ha utilizado la baratura de su trabajo ofrecido para enriquecer a la clase patronal.

Hombres de empresa con grandes utilidades que utilizan una mano de obra sumamente barata, de la misma manera hay que destacar que el gobierno federal ha colaborado con la economía de las empresas al ofrecer insumos como la energía eléctrica y combustibles a precios subsidiados, con el objetivo de abaratar sus procesos de producción.

Por último, hay que mencionar que, en algunas empresas, los patrones manejan lo que se conoce como apropiación residual. Es decir, una vez descontados de las ventas los costos totales, el empresario se apropia de ese "residuo " o diferencia de dinero.

Ese es su premio o utilidad que es producto del riesgo asumido por invertir su capital y por su talento empresarial.



El Gobierno de México abre un Diálogo Nacional en torno a la participación de las utilidades de las empresas

Sindicalismo a la Vanguardia

Un espacio de diálogo entre los trabajadores, los empresarios y la STPS, a fin de atender los retos en materia de Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) en el marco del "Acuerdo tripartita entre el sector empresarial, el sector obrero y el Gobierno de México respecto a la subcontratación".

Los foros se realizaron entre representantes de los trabajadores, empresarios y autoridades, para conocer y actualizar los retos en el pago del PTU

Se trató de una serie de foros que se realizaron, con la intención de crear un diálogo circular entre representantes de los trabajadores, empresarios y la STPS, quienes durante cinco días debatiron en torno al marco normativo del PTU en el contexto de las modificaciones a la subcontratación en México, con especial énfasis en ramas de la industria como la automotriz y manufactura; financiero y de seguros; energético e industrias extractivas; telecomunicaciones y tecnologías de la información; entre otros.

Mesa 1

Los usos fraudulentos del outsourcing han sido una preocupación central para el gobierno del presidente Andrés Manuel López Obrador. En septiembre de 2019 la Secretaría del Trabajo, en coordinación con el IMSS, el SAT, la Procuraduría Fiscal, el INFONAVIT y la UIF, realizó el primer operativo de inspección a la subcontratación, con la intención de supervisar el correcto cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

Lo descubierto ahí, dio cuenta de la realidad de estas prácticas abusivas y sobre todo de la urgente necesidad de ponerles un alto. En estas inspecciones descubrimos que el 83 por ciento de las empresas inspeccionadas tenía subcontratada al total de su plantilla, y el otro 17 por ciento tenía subcontratado al 95.5 por ciento de la plantilla.

Tales hallazgos pusieron en evidencia toda esta serie de medidas que han venido afectando a millones de trabajadores en





nuestro país. Trabajadores que no generan antigüedad y que no son partícipes del reparto de utilidades; que no reciben aguinaldo, prima vacacional muchas veces, y que están imposibilitados de ejercer libremente sus derechos colectivos. Un tema que también ha sido recurrente y que estamos en una transición importantísima por la Reforma Laboral.

- *Quiero dejar claramente asentado en estos foros que no se han convocado para discutir ni cuestionar el derecho constitucional de los trabajadores al reparto de utilidades. Tampoco está a discusión el porcentaje de dicho reparto, que fue aprobado y fijado hace algunos meses en un 10% y que estará vigente en los próximos años.*
- *Este porcentaje fijado en 10%, para aquellos que no están familiarizados, se determina a partir de una Comisión que se forma de manera tripartita. Entonces, estuvieron representados los trabajadores, los empleadores y el gobierno, y se determinó que este porcentaje quedaría fijado en 10% como ya sucedía anteriormente.*

Mesa 2

Hoy también tenemos a representantes que nos van a nutrir mucho con su visión sobre este asunto. Nos acompaña Luis Niño de Rivera, presidente de la Asociación de Bancos de México, bienvenido; mucho gusto, Sofía del Mar, presidenta de la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros.

Está Álvaro García Pimentel, presidente de la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles; está con nosotros Fernando Salgado, secretario general adjunto de la CTM, está José Carlos Torres, secretario general de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios; y también José Guadalupe Becerril, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores de Fideicomisos y otros. Bienvenidos.

- *Nos encontramos en la antesala de cambios muy importantes, no solamente a la Ley Federal del Trabajo, también a la Ley del Seguro Social, a la Ley del Infonavit, al Código Fiscal de la Federación y a las leyes de IVA y de ISR. Desde ahora debemos irnos preparando porque por supuesto que significan cambios importantes, modos en los cuales se ha venido operando varios años ya.*
- *Precisamente este diálogo nacional es producto de un acuerdo tripartito que firmamos el pasado diciembre en Palacio Nacional, un acuerdo que fue suscrito por el Presidente Andrés Manuel López Obrador como representante de Gobierno y también por representantes de los trabajadores y de los empresarios, en un compromiso de ir caminando con miras a la discusión y en su caso aprobación, pero sobre todo a la regulación, a poner orden y a determinar claramente los límites en materia de subcontratación.*





Mesa 3

Hoy, siendo subsecuentes con esa palabra empeñada desde entonces, abrimos estas mesas para entender una preocupación del sector privado, con fin de evitar potenciales discrecionalidades en al-

gunos de los sectores con uso intensivo de capital, en el marco de la futura prohibición de la subcontratación de personal tanto en las modalidades de outsourcing como de insourcing.

De lo que se trata es poder ir definiendo un sistema de reparto de utilidades justo y equitativo, pero también entender y por supuesto que abordar de manera abierta cuáles son estas preocupaciones para que no exista ninguna distorsión o efectos negativos en los diferentes sectores.

- *Es así que se trata de entender muy bien las posibles distorsiones que pudiesen generarse sin poder mermar ningún derecho de los trabajadores, es tratar de llegar a un punto en el cual, si bien vamos a respetar un derecho constitucional, también con toda la apertura de entender estos posibles efectos negativos.*



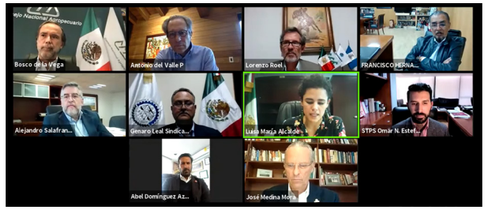


Mesa 4

Como interlocutores, estuvieron representantes de los sectores de tecnologías de la información y del agropecuario. Así como Antonio Del Valle, presidente del Consejo Mexicano de Negocios; José Medina Mora, presidente de Coparmex; Bosco de la Vega, presidente del Consejo Nacional Agropecuario; ellos como representantes de los empleadores, del sector empresarial.

También Francisco Hernández Juárez, secretario general del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, y también dentro de la presidencia colegiada de la UNT; Genaro Leal, coordinador nacional de la Federación de Trabajadores de Sindicatos Autónomos; y también Abel Domínguez, secretario general de la Confederación de Trabajadores y Campesinos.



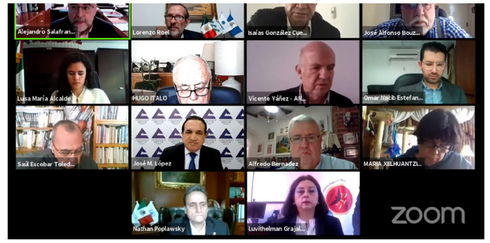


Mesa 5

Al finalizar las mesas de diálogo para discutir las posibles distorsiones y el impacto en las empresas de la Participación de los Trabajadores en el Reparto de Utilidades (PTU) en el marco de la reforma para regular la subcontratación, la secretaria del Trabajo subrayó que la agenda laboral debe buscar un equilibrio entre la protección de las empresas y de la fuerza de trabajo, descuidada en los últimos años.

- *"La protección de los trabajadores de nuestro país, es una agenda que no era prioritaria. Durante décadas, son muchos los ejemplos que podemos dar de cómo se descuidó la protección de los trabajadores, se pulverizó el mercado laboral y empezaron a surgir figuras que, en aras de la competitividad, fueron lastimando derechos consagradas y ya reconocidos en nuestras leyes"*





PROPUESTAS:

CCE

El Consejo Coordinador Empresarial (CCE) puso en la mesa de diálogo la propuesta de topar en 30 días de salario el reparto de utilidades. Actualmente, las empresas en general reparten 22.5 en promedio. Aunque hay industrias como la acerera en las que se llega a repartir el equivalente a 8 meses de salario o incluso, en la minería, el PTU ha alcanzado los 300,000 pesos, debido a los precios de los metales.

"Cuando se proponen los 30 días, es porque estamos conscientes de que eso daría un nivel más alto de lo que hoy se reparte, no buscaríamos en ningún caso perjudicar a ningún trabajador", dijo Carlos Salazar Lomelín, presidente del CCE.

CONCAMIN

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (Concamin) respalda el tope de 30 días, lo cual permitiría también mantener los bonos de productividad, un beneficio que otorgan algunas empresas a sus trabajadores.

"El esquema actual del PTU no está vinculado a un esquema moderno que incentive la productividad y, por lo tanto, afecta la productividad", señaló Francisco Cervantes Díaz, presidente de la Concamin.

CEEG

El Consejo Ejecutivo de Empresas Globales (CEEG), además de topar el PTU, ha pedido excluir expresamente de la base del cálculo del PTU todas las ganancias que no están relacionadas con el trabajo de los colaboradores como ingresos derivados de la venta de inmuebles, activos fijos, regalías, fluctuación cambiaria, intereses por préstamos otorgados y estímulos fiscales.

"Una rigidez excesiva en México, como la pretendida a los mecanismos de subcontratación, adicionada a pagos exorbitantes de PTU (reparto de utilidades), no sólo podrían comprometer los planes de inversión y reinversión en México, quizá llevaría a tomar decisiones difíciles como reubicar parte de nuestras operaciones a otros países, lo que no queremos", afirmó Claudia Jañez, presidenta del CEEG.

ANTAD

La Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD) dio el espaldarazo al tope en el PTU y también pidió incluir en el cálculo del reparto utilidades el concepto de productividad y desempeño.

"En México, a diferencia de otros países, la figura del PTU no está vinculada a la productividad y a la competitividad. La modificación de la ley laboral para eliminar la subcontratación de personal tendría un impacto importante en la competitividad de las empresas al incluir la PTU", dijo Vicente Yáñez Solloa, presidente de la ANTAD.

CTM

La Confederación de Trabajadores de México (CTM) pidió no modificar el esquema actual para el cálculo del reparto de utilidades. Sin embargo, se ha pronunciado a favor de poner un piso mínimo al PTU y no un tope, como lo plantea la iniciativa privada.

"Sería verdaderamente triste que lo que quedara al final es que se disminuye el pago de las utilidades a los trabajadores. Hago un llamado sensato para que empecemos desde otro punto de vista. No podemos pensar en este momento en que se le deben quitar cosas a los trabajadores u obligarlos a que trabajen más, que sean más horas o que los estándares de producción sean mayores, porque eso sería un atraso en lo que se ha luchado durante tanto tiempo", expresó Carlos Aceves del Olmo, secretario general de la CTM.

STRM

El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) planteó que la Ley Federal del Trabajo se modifique únicamente para atender las distorsiones, pero que no se realice cambios generales en materia de PTU.

"Vale la pena la discusión, vale la pena generar los consensos, pero lo que no me parece correcto es que en el proceso de corregir el asunto del outsourcing, quieren rescatarlo totalmente sin que lo toquen y además quieran aprovechar el viaje para tocar las utilidades y bajar las percepciones que reciben los trabajadores por esa vía", dijo Francisco Hernández Juárez, secretario general del STRM.

YouTube
Visita nuestro canal, donde encontraras el evento completo



Julio Miranda
Aspirante a la Secretaría General de la Sección I "LIMPIA Y TRANSPORTES" del SUTGCDMX.

¿Quién es Julio Miranda?

Julio Miranda es un trabajador con más de 30 años de antigüedad en el servicio público de limpia. Me he destacado desde que yo llegué a la alcaldía Iztapalapa como trabajador. Empecé con trabajor voluntario, fui contratado unos años y después, en 1990 me llego mi basificación, fue masiva en ese momento y fui afortunado en conjunto con 3500 trabajadores.

¿Cuál es el origen de Julio Miranda?

Llegué a los 8 años de edad a los tiraderos de Santa Fe, donde hoy es el centro comercial muy importante de la alcaldía Álvaro Obregón. Para mí el ver un cúmulo de basura era impresionante, me causo tal curiosidad que tuve que decirles a mis padres que necesitaba saber el origen de donde venía tanta basura y con el tiempo me fue gustando las actividades de los tiraderos. Al pasar del tiempo le vas encontrando un valor a los residuos y ahí obviamente empezó la curiosidad por ver de dónde el origen de la basura.

Empecé a trabajar ahí a los 8 años en los basurales, con autorización de mis padres. Mis padres eran pepenadores de los tiraderos y entonces yo llegué en 1983 a Iztapalapa, antes de pasar por dos contratos en dos alcaldías, en Miguel Hidalgo y en Álvaro Obregón.

Formamos unas cuadrillas en donde tenías que pasar un periodo de tiempo haciendo jornadas de limpieza en las calles, en los baldíos, en las comunidades no habitadas, mercados y plazas públicas (ahora tianguis) y eso obviamente era una prueba para poder permanecer y después subir a un camión. Así fue como obtuve mi contrato en Iztapalapa y a partir de ese contrato me voy formando como un trabajador más.

¿Cómo piensa Julio Miranda?

Nunca me gustaron las injusticias. Las injusticias que veía en mis compañeros y en mi persona siempre las reclamaba. En las jornadas, no se podía obtener ningún beneficio, ni para el pasaje, nosotros tuvimos que modificar varias cosas como el concepto de poder recoger la basura de los espacios públicos y poder llevarnos siquiera los pasajes con las propinas de la gente, porque hasta eso nos impedían en esos momentos, era trabajar solamente tu sueldo y en ese tiempo te pagaban 3 o 4 meses juntos pero ya los debías.

¿Cómo empezaste a superarte en el gremio?

Limpia y transportes es un área muy complicada, solo llegas por recomendación de algún familiar, si no tienes ningún familiar simplemente no trasciendes. Cuándo mi tío falleció, me costó mucho trabajo salir adelante, llegué a superarme a tal grado que de ser peón de camión llegue a ser chofer de camión. Obtuve mi primer camión tipo volteo modelo 77. El camión parecía que era una broma, no tenía batería, la caja de velocidad no tenía motor y no tenía las 3 llantas del lado que estaba estacionado.

Tu primer contacto con el SUTGCDMX

Recurrí al sindicato porque sabía que ya había una estructura sindical. Reclame por que se me daba un camión en ese estado cuando había otros más buenos y obviamente se los daban a otras personas. Desde ahí me di cuenta que el tema de la corrupción estaba muy radicado y obviamente como yo no di dinero, no obtuve un buen camión. Me costó trabajo ir construyendo por mis medios, compre el motor, el compresor, la batería y las llantas. Esa fue mi oportunidad para poder salir adelante como chofer.

Tus inicios en el Sindicalismo

Pero viendo sobre ese cúmulo de injusticias, tuve que tomar algunas acciones y organizarme con mis compañeros. Formamos un grupo y empezamos a incrustarnos en la vida sindical para ir cambiando este método. Nos costó muchos años porque éramos muy jóvenes y quienes gobernaban ya tenían ciertos vicios.

¿Cómo se forma el Grupo Rojo?

Tuvimos que formar un grupo que se llamó Grupo Rojo, porque nosotros generamos la defensa, incluso con golpes, porque era la única forma de defenderse y de defender las causas. Nos volvimos un tanto radicales en un momento, pero nos ganamos la confianza de varios actores, de varias alcaldías.

¿Cómo llegas a ser jefe del sector de limpia?

Se me dio la fortuna de ser primero Coordinador de Imagen Urbana en la alcaldía Iztapalapa y ser Jefe de todos los de Limpia y Transportes.

Tu propuesta para formalizar a los Trabajadores Informales

Se me ocurrió proponer a la delegada en ese entonces Clara Marina Brugada Molina, un esquema para que fueran contratados. La delegada me decía que era mucho presupuesto, estamos hablando de más de 1500 trabajadores informales para contratarlos, era mucho dinero. Se les pago a través de un programa social, era un pago bimestral de $2,500.00 a los trabajadores y se les pagó todo el año. Esto obviamente fue un boom porque en las demás alcaldías no había quien hubiera desarrollado este tipo de programas para los trabajadores informales y nosotros fuimos la primera alcaldía en pagarlo.

¿Por qué se crea la Asociación Civil "TRABAJADORES VOLUNTARIOS Y DESEMPLEADOS DE LA CDMX"?

Surgió la idea de formalizarlos institucionalmente a grado que tuve que constituir una asociación civil llamada "Trabajadores Voluntarios y Desempleados de la Ciudad de México". Me sirvió como figura legal para que todos aquellos trabajadores que eran informales en las diferentes alcaldías, se fueran ingresando en un padrón para solicitar su formalización, obviamente nos costó mucho trabajo, tocamos muchas puertas, fuimos a Derechos Humanos y generamos un sinfín de inconformidades incluso, con los vecinos, les pedíamos apoyo para que los trabajadores a través del consejo ciudadano, pudieran impulsar una política pública para que ellos también se les formalizará y lo logramos.

Se formalizó una recomendación que emitió la Comisión de Derechos Humanos del Gobierno de la Ciudad de México al gobierno pasado de Miguel Ángel Mancera, en donde se sugirió, de acuerdo a la recomendación 07 2016, revisar las áreas de trabajo, que tengan garantías de higiene. A partir de ahí, este gobierno se vio obligado a formalizarlos, modificó el concepto de contratación de toda la plantilla eventual. Desde hace muchos años no quitamos el dedo del renglón para que se formalicen y que ellos tengan una seguridad estable económica y social para sus familias, porque el tener el riesgo con la basura no es cualquier cosa.

¿Cuál es la situación actual del Sindicato?

El conflicto obedece una desatención que se ha tenido a los trabajadores en los últimos años. El contrato co-



AUTÓNOMO Y MODERNO SINDICALISMO a la Vanguardia

lectivo llamado Condiciones Generales de Trabajo en el apartado B no se ha renovado, hay rezago de prestaciones para los trabajadores. Esto ha llevado a cometer muchas irregularidades administrativas en la formación de las actas de asamblea, en la formación de sus estatutos, incluso el registro de sus supuestas elecciones. Se genera un movimiento en contra del líder el nombre Juan Ayala Rivero y logramos destituirlo. Se obtuvo como resultado la formación de un directorio para que se hiciera cargo de las 40 secciones. Había una negación por parte del grupo que gobernaba todavía el sindicato, les dieron seis meses para que hicieran la modificación estatutaria emparejada a la nueva reforma laboral. En esos seis meses no hicieron nada, quisieron seguir teniendo el control al estilo charro y tradicional. Se hizo una impugnación que arrojó que el sindicato quedará acéfalo. Entonces ahí entraba la propuesta de formar un directorio, un consejo de varios trabajadores que formaban la representación para suplir al presidente del Sindicato Único. En esta representación de 20 actores se me invitó. Ese directorio está funcionando en razón de que no existe la figura del presidente del sindicato único, sin embargo en cuanto exista la figura del presidente ese directorio desaparece.

¿Cuál es la participación del presidente de la FSTSE, Joel Ayala Almeida?
El Licenciado Joel Ayala Almeida es nuestro jefe y es quien va a decidir la formación de todo ese esquema para las próximas elecciones. Ya teniendo la figura del presidente del Sindicato Único se empiezan a calendarizar las secciones que se han quedado acéfalas, porque hay un periodo de inicio y de término. Hay cuatro secciones que están en puerta para su próxima elección, sin embargo en este año hay más de 20, entonces se tiene que transformar la representación sindical. Yo creo que es una bella oportunidad para que todos los actores demuestren que hay voluntad para cambiar, que hagan una aportación importante el sindicalismo. No es venir hacer compadrazgos con la autoridad en turno, se puede negociar sobre una postura firme y congruente ante el gobierno, ante el ejecutivo, pero no se puede caer en la complacencia.

Platícanos sobre las próximas elecciones del SUTGCDMX
En estas próximas elecciones yo quiero decirles a ustedes que aquí en el Sindicato Único de los Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México lo que hace falta es que tengamos un líder congruente, consciente y sobre todo que venga a rescatar los valores que se han perdido en la base trabajadora.

¿Qué necesita el SUTGCDMX?
Necesitamos un sindicato que venga a representar a los trabajadores, no que se venga burlar de ellos, no que venga a venderlos. Parece que somos defendidos por la misma autoridad que por el sindicato. El órgano de defensa fue creado para "defender a los trabajadores".

El proyecto de su servidor en cuanto venga la contienda de la sección I, a la que nosotros pertenecemos, vamos a pugnar por el derecho y apegarnos en todo momento al respeto, si no nos respetamos entre nosotros, hombres y mujeres, no podemos trascender a lo siguiente que es reformar y transformar la estructura del sindicato para capacitarla. Se da el caso que muchos representantes no saben ni siquiera las condiciones generales de trabajo que es lo básico. Quiero empezar por una estructura capacitada para que pueda ser una buena defensa y sobre todo ganarnos el respeto de todos aquellos compañeros trabajadores que están desatendidos.

¿Cómo es tu relación con la nueva administración del Gobierno de la CDMX?
Mi relación con un gobierno es meramente institucional. El gobierno de la Ciudad de México ha sido muy sensible a las causas de todos los trabajadores, a su llegada siempre pronunciaron que no iba a haber despidos, y no los ha habido por lo tanto quiero dar un reconocimiento a este gobierno porque ciertamente ha respetado esa parte, sin embargo yo creo que la relación entre el sindicato y el gobierno nunca puede ser condicionada y eso se llama autonomía. Este gobierno siempre nos ha dado esa pauta, que el sindicato tiene que ser autónomo por lo cual lo celebro.

¿Cuál es tu puesto en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)?
Soy titular vocal ante el FOVISSSTE por parte de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado.

Platícanos sobre el GRUPO NARANJA
El Grupo Naranja ha sido un impulso muy fuerte para tu servidor. Es un grupo de amigos de varias alcaldías que han tenido la sensibilidad de organizarse y llevar a cabo varias actividades en pro de los compañeros trabajadores. Organizarse porque ven muchas injusticias y han generado una serie de problemáticas que ellos las han captado, en razón de irlas documentando para exponerlas y darles algún cauce dentro del Grupo Naranja. Hay desde trabajadores voluntarios de camión, de choferes peones, jefes, jefes de mando.



Objetivo principal del GRUPO NARANJA
El objetivo principal del Grupo Naranja es evidenciar la problemática que están recopilando en toda la Ciudad, todas las anomalías que se están dando a los trabajadores en función de sus derechos laborales y humanos y darles un cauce legal o laboral.

Alcance del GRUPO NARANJA
A través de la formación del grupo ha habido un desarrollo impresionante, mucha gente se ha integrado, estamos hablando de gente de las 16 alcaldías. El grupo naranja puede potenciar un movimiento más allá de una formación sindical puesto que tiene ya una estructura en cada alcaldía para estas próximas elecciones.

¿Qué viene para Julio Miranda en el 2021?
Para Julio Miranda en el 2021 va a tener una bella oportunidad de demostrar su liderazgo, de demostrar su capacidad y de mostrar a todos sus compañeros una organización formal estable para poder trascender hacia un nuevo sindicalismo.

¿Cómo han enfrentado la pandemia los trabajadores de limpia?
El saber que hay una pandemia y que puedes adquirir un contagio para llevarlo a tu familia. He visto en medios de comunicación que les llaman héroes pero no les han dado reconocimientos. Propuse que se les vacunará a nuestros compañeros porque es también la primera línea de contagio, al contagiarse, contagian a sus familias y pueden contagiar al receptor que le tiran sus residuos, es toda una población a las que atienden. Me pronuncio en razón de que el ejecutivo cree las condiciones, que las estudie. Creo que con la sensibilidad que tiene la Jefa de Gobierno lo va a hacer.

Quiero que se garantice la vacunación para nuestros compañeros que sí están trabajando visiblemente. Hemos recaudado en el Grupo Naranja de este servidor algunos otros donativos que hemos obtenido de instituciones para dotarlos de insumos. Vamos y les regalamos cubrebocas y les regalamos sanitizantes, gel, caretas e incluso jabón. Estamos al pendiente de ellos y hemos logrado de alguna manera hacer una colaboración en todas las alcaldías sanitizando áreas, bodegas, los carritos de los barrenderos, los camiones. Ya dimos vuelta a la ciudad dos veces y obviamente los insumos son insuficientes, entiendo la parte de las alcaldías que a veces no alcanzan a cubrir, para eso estamos nosotros como organización sindical, para colaborar.

¿Cómo vas a combatir a la CORRUPCIÓN?
Quiero mencionar también que el tema de la corrupción es un tema primordial que vamos a erradicar. Ya no se van a vender los carritos, la barra de perilla, las palas, las campanas, los camiones, los uniformes. Es un compromiso que hago con ustedes y que haré en su momento, esto tiene que cambiar.

YouTube
Visita nuestro canal, donde encontraras la entrevista completa



Historia y fundamentos esenciales de la Universidad Obrera de México

Sindicalismo a la Vanguardia

El 8 de febrero de 1936 se funda la Universidad Obrera de México y el propósito que animó al Dr. Vicente Lombardo Toledano al crear esta institución fue formar cuadros dirigentes del movimiento obrero en función de los intereses de la clase trabajadora, por lo que era necesario hacerles llegar los instrumentos fundamentales para orientar mejor sus luchas, a través del conocimiento científico de la realidad social e histórica. Una institución con estos fines había sido, a lo largo de los años, una de las grandes aspiraciones de la clase obrera desde la fundación de la Casa del Obrero Mundial en 1912.

Al fundarse la Universidad Obrera de México, se cumplió una de las demandas más urgentes de la clase obrera organizada en sindicatos y de miles de trabajadores sin afiliación alguna. Tal demanda era contar con una institución educativa que explicara de qué manera funciona y cuál es la importancia de un sindicato; cómo se forma una federación o una confederación; cuáles son las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc. Ese conocimiento era y sigue siendo un principio fundamental para poder ejercer a plenitud el derecho al trabajo, que estaba ya establecido en el artículo 123 de nuestra Carta Magna y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo. Igualmente, importante era llevar a los trabajadores a la clara comprensión del desarrollo histórico de la economía y de la lucha de los obreros y campesinos tanto a nivel nacional como internacional, y las corrientes del pensamiento filosófico existentes.

Teniendo estos propósitos en mente, el plan de estudios de la Universidad Obrera de México siempre ha estado vinculado a las demandas contractuales, a los derechos conquistados, a implantar una democracia sindical con independencia plena de la clase patronal, de los gobiernos estatales o del federal y de los partidos políticos, y en una actualización permanente de acuerdo con el desarrollo de las aplicaciones científicas y técnicas a la producción.

En este encuentro de intereses antagónicos, cumplen una función trascendental la educación sindical y la formación cultural suficientes para extender, en el marco de los avances legislativos, las posiciones de clase frente a los derechos políticos, para que, en caso de que las partes de la producción consideren necesario efectuar reformas a la Ley Federal del Trabajo, éstas se realicen con base en los derechos conquistados a lo largo de la historia del movimiento obrero, la cual ha demostrado que es de suma trascendencia para la vida de la Nación el respeto a las organizaciones sindicales, la fundación de nuevas entidades de trabajadores, así como la firma de contratos colectivos de trabajo. Para cumplir esto se necesitan dirigentes honestos, democráticos y comprometidos con la defensa de los derechos de todos los trabajadores.

Esta plataforma de intereses está enmarcada en los tratados que tiene el Estado mexicano con instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), organismos de larga trayectoria y de logros importantes en el desarrollo de la sociedad mundial civilizada, educada y culta, y de las cuales forma parte nuestro país por acuerdos y vocación histórica.

Así también encontramos que, en el esfuerzo por hacer una defensa organizada de los trabajadores sindicalizados, están siempre presentes las reivindicaciones por la educación sindical y el desarrollo cultural de los trabajadores. Este principio está plasmado en los objetivos y programas de las actuales confederaciones y sindicatos nacionales, lo mismo que en las centrales continentales o mundiales.

Es por eso que una institución como la Universidad Obrera de México, la que ahora lleva incorporado el nombre de su fundador, Vicente Lombardo Toledano, cumple una función sustantiva dentro del movimiento sindical nacional y en la sociedad en su conjunto, al tiempo que contribuye en la labor formativa de trabajadores de no pocos países, principalmente de América Latina, cuyos alumnos han llegado a ser líderes de sus centrales nacionales.

En este sentido, la Universidad Obrera siempre ha mantenido sus principios internacionalistas, dentro de los que se encuentra la contribución de maestros y conferencistas, muchos de los cuales, en el pasado reciente, han encontrado en nuestro país un justo refugio. Es así como en su larga lista de colaboradores están registradas personalidades del exilio alemán, italiano, español, estadounidense y de casi todos los países latinoamericanos.

Habría que agregar que, en diferentes épocas, en los consejos consultivos y directivos de la Universidad Obrera de México, han estado los nombres de ilustres mexicanos destacados en el campo del arte, la literatura y las ciencias sociales; como el del siempre respetado general Lázaro Cárdenas o el de David Alfaro Siqueiros, para mencionar sólo a dos, sin menoscabo de todos los que se encuentran registrados en planes de estudios, libros, folletos y publicaciones editadas por esta institución.

LA CELEBRACIÓN DE LOS 85 AÑOS DE FUNDACIÓN DE LA UOM.

Los próximos días 8 y 9 de febrero del año en curso la Universidad Obrera de México "Vicente Lombardo Toledano celebrara sus 85 años de fundación con el seminario ""El sindicalismo en América Latina: actualidades, retos y perspectivas", dónde especialistas en los temas laborales, lideres sindicales latinoamericanos y autoridades del medio laboral analizarán el estado actual del sindicalismo y el movimiento de los trabajadores en América latina y México.

Serán 2 días de exposición y análisis de la realidad del sindicalismo en México y Latinoamérica; en el primer día que lleva por título "Actualidades y retos del sindicalismo mexicano" contaremos con especialistas de la talla del Dr. Enrique de la Garza Toledo, el cuál expondrá hacia dónde van los sindicatos en nuestro país, posteriormente la Dra. María Ascensión Morales Ramírez, académica investigadora de la UNAM, explicara la importancia de la seguridad social y sus retos en el sindicalismo, y el Dr. David Cienfuegos Salgado cerrará las actividades del 1er día del seminario con una narrativa de las luchas de los trabajadores y hacia dónde van los nuevos movimientos laborales.

En el segundo día el tema tratara de responder a la pregunta ¿Hacia dónde va el sindicalismo en América Latina?, con la participación del MSC Rene Berenguer Rivera secretario general CTC Provincial de Santiago de Cuba, que explicara los aportes del modelo sindical cubano al sindicalismo mundial, posteriormente el Dr. Damián Descalzo de la Universidad de Buenos Aires de Argentina expondrá el sindicalismo social del modelo argentino, el compañero Ing. Hernando Rangel Neira de la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado del Colombia narrará como se han defendido los derechos laborales ante la implementación de practicas neoliberales lascivas contra el trabajo y trabajadores de su país, y se cerraran los trabajos del seminario con la participación del MCDRR Alberto Romero García investigador y coordinador de vinculación con el medio sindical de la UOM, reflexionando sobre el impacto de los liderazgos sindicales en el desarrollo del medio sindical.

En este encuentro se brindará especial atención a las temáticas vinculadas al mundo del sindicalismo, la defensa de los derechos laborales, reflexiones sobre la reforma laboral y sus implicaciones en el mundo del trabajo, y la seguridad social, todo ello para elevar el impacto de la gestión sindical sobre el desarrollo efectivo y socialmente responsable.



YouTube

Visita nuestro canal, donde encontraras el evento completo

www.sindicalismo.com.mx

AUTÓNOMO Y MODERNO SINDICALISMO a la Vanguardia # NO BAJES LA GUARDIA



Acuerdan incremento de 4.7% para sindicalizados de radio y televisión

Sindicalismo a la Vanguardia

Desde el 1 de febrero, los trabajadores sindicalizados de la Industria de Radio y Televisión recibirán un incremento en salarios por cuota diaria de un 3% (TRES POR CIENTO).

Este incremento estará vigente hasta el treinta y uno de julio del 2021 y a partir del primero de agosto se incrementará de manera adicional el 1.7% (UNO PUNTO SIETE POR CIENTO) sobre los salarios vigentes al treinta y uno de enero del año dos mil veintiuno, lo que representará un total del 4.7% (CUATRO PUNTO SIETE POR CIENTO), sobre los salarios vigentes al treinta y uno de diciembre de dos mil veinte.

Ricardo Acedo Samaniego, dirigente nacional del STIRTT reconoció la situación "por la que atravesamos" en relación a la actual crisis económica derivada de la pandemia, pero apuntó que "los trabajadores no debemos, ni podemos ser quienes llevemos el mayor impacto, todos aportamos desde nuestros lugares no solamente la mano de obra, sino también la disposición para que las estaciones lleguen a mejores escenarios".

Así fue acordado por los sindicatos y la Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión al concluir las negociaciones del Contrato Ley del Sector que concluyeron este viernes con la firma del convenio.

Para la CIRT y su presidente, José Luis Rodríguez Aguirre, este acuerdo es responsable y garantía de seguridad para los trabajadores y para los patrones y responde a un esfuerzo en base a las condiciones económicas.

En la clausura de la convención donde se logró este acuerdo estuvieron en representación de los trabajadores, Patricio Flores Sandoval, Secretario General del SITATYR; Ricardo Acedo Samaniego, Secretario STIRTT, Raúl Sandoval Navarrete, Presidente de la Comisión del Contrato Ley de la CIRT.

Solicita FSTSE "vacunación para trabajadores de limpia y crematorios" en la CDMX

Sindicalismo a la Vanguardia

En sendos oficios dirigidos a la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, el Presidente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), Lic. Joel Ayala Almeida, le demanda que sean incluidos de inmediato en el programa de vacunación masiva contra COVID-19 los trabajadores que proporcionan los servicios de aseo, limpia, barrido y recolección de basura; así como de los que laboran en Panteones y Hornos de Incineración de Cadáveres en la capital del país.

Lo anterior obedece a que ambos sectores han solicitado la intervención del también Presidente del Directorio Sindical del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México (SUTGCDMX), ya que por la propia naturaleza de su actividad están inmersos en una fuente de contagio permanente y preocupante.

Esto, sin menoscabo de proporcionarles los insumos necesarios para ayudarles a evitar la insalubridad y contagios, tales como cascos, cubre bocas, overoles, lentes, caretas, guantes y proporcionarles por lo menos, dos uniformes integrales a cada trabajador; o sea la protección adecuada a la tarea tan especializada que desempeñan.

De manera categórica, afirma el líder de la burocracia nacional, dichos trabajadores se encuentran permanentemente con un alto riesgo de contagio y de fallecimientos que desgraciadamente ya han sido registrados estadísticamente, por lo que es inaplazable que se les considere de inmediato y se les binde atención en el programa de vacunación masiva contra el CIVID-19.

Dicha demanda se sustenta en lo que se establece en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en las Condiciones Generales de Trabajo que regulan las relaciones laborales entre el Gobierno de la Ciudad de México y sus trabajadores afiliados al SUTGCDMX, por lo que la FSTSE está obligada a dar respuestas a estas demandas genuinas que derivan de la situación que apremia en la Ciudad de México.

Joel Ayala Almeida hace un reconocimiento a los gobiernos, tanto del Presidente Andrés Manuel López Obrador, como de la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, por el apoyo brindado a los trabajadores del Área Médica, Paramédica y grupos afines del Sector Salud, quienes se encuentran en la primera línea de batalla contra el Coronavirus.

Le reconoce a la Jefa de Gobierno la instalación de los Kioscos Sanitarios para realizar las pruebas para detectar el virus del COVID-19, reiterando que siguen puestos a la disposición del gobierno de la ciudad los espacios físicos con que cuenta la FSTSE, así como el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud en las instalaciones de esa central sindical, sin omitir el Deportivo del SNTSS en la calle de Arenal No. 4, Alcaldía de Tlalpan.

Reitera el Lic. Ayala Almeida su marcado interés por seguir colaborando con el Gobierno de la Ciudad de México.

No omitimos mencionar que es esta misma semana la FSTSE, en voz de su presidente, solicito al gobierno federal que todo el personal que labora en los hospitales, es decir no solo médicos y enfermeras, deben ser una de las prioridades sanitarias para recibir la vacuna anti COVID-19, ya que hoy en día se exponen al virus laboratoristas, químicos, el personal del área administrativa, limpieza en general, cocinas, lavandería, y los integrantes de las ambulancias que trasladan a los enfermos.



Ambos sectores han pedido que se les incluya en grupos prioritarios, por la labor que realizan



Cómo perder el miedo a ser despedido

Mtro. Andrés Navarro Romance
Máster Oficial en Dirección de Centros Sociales

En cualquier empresa, y especialmente en estos tiempos de crisis, el miedo a ser despedido se hace más patente que nunca. Sin embargo, hay maneras de hacerle frente y aquí las puedes encontrar.

El miedo a ser despedido puede generar altos niveles de estrés en el empleado, especialmente si la empresa u organización se encuentra en una época de crisis. De hecho, suele ser uno de los temores más preocupantes y que más consecuencias negativas tiene en la persona tanto a nivel laboral como de salud.

Por ejemplo, el miedo a ser despedido puede afectar tanto a la productividad como al rendimiento, así como a las relaciones con el equipo de trabajo y al estado de satisfacción general, el cual puede llegar a transformarse en un intenso malestar. Por lo tanto, aprender a gestionar ese miedo, esa sensación de intranquilidad e incertidumbre es clave. Profundicemos.

Claves para analizar el miedo al despido

A veces, somos víctimas de miedos infundados que no se corresponden con la realidad. Las siguientes claves pueden ayudar a liberarlos:

- **Evaluar la situación**

Analizar y reflexionar sobre lo que ocurre es el primer paso. Se trata de evaluar la situación de la forma más objetiva posible y de identificar si existen razones reales por las que se puede llegar a perder el puesto de trabajo.

Si no se encuentra ninguna evidencia que pueda probarse de verdad, entonces es probable que solo sean temores infundados y que el despido no llegue a ocurrir.

- **Ordenar los miedos**

Si tras el análisis anterior, no se encuentran evidencias que apunten a un posible despido, se debe tratar de encontrar el origen de esos temores. Por ejemplo, algunos de ellos pueden ser el resultado de experiencias personales pasadas.

¿De dónde procede el miedo a ser despedido? ¿Para qué sirve experimentarlo? son preguntas que pueden ayudar a conocer de cerca cómo nos sentimos y cuál es el origen. La idea es mitigar los miedos irracionales que nos encadenan al malestar y nos impiden desempeñar nuestro trabajo de manera adecuada.

- **Relacionarse con los compañeros de trabajo**

Una buena relación con los compañeros de trabajo es esencial para crear un clima de trabajo saludable. Hablar con ellos sobre cómo nos sentimos puede ayudarnos, ya que nos comprenderán mejor e incluso puede que también nos compartan cómo se sienten. Además, apoyarse en ellos puede ayudar a sobrellevar la situación.

- **Hablar con el superior o la dirección**

Si resulta imposible gestionar el miedo a ser despedido, una conversación tranquila con el superior, la persona responsable o la dirección es otra opción. Solicitar una reunión privada con ellos puede aclarar nuestras dudas y proporcionarnos más información sobre el estado interno de la empresa.

De esta forma, será mucho más fácil saber si el empleo está realmente en peligro, además de que puede ser una oportunidad para hacer saber cuánto se aprecia el cargo.

Prepárate para el posible despido

Ser consciente de los peligros puede alertarnos y prepararnos para reaccionar, por lo que en ciertas circunstancias puede ser buena idea empezar a prepararse para un posible despido.

- **Actualizar el CV**

Tener un buen curriculum, actualizado y ordenado, ayudará a tener más confianza para seguir adelante en la búsqueda. Por tanto, es importante añadir cualquier experiencia y habilidad que se haya adquirido desde la última actualización del mismo.

- **Revisar el contrato de trabajo**

Nunca está de más echar un segundo vistazo al contrato de trabajo para ver si se cuenta con algún tipo de indemnización por los años de servicio en la empresa.

En ese caso, es recomendable fijarse bien en la cantidad que podría pagar la empresa en caso de despido, ya que podría ayudar a iniciar planes alternativos y a cubrir algunas necesidades, mientras se busca otro empleo.

- **Buscar ayudas por desempleo**

El pago por desempleo puede ayudar a soportar el periodo de transición mientras se pasa de un empleo al otro. Por tanto, debemos estar informados de la existencia de este tipo de ayudas y de si cumplimos los requisitos necesarios para disfrutar de este beneficio.

- **Consigue referencias de tu trabajo**

Antes de dejar el puesto de trabajo, es importante asegurarse sobre cómo conseguir referencias. Gracias a ello, se podrá tener un acceso más fácil a otros cargos, ya que habrá ya que habrá personas que respondan sobre nuestras habilidades y ética moral.

Además, siempre es recomendable mantener una buena relación con las personas que se tengan como referencia.

- **Estar disponible**

Finalmente, estar disponible para que otros reclutadores nos contraten es fundamental. En este sentido, contactar con los departamentos de recursos humanos de otras empresas que sean de nuestro interés es una buena opción.



AUTÓNOMO Y MODERNO SINDICALISMO a la Vanguardia



El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad.

La afectación de la Relaciones Laborales durante el COVID-19

Lic. Ricardo Fuentes
Consultoría y Capacitación Laboral

Al día de hoy, fecha en que realizamos este artículo han pasado 307 días en que la Secretaria de Salud publicara en el Diario Oficial de la Federación que se "declaraba emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)".

La emergencia sanitaria ha generado cambios en la forma en que desarrollamos nuestras actividades cotidianas. En el sector escolar la Secretaría de Educación Pública implanto el sistema de clases por televisión denominado "Aprende en Casa", asimismo se utilizan las diversas plataformas de conexión por videoconferencia para cursar las clases y evitar el retraso escolar en todos los niveles impartidos en el Sistema Educativo Nacional.

En materia de trabajo, el panorama no es tan alentador ya que la implementación de medidas sanitarias por parte del Gobierno Federal ha ocasionado el cierre parcial y en algunos casos el cierre total de muchas fuentes de empleo.

Las fuentes de trabajo que han implementado el llamado "home office" o trabajo a distancia, su nivel de producción se ha visto incrementado derivado de que la jornada laboral se ha ampliado ya que al estar conectado a través de las TIC (Tecnologías de la Información), el trabajador está en continuo contacto con el patrón, ocasionando con ello largas jornadas de trabajo y mayor estrés laboral. En consecuencia de ello, los legisladores reformaron el artículo 311 y agregaron el capítulo XII BIS a la Ley Federal del Trabajo.

Por su parte, las empresas que por su giro comercial no pueden adoptar el trabajo a distancia y continuaron laborando de manera "habitual" han implementado medidas higiénicas para proteger a sus trabajadores contra el posible contagio del COVID-19, mostrando con ello una adaptación ante la crisis sanitaria.

Por otro lado, los centros de trabajo que no han podido sobrevivir ante la situación que vive nuestro País, han tenido que bajar la cortina y terminar las relaciones de trabajo. Muchos patrones han llegado a acuerdos laborales con sus trabajadores, otros solo adoptan la posición de comunicarles la situación actual y despedirlos y los que simplemente desaparecen.

Pero que pasa con la fuerza de trabajo, ante la inviabilidad de una liquidación por la terminación de la relación laboral. En el artículo 518 de la Ley Federal de Trabajo, nos indica que "prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo". El trabajador ante esta situación acude a los Tribunales Laborales (en algunos Estados de la República Mexicana aún continúan vigentes las Juntas de Conciliación y Arbitraje), pero ésta se encuentra también suspendida de labores por la pandemia.

Aunque el término para presentar una demanda por despido no corre en tanto se encuentren suspendidas las labores jurisdiccionales, el tiempo si pasa, ya que, sí de manera normal las fechas de celebración de audiencias de conciliación en el procedimiento laboral eran largos por el excesivo rezago de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hoy en día y hasta que se regularice el trabajo en dichas Instancias la carga de trabajo será aun mucho mayor que antes, ocasionando con ello que la impartición de justicia laboral sea más lenta.

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





¿Bono a la productividad o PTU? Algunas reflexiones sobre las remuneraciones de la clase trabajadora.

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

Recientemente la Asociación de Bancos de México propuso eliminar la figura de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades (PTU) por un bono de productividad de la clase trabajadora. El empresario o patrón tiene, por ley, la obligación de ceder a su plantilla de trabajo el 10 por ciento de su utilidad generada en un periodo determinado. Ya se conoce en el mundo de la microeconomía, que en muchos casos la ganancia del empresario es residual, es decir, una vez pagados todos los gastos fijos "los cuales no dependen del nivel de producción" y los variables "que si están vinculados con el nivel de operación de las empresas" el empresario se queda con el resto o remanente si se le quiere llamar.

Dicho en otras palabras, una vez que del nivel de ingresos por ventas realizadas se le descuenta todos los gastos en que se incurrió, el resto se lo apropia el patrón. Gastos de salarios, de compras de suministros de materias primas, de pago a diversos proveedores y acreedores, de alquileres, de seguros, y una infinidad de erogaciones que son descontados de los ingresos por ventas.

Eso es lo que se apropia el patrón o empresario. Y se sabe que el principal elemento del costo de producción es el salario. En muchas ocasiones el patrón o empresario puede subir sus recompensas a sus trabajadores si éstos colaboran para que los costos de producción sean menores. En ese caso la brecha entre el ingreso por ventas y el costo de producción será mayor, y con ello la utilidad para el empresario naturalmente también lo será. En ese caso tal "residuo" será más grande. Y en esta situación el pago por concepto de PTU también puede subir.

El trabajador, si tiene el derecho de recibir una mejor paga o retribución por sus servicios o "trabajo" mediante un incremento en su productividad, se esforzará por trabajar más y ser más eficiente para su empresa. En tal situación, tanto trabajadores como patrones saldrán ganando. Los primeros recibirán una mejor paga por su trabajo, y los segundos verán incrementadas sus utilidades. De ahí que los contratos de trabajo que son rígidos, sin ninguna flexibilidad, pueden ser dañinos a toda empresa.

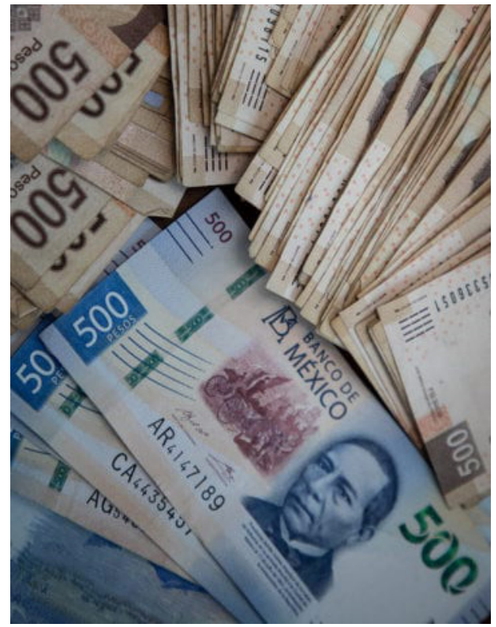
Al trabajador se le debe de dar un incentivo para producir más. El patrón evidentemente tiene la obligación de capacitar a su plantilla de trabajo para que ésta siga produciéndole más a su empresa. La mayoría de los analistas afirman que el patrón debe de recompensar más y hacer partícipe de sus utilidades a su plantilla de trabajo no por una coacción legal u obligación proveniente de los sindicatos o gobierno.

No, esa mayor paga y esa mayor participación en las utilidades de las empresas deben de provenir de una gestión empresarial más sana y competitiva. En teoría, el empresario debe de pagar ese reparto de utilidades, prestaciones y esos salarios no por cumplir con una obligación establecida por la ley. El patrón, en aras de inflar sus utilidades o plusvalía, debe de remunerar y apoyar más a sus trabajadores. Esa es una relación de ganar/ganar.

Todos los años, por lo menos en el caso de nuestro país, los sindicatos, el sector patronal y el gobierno federal se reúnen para fijar el salario para el año en curso. Para este 2021 el salario se incrementó en un 15 por ciento. Los empresarios vieron que era factible subir sus retribuciones a los trabajadores sin afectar sus utilidades previstas. De igual forma, podría incrementarse más sin generar alzas en el nivel de precios o "inflación" en el país.

En el caso del PTU, la ley obliga que sea del 10 por ciento. Eso no es una restricción para la utilidad de los empresarios. Sin embargo, la Asociación de Bancos de México piensa que esa participación en las utilidades es injusta. Hay trabajadores que no las merecen, pues no se esforzaron para aumentar las utilidades de sus respectivas empresas. Por eso en el caso del PTU su derrama llega a trabajadores que no la merecen.





Por esta circunstancia, se piensa que se debe premiar al trabajador mediante un bono que demuestre que le produjo más a su empresa. Quienes no colaboraron para tal incremento en las ganancias, no deberían de recibir ese premio. En ese caso, pensamos que deben de existir trabajadores que se amparan en su contrato de trabajo para percibir un ingreso mínimo sin un mayor esfuerzo de trabajo de por medio.

Su sindicato y el gobierno federal les permite tal exigencia sin un mayor despliegue de esfuerzo productivo. En el caso de la sustitución del PTU por un bono de productividad, creemos que es una medida sana. Es interesante ver que en muchos países, medianas y grandes empresas otorgan como forma de pago una porción de la propiedad de las mismas bajo la entrega de lotes de acciones. Los trabajadores, en algunos casos, son los dueños de las empresas donde laboran. Es decir, tienen el cien por ciento de la propiedad.

Las utilidades totales se reparten entre ellos. Por tal motivo se esfuerzan por bajar costos, mediante esa mayor productividad, ya que saben que las utilidades de su empresa serán mayores, y con ello el valor de sus acciones que poseen "esa propiedad de la empresa" va a ser mayor. No hay un empresario que se puede apropiar con el fruto del esfuerzo productivo. Toda la utilidad es de los trabajadores.



Capacidad de respuesta

Ing. Alberto Quiroga
Capacitador y Consultor de Micro Empresas

Supongamos que tienes un enfermo en casa, y que su estado se agrava durante la noche. Tú llamas de urgencia al médico. ¿Cuánto quieres que se tarde en darte respuesta? Nada, ¿verdad? desearías que el doctor llegara de inmediato a auxiliarlo.

Caso común para ejemplificar la capacidad de respuesta, que es la suma de la prontitud y la disposición que ponen los prestadores de servicio en satisfacer una solicitud. Por ejemplo, cuando un cliente llama para solicitar un servicio de emergencia, porque se ha presentado un problema y requiere que acudan a reparar o corregirlo, evaluará cuanto tiempo se tardan en llegar y la manera en que lo hacen.

La capacidad de respuesta no se mide exclusivamente en situaciones de urgencia, se mide día a día en la atención diaria. Desde que el cliente entra en contacto con un negocio o llama por teléfono, aun inconscientemente evalúa si puede confiar o no en él.

Aspectos estratégicos.

Existen algunos puntos sencillos que podemos vigilar para cuidar nuestro nivel de atención, a continuación, menciono algunos de ellos. Si ya los conoces, te felicito, si no, te invitó a tomarlos en cuenta.

Cuando el cliente entra en contacto contigo, abórdalo, no esperes a que el cliente tome la iniciativa. Gente penosa se retira todos los días de negocios que no los toman en cuenta. Saluda al cliente y ponte a sus órdenes, y permítele que él hable.

Cuando entrevistes al cliente ofrécele la oportunidad de explicarse, pues estás para servirlo. Deja que el cliente te muestre los detalles que considere pertinentes. Esto puede parecer una pérdida de tiempo, pero te permite mejorar la comunicación y evitar malos entendidos.

Cuando el cliente solicite informes por teléfono o redes sociales, haz el esfuerzo por contestar rápidamente. Nunca dejes al cliente "colgado" o te le niegues, mejor resuelve las situaciones antes de que crezcan y se compliquen. Ten siempre la información necesaria a la mano para evitar tardanza en la comunicación.

Cuando el cliente te solicite un servicio no te comprometas a menos que vayas a cumplir y lo hagas cabalmente. El cliente que te llama en una situación especial, espera una respuesta especial y se le quedará muy grabado si lo apoyas o no. En caso de que por alguna razón no puedas o quieras prestar el servicio, hazlo saber al cliente, probablemente se moleste, pero no tanto como si tú le fallas por prometer algo que no vas a cumplir.

Midiendo la capacidad

Observa cómo se comporta tu equipo de trabajo y tú mismo ante las necesidades del cliente. Ve si al entrar en contacto con tu negocio el cliente tiene que tomar la iniciativa o es atendido con proactividad de parte tuya y de tu equipo. Mide frecuentemente cuanto tiempo tardas en dar una respuesta, ya sea para informes, presupuestos o reclamaciones. Ese tiempo de respuesta es un indicador de tu nivel de capacidad de respuesta.

Un refrán dice: "Hazme sentir importante, y te daré lo que quieras". Con tu disposición de servicio le dices al cliente que te importa y que por ello centras tu atención en atenderlo, lo que resulta en que él te dé trabajo y con ello ganancias. Por esto es importante medir constantemente nuestro nivel en este concepto.

¿Cómo está tu capacidad de respuesta?



Pilotos y sobrecargos aceptan modificar contrato colectivo

Sindicalismo a la Vanguardia

Entre las modificaciones temporales a las que accedieron ambos sindicatos se encuentra la reducción de 350 millones de dólares en el Contrato Colectivo de Trabajo de ASPA

En apoyo a Aeroméxico, las asociaciones Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) y Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA) votaron a favor de modificar su Contrato Colectivo de Trabajo para que la empresa pueda reestructurarse y evitar la quiebra financiera.

Entre las modificaciones temporales a las que accedieron ambos sindicatos se encuentra la reducción de 350 millones de dólares en el Contrato Colectivo de Trabajo de ASPA, mientras que para ASPA, se accedió a que 324 trabajadores permanezcan sin goce de sueldo, pero mantengan sus prestaciones.

En el caso de ASPA, las reducciones se mantendrán hasta 2024, que será cuando se revise nuevamente el Contrato Colectivo de Trabajo. Entre los acuerdos también está una reducción salarial de 5 a 15 por ciento, la separación de 79 pilotos que serán indemnizados de acuerdo con el contrato, y otros 40 permanecerán con permiso, pero sin goce de sueldo.

Las tripulaciones también cedieron el pago de uniformes y maletas, así como la reducción de viáticos y hospedaje.

Para llegar a 324 agremiados con permiso sin goce de sueldo, pero con prestaciones, ASPA permitió que otros 53 se acojan a esta opción, y serán aquellos que tienen menor antigüedad quienes tomen esta opción.

Entre las prestaciones que seguirá pagando la aerolínea están las aportaciones de seguridad social, Infonavit, seguro de gastos médicos mayores y vales de despensa.

Como parte del acuerdo, se revisará el salario a partir del 1 de enero de 2024, y el 31 de mayo de ese mismo año se llevará a cabo la revisión del contrato pactada.

La aerolínea necesita de estas reducciones para obtener financiamiento por parte de Apollo Global Management, como parte de una reestructuración acogida en la Ley de Bancarrota de Estados Unidos desde el año pasado.

Con este acuerdo, Aeroméxico tiene acceso a 650 millones de dólares, de un préstamo de mil millones, que aportara ese fondo, para intentar revertir las bajas a causa de la pandemia de COVID-19.



Aklax el enano de Uxmal

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

Los cuentos y leyendas que generan los pueblos se valen de elementos místicos, espirituales, religiosos o simplemente de relatos, como especie de fábulas, que pretenden explicar cosas que no son fáciles de entender o comprender. Estos recursos hoy en día nos permiten dar cuenta de tradiciones orales sobre hechos históricos, ya sea que estos se hayan registrado o no documentalmente, lo que en su caso, nos permite saber sobre la posible pérdida de ellos; de modo que a través de la oralidad podemos disfrutar y y reconocer con mayor riqueza imaginativa, las realidades solo hemos admirado en nuestros diversos contextos arqueológicos en México.

Tal es el caso de la leyenda del Enano de Uxmal o el Advino, relato que de manera abúndate aborda elementos interesantísimos de los anhelos del hombre, sus miedos y sus sueños, la esperanza de comunicarse con los animales, con las cosas inanimadas, que sin ser ciencia ficción, de esta manera se concebía la realidad antiguamente: cómo dar vida a las cosas inanimadas a través de rituales, donde la sangre, el líquido vital o el alma perdida en los sueños, podrían quedar atrapados en alguno objeto, herramienta o figura… Sea pues, esta leyenda ejemplo de esto; de ella he escuchado múltiples versiones, y ahora agrego algunos elementos de la imaginación para que al final este efecto de encanto, de lo que nos atemoriza y nos atrae, permita que perviva aún más en nuestra memoria y en el tiempo.

El Enano de Uxmal

Cuando los cerros de la península de Yucatán sorprendían los ojos, por el hecho de mirar más valles, llanos y todo plano, y que solo lograba el mismo efecto de sorpresa los cenotes, cuevas y grutas que al igual se asociaban a los mismísimos encantos de los cerros del Puuc y los Huitzes que solo intentaban tocar los cielos, y en los tiempos, de que no se veía nada alrededor de las aguadas, existía un ser, al que se le atribuía una esencia femenina y que siempre estaba sola. Los años, no le habían dado la dicha de compartir la vida, pero sí muchos conocimientos de uso de plantas, hojas, raíces, minerales y cantos para curar, se le conocía por todos como un ser sabio, pero a pesar de sus logros con el uso de esos elementos siendo una “Hechicera” llamada Puul Ya (1), ese ser mágico no podía contener y generar vida, por más que sus conocimientos amplios los ponía en práctica en sí misma. Por eso renegaba de los montes excelsos y de las flores efímeras, que si daban frutos, reflejos y sonrisas. Es entonces cuando los seres que existían en los cerros de los Huitzes, se conmovieron de sus lamentos y de su dolor que trasmitía con sus lágrimas de mujer capaz y fuerte, del ser y de su poder que se limitaba en su propio anhelo.

El Huitz más fuerte, le respondió de manera altiva: -Amada hija, ¿acaso tu sabiduría y tu poder no te satisfacen en tu gran existencia?

En primera instancia la Puul Ya se sorprendió, pero sin ningún rasgo de temor contesto: - Tengo sabiduría y poder, pero me duele, que esto que conozco y sé, no podré trasmitirlo a hijo alguno.

Entonces le dijeron en conjunto los tres seres mágicos, los Huitzes: -Camina nueve días y revisa 13 grutas humeadas y obscuras, encontrarás tus propios anhelos resueltos.

Después de esto solo se escucharon cantos de pájaros, zumbidos de moscos y olor a hierba fresca. Conmovida la hechicera, y estimulada por su más grande anhelo, realizó lo que le dijeron.

Al final del noveno día y de la treceava gruta, donde recogió diferentes cosas, pero más ahí de cualquier incidente, en la intimidad de un recoveco concibió algo inexplicable, encontró un huevo gigante, como nunca había visto y en el noveno espacio con anterioridad, un ropaje hecho de fibras vegetales el que con el frio de aquella gruta usó para cobijarse, y se lo llevó a su casa y cuidó por varios días, atravesando el tiempo de lluvias y el frío; al iniciar el calor sucedió algo esperado, pero al mismo tiempo inesperado.

Ella vivía muy cerca de la ciudad de Kabah, pero más cerca de Uxmal. En esos espacios abundaba el maíz, las calabazas y los venados, tapires jabalíes y faisanes, pavos, lo que permitía que existieran muchas viviendas dispersas en el campo, donde la gente agradecida con los dueños del monte, de la lluvia, del viento, de la vida, se regocijaba de sus buenaventuras. Y había muchos niños siempre corriendo y trabajando con sus padres y con gran sorpresa de la región, y de los pueblos y de esas regiones, miraron a la Hechicera, que se hacía acompañar de un chiquillo que extrañamente era tan pequeño, pero tan fuerte que daba la impresión de ser un señor adulto, pero de corta estatura, muy parecido a los P’usses (2). Pero lo más sorprendente es que hablaba y se comportaba como un adulto, en lugar de jugar se le veía siempre en labores del campo, recolectando plantas y transportando agua en grandes cantaros y siempre con un comportamiento vivaz.

Lo esperado e inesperado, brotó, nació o se hizo así mismo del huevo de la gruta número trece con el ropaje del número nueve, miró a su madre y ella asombrada; él bebe, niño hombre le habló sin titubear sin siquiera haber escuchado una palabra y le dijo: -Madre te había buscado siempre y mis padres de los cerros me dejaron contigo para que el ser y mi realidad podamos fundar uno de los pueblos



más hermosos y grandes de nuestras tierras. Ella lo llamó Aklax Winik (3), porque antes de comer ya hablaba y antes de gatear ya corría; ambos eran muy felices.

Aklax siempre feliz y vivaz, pero muy curioso interpretaba el canto de las aves, de las ranas, los sapos, el calor del día y de la noche, el ritmo del aire y la fuerza del viento y podía adivinar cuándo llovería, y cuándo vendría la mala lluvia del norte, cosa que compartía con los pueblos y prevenían hechos y les iba mejor en sus cosechas y siembras.

La curiosidad infinita de Aklax fue inmensa e intensa, revisaba lo que hacía con detenimiento su madre y empezó a entender que las cosas inertes tienen de cierto modo una vida, y que los animales y las plantas decían de muchas formas, cosas que le fueron útiles, el lenguaje universal de la vida, pero había algo que le perturbaba a pesar de que trabajaba con el fuego, alimentos, agua para sus bebidas y brebajes, la madre nunca dejaba su fogata sin leña y sin lumbre y al salir por agua siempre le recomendaba acercarse al fuego, lo cual le intrigaba. Era un día caluroso como pocos en el año, intenso y abrazador, Aklax, ya decidido a revisar con algo de tiempo el fuego que siempre procuraba su madre tener vivo, hizo un agujero mágico que no se veía en el balde de tal forma que su madre al ir a visitar la aguada y proveerse del valioso líquido, le hiciera perder tiempo al no poder llenarlo por muy rápido que fuera.

En eso, con calma, Aklax alejó los leños y cavó por debajo al presentir y saber que algo le ocultaba su madre. Desenterró sin tanto esfuerzo algo que le llamó su atención, un címbalo de oro, que tenía inscripciones mágicas que no podía entender y temeroso de ser descubierto, pero con más curiosidad, tañó el címbalo y retumbó en el Mayab, lo que asustó a todos a su alrededor, y claro, a la madre



que corriendo llegó a preguntar y decirle que por qué había hecho semejante cosa, que eso traería calamidades y cosas inesperadas.

El Halach (4) de todas las regiones cercanas se asustó y temeroso pero enfurecido pregunto quién había osado tocar el címbalo que significaba el reto a la sucesión al poder absoluto del Mayab. Ordenó a sus militares más fieles que encontraran a quien osaba retarlo, ya que se sabía que ese címbalo estaba destruido y entonces resultaba que sólo estaba oculto, pero qué, y quién…

Los militares encontraron en el área más oculta del Mayab la casa de Puul Yah, la madre de Aklax en sus actividades normales y con la arrogancia militar detuvieron a la anciana y al enano, siendo ambos llevados rápidamente ante el Halach. Estando frente a él y de manera arrogante le dijo a Puul Yah, ¿sabes acaso lo que ha hecho tu hijo el enano? Acaso sabes que por solo ese hecho es necesario sacrificarlo, y que para no perder el orden tendré que hacerlo públicamente, ya que es la única forma de hacer valida la profecía que dice que: "el que haga retumbar el instrumento es porque es atrevido y capaz de ocupar mi lugar".

El enano con tranquilidad le dijo: -Halach también debe saber que quién lo haya tocado tendría la oportunidad de demostrar la prestancia del porqué desea estar en su lugar.

Halach se rió burlonamente y dijo que sería muy agradable sacrificarlo intentando ocupar su lugar por lo que aceptó el reto, pero no antes de hacerlo él primero esa misma noche. Pidió a sus militares que ataran a Aklax y que convocaran a los pueblos en esa noche, ya que saliendo la luna llena se haría pública la ejecución.

La noche fresca fue testigo de la esplendorosa luna de cosecha encendida con fuego y dispuesta a ser testigo de lo que acontecía esa noche en el Mayab. Atado al árbol más grande, la enigmática ceiba que tenía muchos valores para su cultura, ahora sujetaba a Aklax. Llegó el soberano ante la multitud que estaba dividida en apoyo a la sabiduría de Aklax y otra parte a la fuerza de Halach y su estirpe, más por miedo que por convencimiento. Halach alzó la voz con majestuosidad y seguridad diciendo, Aklax ha osado retar mi puesto asumiendo sus riesgos, por tanto, se harán tres pruebas que permitan saber quién se queda con el puesto de Halach del Mayab; pero tenemos que saber si es digno de inicio para hacer este reto, por lo que le haré una pregunta para valorar su dignidad.

-Aklax, preguntó el soberano, -si consideras que tienes los conocimientos, sabiduría necesaria y que las cosas de la naturaleza son importantes para nuestro pueblo, dime, requirió el gobernante. -Cuántas hojas tiene esa ceiba que tiene muchas vidas viendo pasar en el Mayab. Entonces se hizo el silencio. Aklax sin titubear habló a Zotz (murciélago) quien presto, bajó y se posó en su hombro. De forma tranquila informó que equivaldrían a diez baktunes con todos sus días acumulados, lo que intrigó al gobernante y lo retó diciendo a Aklax cómo podría aseverar esto, por lo que Aklax le contestó de manera firme: -el Señor de los murciélagos me lo ha confiado y yo le creo, así que si usted pretende desmentirme tendrá que contarlos sin romper una sola hoja y esta misma noche. El Mayab y su pueblo interesado vieron la sabiduría de Aklax y claro la forma tan especial de haberse comunicado y entendido con Zotz, por lo que el soberano no de buen agrado reconoció públicamente que el enano era digno contrincante y que al día siguiente serían las dos pruebas finales.

Puul Yah, estuvo atenta toda la noche y haciendo varias cosas en secreto para preparar a su amado hijo Aklax para las pruebas desconocidas para todos. Llegando la mañana con el sereno habitual y con gran efervescencia, la noticia ya había corrido como ciervo en todas las regiones alejadas, y llegaron con gran presteza y prestancia otros Halach y otras personas atraídas por los hechos. El silencio se interrumpió con la llegada de Halach con su sequito que llegó a la plaza principal, preguntando a Aklax si estaba listo, quien asintió de manera digna ya con su capa de plumas y un penacho hecho de plumas de colibríes que llegaron a dejar por la mañana tres plumas de cada uno, lo que sorprendió a los presentes. El soberano dijo: - la siguiente prueba será el hacer una figura a la semejanza de cada uno y que pueda pasarse por el fuego y que en lugar de destruirse sea más fuerte y bella. El soberano puso esa prueba porque consideró que Aklax no podría pasar la primera prueba y no le dio oportunidad para que sus consejeros idearan cómo desaparecer al enano, pero con la prueba tercera estaba seguro que no la pasaría Aklax, pues el gobernante presentó su figura hecha de oro reluciente y quiso ponerla en el fuego, lo que Aklax atajó y le pidió que lo dejara poner en su fuego la que era de la madera más fuerte y provocaba el mejor fuego sin humo, hecha de Catzin, a lo que el gobernante accedió sin temor, pero pronto su rostro se tornó en preocupación ya que en un poco tiempo la figura primero se empezó a deformar, y de manera inmediata quedó fundida, él tenía una fogata con chacá una leña no muy apropiada que no habría podido fundir su figura arrogante de oro, en cambio el enano presentó una figura que reproducía su pequeño y regordete cuerpo en barro, y algunos atisbaron pequeñas sonrisas de burla , pero el enano ingresó su figura al fuego aun intenso de fuego y veían como la figura se hacía más y más brillante y se sorprendieron cuando el enano le puso una carga más de leña de Catzin lo que dejó pulidísima y colorida su obra a su semejanza; al sacar su figura reluciente a los rayos del sol un simple trozo de barro se convirtió en una cerámica colorida y reluciente digna de reproducir a sus diseños de sus cosas de la lluvia, trueno y montes.

El gobernante, ya muy confundido y viendo que el apoyo se inclinaba del Mayab hecho pueblo a Aklax, pues quiso cortar ese júbilo anunciando el otro reto, prueba definitiva que demostraría quién era el ganador real de este desafió. Hizo traer de unos veinte pueblos dos canastos enormes de cocoyoles quien con sus hombres más fuertes colocó uno a sus pies y otro en la parte posterior de Aklax, todos se intrigaron ya que no sabían para qué era, ni mucho menos cual era la prueba; todos hablaban entre ellos tratando de suponer que pasaría.

La prueba será la definitiva anunció el soberano, cada uno romperá en su cabeza la totalidad de sus cocoyoles en la cabeza, y será Aklax el primero que haga la prueba y el primero que muera será considerado el perdedor por tanto se declarara inmediatamente al ganador. Esto daba todas las ventajas al soberano y todos notaron lo tramposo de la prueba y surgió cierto desdén entre el Mayab hecho pueblo, y los otros Halach también sintieron algo de vergüenza, pero no se atrevían intervenir fuera de sus jurisdicciones.

Estoicamente el enano se plantó como un dignatario, fuerte, firme y decidido a sucumbir ante el canasto por lo que un hombre fuerte ayudado con un mazo golpeó el primer cocoyol con fuerza y asombrosamente, aunque él esperaba la muerte del enano lo que le cimbró fue la mano, y aturdido miró que el cocoyol se rompió en 13 pedazos y el enano sonrió también un tanto asombrado, y así sucedió con los siguientes 999 cocoyoles, el mazo y el hombre fuerte agitados cedieron a la fortaleza del enano. Por otro lado, el Halach miraba como el cesto se vaciaba y le parecía que el suyo aumentaba de tamaño, y con señas incitaba al hombre fuerte a golpear con más fuerza lo que lograba únicamente que su mazo se abollara, llegando el turno del soberano se atrevió a decir que reconocía al enano como nuevo Halach, lo que el Mayab hecho pueblo, no permitió y exigió que como lealtad solo podría haber un ganador y ningún perdedor y que su indulto posible únicamente lo alcanzaría su derrota al método que él mismo impuso, por lo que con vergüenza asumió su papel de situarse ante otro hombre fuerte que por muy débil que haya golpeado hizo que el primer cocoyol se incrustara en el cráneo del Halach, porque de este modo se declara al Aklax soberano y real Halach Aklax dueño y señor de la suerte y trabajo de esa región, y que de las tres pruebas la decisión fue fundar Uxmal, que significa tres veces, tal vez referido a las tres pruebas, por lo que en honor a su abuela mandó construir con una rapidez inusitada con varios Puuses corcovados pero fuertes, que en una noche donde nada se veía, se erigió una pirámide de que se le llamó del Adivino en conmemoración a la mujer hecha sabia y fuerte que esquivó la surte de no ser mamá en ayuda y complicidad de los Huitzes, y de su perseverancia y el secreto es que en una cueva recogió un códice donde explicaba la segunda prueba que pasaría el ser que nacería, brotaría o se haría a sí mismo de los señores, de los Huitzes con su sabiduría de ella, hecho hombre y Mayab hecho pueblo.

Se sabe que Uxmal floreció en todos sus artes, música, astronomía, medicina y poesía, su agricultura se refleja en la filigrana de sus templos, edificios administrativos del suelo del Mayab hecho pueblo.



1. Puul Ya, En el maya Yucateco se refería a las Sanadoras, quienes arrojaban los males y dolores.
2. Pusses, los Mayas y en épocas actuales se refieren a seres mágicos, pequeños pero encorvados, muy fuertes.
3. Aklax Winic. Se referían así a las personas de muy corta estatura, enanos.
4. Halach, se considera el término como gobernante, dignatario, jefe de una región.

www.sindicalismo.com.mx



Mota-Engil México y SME firman acuerdo para impulsar oportunidades laborales

Sindicalismo a la Vanguardia

Firman Memorándum para estrechar la cooperación entre ambas instituciones. Acuerdo ampliará oportunidades laborales

A fin de profundizar en la colaboración para impulsar oportunidades laborales, la empresa mexicana Mota-Engil México y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), fundadoras de Generadora Fénix, firmaron un memorándum de entendimiento.

Con este acuerdo se espera fortalecer la cooperación entre Mota-Engil México y SME para ofrecer de manera solidaria mayores oportunidades laborales para los trabajadores electricistas.

Mota-Engil México, que desarrolla proyectos de infraestructura en diferentes áreas técnicas como la construcción de autopistas, trenes suburbanos, construcción de edificios, desarrollos turísticos y proyectos de generación de energía limpia, expresa con este acuerdo su disposición para emplear al mayor número de trabajadores agremiados al SME.

Los empleados tendrán como misión llevar a cabo las tareas de instalación, operación y mantenimiento de instalaciones eléctricas necesarias para los proyectos desarrollados por Mota-Engil México.

Por su parte el SME se comprometerá a proporcionar condiciones de mercado competitivas y cumplir con la normatividad vigente en nuestro país, a través de contratos colectivos e individuales de trabajo.

Adicionalmente realizará las actividades laborales con esmero y diligencia para cumplir con las metas de los programas de trabajo y políticas de obra de Mota-Engil México.

Al reconocer las adversidades del entorno económico y social que enfrentamos, con el pacto se propone contribuir a mitigar sus efectos en el bienestar de los trabajadores electricistas y sus familias.

YouTube

Visita nuestro canal, donde encontraras la firma del convenio

¿Por qué es urgente elevar la recaudación tributaria?

Lic. Enrique Vera Estrada
Analista de Riesgos Financieros

La economía mexicana no se sustenta en un mercado interno robusto. El salario mínimo es muy bajo, debido a los rezagos en materia de productividad. La inversión "la verdadera palanca del crecimiento" es raquítica y muestra mucha volatilidad.

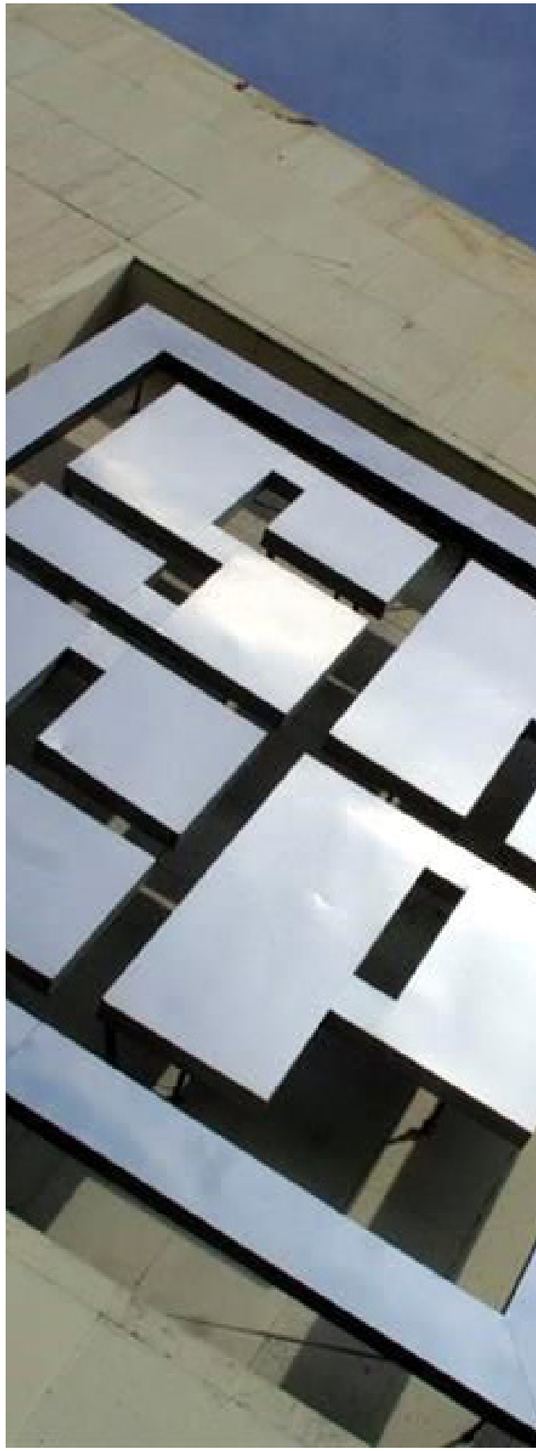
A ello se le debe de sumar el hecho de que el gasto público es reducido, debido a que la recaudación tributaria también lo es. Con todo esto es posible ver que, si la inversión es baja y si al mismo tiempo el salario mínimo también lo es, entonces el gasto del gobierno debe de complementar esa insuficiencia de gastos privados.

Pero el gobierno no tiene dinero y no quiere endeudarse o recurrir al déficit como dicen los economistas. Por esta razón debe de incrementarse el gasto público en base a una mayor recaudación tributaria y la economía crecería debido a los efectos multiplicadores de un presupuesto más robusto y equilibrado. Es decir, si al sector privado se le absorben cierta cantidad de dinero por impuestos, entonces el gobierno no sólo gastaría ese mayor ingreso derivado de una mayor recaudación, sino que su gasto sería en una proporción mayor.

Ese es el efecto multiplicador citado: el gasto del gobierno se expande en una mayor proporción que lo que le ingresa por impuestos. Ese mayor gasto gubernamental incrementa el valor de la demanda global o "gastos agregados" y hace crecer a la economía por una vía no inflacionaria. El financiamiento del gobierno para que éste expanda sus gastos no implica la creación de más billetes. Por eso es una expansión fiscal no inflacionaria.

Crece el nivel de gastos "una forma de medir el PIB" y la inflación no se incrementa. A primera vista sería posible pensar que simplemente el mayor ingreso del gobierno por la exacción fiscal implica una reducción, en la misma proporción, de los gastos en consumo e inversión privados, pero no es así.

Lo que se le succiona mediante la vía fiscal al sector privado le es devuelto con creces a través de un volumen de ayudas, inversiones y diversas trasferencias del gobierno. De ahí la importancia de elevar la raquítica recolección de impuestos, que para 2020 sólo equivalía al 16 por ciento de nuestro PIB. Podría elevarse el ingreso tributario del gobierno





mediante ese ahorro forzoso que es pagado por los impuestos que pagamos los mexicanos. El nivel de consumo e inversión podrían no verse severamente reducidos mediante unas reformas hacendarias inteligente, que elevara el ingreso gubernamental sin mermar en forma importante el nivel de consumos e inversiones particulares. Es decir, se deben de inflar más las arcas del gobierno para que éste, mediante su gasto, devuelva en forma más que proporcional al contribuyente lo que le succionó mediante impuestos.

Recordamos el último intento formal de reforma hacendaria durante el año 2000. Se pretendía dar le solidez al mercado interno mediante un incremento de los ahorros públicos en al menos una proporción del 3 por ciento del PIB.

El gobierno, a través de su gasto, les devolvería a los particulares una proporción mayor de ese dinero que iba a ser succionado por una mayor carga fiscal. Como mencionó el presidente de aquel entonces, en forma “enterita y copeteada “. En este punto, hay que destacar que si bien el gobierno, mediante un mayor gasto equilibrado, puede detonar el crecimiento, en su defecto puede darse la situación de que ese dinero, si se utiliza para pagar deudas contraídas en el pasado, no sólo no hará crecer a la economía.

Todo lo contrario, retirará del mercado mexicano grandes cantidades de dinero por impuestos y no los devolverá con un mayor gasto. Eso provocaría una contracción económica. Actualmente en los países de la OCDE, la recaudación tributaria es equivalente al 34 por ciento de sus rentas nacionales. Esto significa que poco más de una tercera parte del dinero en circulación se los apropian sus gobiernos. Pero debido a ese efecto multiplicador, sus gastos agregados crecen en forma importante.

Ese dinero lo devuelven a través de mayores gastos.

Gastos destinados a elevar sus niveles de productividad, más infraestructura, mejores servicios de educación y de salud. Dicha productividad implica la creación o “generación” de riqueza en la forma de productos y servicios.

El sector privado, derivado de ese mayor desembolso público, eleva sus salarios e ingresos. Lo que les dan a sus gobiernos mediante ese pago de impuestos se les devuelve en formas íntegra, con lo cual su nivel de vida es mejor. Y aparte de eso, el gasto del gobierno, mediante su efecto multiplicador crece. El nivel de gastos o “demanda agregada” es mayor. De ahí que se detone el crecimiento. La corriente neoliberal afirma que el gasto del gobierno debe de comprimirse lo más posible y que todo el dinero debe de ser absorbido por el consumo e inversión privada. Sin embargo, como se dijo, puede generarse un mayor ahorro mediante una mayor exacción fiscal sin reducir ese gasto privado bajo el principio de neutralidad.

El gasto privado en la forma de consumos e inversiones puede mantenerse estable y al mismo tiempo el gasto público puede crecer. Con esto “como se dijo” el mercado interno puede robustecerse. En estos momentos el botín público es de alrededor de 6 billones de pesos, tomando en cuenta esa recaudación del 16 por ciento del PIB. Si se quisiera llegar a ese nivel de los países de la OCDE, el ingreso ´público debería de estar oscilando en los 12 billones de pesos. Una mayor cifra que permitiría elevar el gasto del Estado sin enfriar la actividad del sector privado.



Como consecuencia de esto, podría crecer el PIB si el gobierno tuviera ingresos firmes,.el mercado mexicano tendría un nivel de crecimiento estable. No se dependería de las exportaciones para crecer. Si se crean más empleos bien remunerados y si el ingreso del gobierno crece, la demanda total de bienes y servicios será lo suficientemente fuerte para absorber toda la producción nacional en la forma de mercancías y servicios.

Si el gasto privado se enfría, un mayor gasto público puede mantener fuerte el gasto doméstico o interno. En estos momentos la política monetaria es expansiva o laxa.

Si el consumo e inversión privada no crecen, debe de generarse ahorros o dinero que no es consumido que puede pagar un mayor gasto público. Parte de ese dinero pude ser consumido para especular, o en su defecto puede llegar a las manos del Estado para financias mayores desembolsos.

En años anteriores se utilizaba la figura del encaje legal para financiar crecientes gastos públicos. Es decir, una parte de los depósitos bancarios, que año con año crecen “producto del crecimiento del volumen de dinero” se los apropiaba nuestro banco central, el cual se los prestaba al gobierno para financiar parte de su déficit. El porcentaje de dinero que era sustraído de circulación era devuelto a través de ese crédito al gobierno.

Ese era un complemento a la recaudación tributaria. Una vez que se ha erradicado el déficit público y que se ha anunciado la figura de autonomía de Banxico, el dinero de los ahorros bancarios ya no puede usarse para pagar gastos del gobierno. Si el gobierno quiere hacer crecer sus ingresos, tiene dos vías: o una mayor recaudación tributaria o solicitando créditos extranjeros, que en esencia no son inflacionarios.

Estamos lejos de alcanzar la cifra del 34 por ciento de recaudación de los países de la OCDE. Pero el gasto público no puede descender, o se mantienen con un régimen tributario eficiente que garantice un mínimo de ingreso público, pase lo que pase, o se tendrá que recurrir a créditos externos.

En estos momentos existe el aliciente de que una porción importante del ahorro privado va a financiar al gobierno. Ese ahorro bajo la figura de las Afores se utiliza para comprar bonos públicos.

Esto puede reforzar el ingreso del gobierno y a ello se le debe de sumar la estabilidad del ingreso por medio del IVA, el ISR y el IEPS. Cuando caen las dos principales vías de ingreso público, el IEPS ha sido lo que ha amortiguado esa caída tributaria.





¿Eres un trabajador que acciona o reacciona?

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

Tomar la iniciativa no significa ser insistente, molesto o agresivo. Significa reconocer nuestra responsabilidad de hacer que las cosas sucedan
Stephen Covey

¿Accionar o reaccionar? En el ámbito laboral ser una persona que acciona o reacciona puede marcar la diferencia. Descubre de qué tipo eres tú.

¿Qué quiere decir eso de si somos una persona que acciona o reacciona? Es muy posible que nunca hayamos reflexionado sobre estos dos conceptos que son, en realidad, muy importantes. De hecho, en el mundo laboral suelen guiar muchas carreras profesionales, dependiendo de si la persona si sitúa a uno u otro lado. Veamos más sobre ellos.

Todos nosotros tenemos a algún amigo o conocido que no deja de avanzar, ya sea en el terreno laboral o en alguna otra faceta. Es un cazador antes que en receptores. Por ejemplo, en lugar de esperar a encontrar una oferta de trabajo que nos brinde esa oportunidad laboral que tanto estamos esperando, contactamos directamente con las empresas que nos interesan. Esto podemos hacerlo mediante una carta de presentación a través del correo electrónico.

Esta es una buena pista para saber si somos una persona que acciona o reacciona. Rara vez esperamos. Tenemos la disposición para tomar la delantera, probar y avanzar. Para ensayar y equivocarnos con la realidad, y no que esta lo haga con nosotros.

No importa que nos encontremos con puertas cerradas, con muchos "no" o, incluso, con algún otro fracaso. Estamos siendo proactivos, nos estamos moviendo y esto, aunque no lo creamos, nos está permitiendo construir opciones. Alternativas que por otro lado no siempre dan frutos de manera inmediata.

Una persona que reacciona espera resultados

Ya sabemos una diferencia entre una persona que acciona o reacciona. Si no nos hemos sentido identificados con la primera, veamos qué es lo que hace alguien que solo reacciona. Este punto no quiere decir que no nos dediquemos a fondo en nuestro trabajo.

Es más, puede que trabajemos mucho; sin embargo, los resultados son siempre los mismos, somos esa sombra en la pared que nadie ve. ¿Por qué? Porque no le hemos dicho a nadie que aquí estamos. Incluso podemos llegar a ocultar nuestras habilidades como si fueran una vergüenza.

En ocasiones, puede que estemos a gusto siendo personas que reaccionan. Sin embargo, otras veces, puede que deseemos ser más activos, aunque no sepamos cómo.

Una desorientación que hace, que al final no nos movamos o que optemos por quedarnos en nuestra zona de confort. Una zona en la que, como bien señala el artículo Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario hay estrés y miedo.

Las dos caras de la reacción

Ser una persona que acciona o reacciona es una actitud que escogemos y que nos lleva a resultados diferentes. En el caso de que seamos personas que reaccionamos, podremos ser felices en nuestro puesto de trabajo sin vivir el estrés de lo nuevo, experimentando una rutina tranquila y sin cambios. Sin embargo, si deseamos algo más, esta actitud puede convertirse en un lastre.

¿Qué ocurre cuando esperamos que pasen cosas desde la reacción? Normalmente, nos frustramos, solemos quejarnos y lamentarnos de nuestra mala suerte. Esto, como bien hemos ya mencionado, es porque deseamos ser proactivos, pero no sabemos por dónde empezar.

El hecho de identificarnos con una persona que acciona o reacciona tiene mucho que ver con nuestra personalidad. Si somos personas que tendemos a reaccionar, nos costará un tiempo sentirnos cómodos en la dinámica contraria. Esto no es negativo, sino todo lo contrario. Somos lo suficientemente flexibles como para pasar a la acción cuando así lo necesitemos.

¿Te identificas más con la reacción o con la acción? Nos gustaría recordarte que ninguna de ellas es mejor o peor que la otra. Simplemente son fuerzas diferentes que te conducirán por caminos distintos. Eso sí, puedes elegir cambiar en cualquier momento tu actitud cuando no te esté haciendo sentir bien.







AUTÓNOMO Y MODERNO SINDICALISMO a la Vanguardia



5 Señales de que te subestiman en el trabajo

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

¿Tienes la sensación de que te subestiman en el trabajo? Pues bien, en este artículo nos ponemos en tu situación y hablaremos de algunas de las medidas que puedes tomar.

A veces te subestiman en el trabajo de manera no intencional o sin que sea muy evidente. Sin embargo, hay gestos y conductas que sí son características de este fenómeno y que terminan apareciendo en la mayoría de los casos en los que el fenómeno es real y no solo una sensación propia de ahí que queramos hablar de 5 señales de que te subestiman en el trabajo-.

Por otro lado, uno de los factores que genera compromiso e incrementa la productividad es precisamente el de sentir que tus esfuerzos tienen consecuencias positivas para ti mismo. En cambio, si te subestiman en el trabajo, la sensación es la opuesta: no importa el empeño que pongas.

Puesto que lo que haces genera un aporte para una empresa o una institución, lo adecuado es que sea valorado. Que haya incentivos para continuar y hacer mejor las cosas. Lamentablemente, no siempre es así. ¿Cuáles son las señales de que te subestiman en el trabajo? Las siguientes son cinco de ellas.

1. Si lo haces bien, callan

Los silencios prolongados frente a tu actividad significan dos cosas. Una, que lo estás haciendo bien, pues de lo contrario te lo harían notar. Y dos, que para quienes están a cargo no es importante decírtelo. En pocas palabras: te ignoran, justo porque realizas tus actividades como se debe.

En el mundo laboral no abundan las felicitaciones o los reconocimientos. Por norma, es más fácil que obtengamos una retroalimentación negativa que una retroalimentación positiva de nuestro trabajo. Las organizaciones buscan resultados a corto plazo y entienden que estos se consiguen corrigiendo errores.

En muchos casos, los empleados pasan por máquinas, a las que hay que arreglar cuando funcionan mal. El resto del tiempo deben hacer su trabajo; el reconocimiento va implícito en el salario.

2. Cometes un mínimo error, luego existes

Lo anterior cobra importancia cuando se complementa con este segundo punto. Si lo haces bien, no recibes ninguna palabra de reconocimiento. En cambio, si cometes un error, por pequeño que sea, ahí sí comienzas a existir para la organización en la que estás.

Si te subestiman en el trabajo, te señalan los errores con especial énfasis e ignorando el contexto. Puedes llevar años trabajando sin equivocaciones, pero el día en que incurres en una de ellas es como si todos tus aciertos de pronto valieran muy poco. Al menos, así te lo expresan y así lo sientes.

3. Muchos años, pocas promociones

Todo trabajador se siente mucho más motivado cuando la organización para la que trabaja le ofrece la oportunidad de evolucionar dentro de ella. Una forma de hacerlo es a través de las capacitaciones y las promociones. Esto permite que el trabajador integre su labor con su proyecto de vida.

Sin embargo, en muchas ocasiones esto jamás ocurre. Pasas mucho tiempo en una empresa, haces las cosas bien, pero esto no tiene ningún efecto en tu progreso personal. Sabes que dentro de la institución en la que trabajas puedes permanecer en el mismo punto hasta la muerte y nada cambiará para ti. Cuando las cosas son así, es obvio que te sientas subestimado.

4. Te mienten, señal de que te subestiman en el trabajo

En este caso se trata de mentiras destinadas a favorecer a otros. Esta es una de las señales más evidentes de que te subestiman en el trabajo. Ocurre cuando, por ejemplo, le otorgan un privilegio a otra persona que lleva menos tiempo que tú en la organización y te dicen que es por determinado motivo, que luego resulta ser falso.

Lo mismo ocurre al contrario, cuando te despojan de algún beneficio y argumentan, por ejemplo, que este le fue retirado a todo el personal. Después de un tiempo descubres que esto solo se aplicó a ti o a un grupo específico, mientras que otro u otros conservaron lo que supuestamente iba a eliminarse.

5. Piensas que obtendrías más logros en otra parte

Aunque te subestiman en el trabajo, quizás no has pensado aún en buscar una alternativa laboral. Tienes la convicción de que haces bien las cosas, pero que esto pasa desapercibido en tu organización.

Si albergas estos pensamientos, te sientes subestimado. Quizás sea buena idea buscar otros horizontes: sondear el mercado laboral e intentar encontrar una alternativa que te convenza más. En un entorno tan dinámico como el actual, es muy difícil que una persona pase toda su vida en la misma empresa; partiendo de esta premisa, lo mejor es que seas tú quien elijas el momento de irte a otra.

El hecho de que te sientas subestimado probablemente termine siendo un lastre para tu rendimiento, aunque la empresa no le dé importancia. Por otro lado, piensa como expones tus proyectos o el resultado de tu trabajo. Quizás solo cambiando la forma de explicar lo que haces consigas que eso que haces realmente aparente tener el valor que tiene. Recuerda que en el mundo laboral actual mucho de lo que sucede tiene que ver con la imagen.





¿Qué dice la biblia sobre la homosexualidad?

Sindicalismo a la Vanguardia

Durante las últimas dos décadas, el Pew Research Center ha informado que uno de los problemas éticos más perdurables en las tradiciones cristianas es la diversidad sexual. Para muchos cristianos, una de las primeras preguntas más frecuentes sobre este tema es: "**¿Qué dice la Biblia sobre la atracción por alguien del mismo sexo?**"

Aunque es poco probable que los autores bíblicos tuvieran alguna noción de orientación sexual, para muchas personas de fe, se busca en la Biblia una guía atemporal sobre lo que significa honra a Dios con nuestra vida; y esto ciertamente incluye nuestra sexualidad.

Antes de que podamos analizar cómo es que los cristianos pueden mantener la autoridad de la Biblia y también afirmar la diversidad sexual, podría ser útil comenzar con una breve, pero clara descripción general de algunas de las suposiciones que informan a muchos enfoques cristianos para comprender la Biblia.

¿Qué es la Biblia?

Para los cristianos para quienes la Biblia es la palabra escrita de Dios, se entiende ampliamente que Dios produjo su contenido a través de autores humanos inspirados para contar la historia de la creación de Dios, cómo el pecado entró en el mundo y la redención que se encuentra a través de Jesucristo y su salvación.

Desde este punto de vista, la Biblia a menudo se considera la fuente principal que nos ayuda a descubrir cómo debe vivir el pueblo de Dios. Sin embargo, es importante señalar que ser la palabra de Dios no significa que lleguemos a comprender lo que está bien o mal al leer pasajes aislados. Por el contrario, la mayoría de los cristianos hacen estas determinaciones difíciles mediante el estudio de lo que el conjunto de las Escrituras dice con respecto a un tema específico, explorar el contexto lingüístico, histórico y cultural dentro del cual las palabras fueron escritas, y luego poner estos descubrimientos en conversación con lo que sabemos que es verdad sobre el carácter de Dios de manera más amplia

¿Qué es la interpretación bíblica?

Siempre que alguien abre la Biblia, comienza un proceso de interpretación. A las personas que se sienten atraídas por otras personas del mismo sexo se les dice regularmente que están 'elevando' su experiencia sobre las Escrituras cuando llegan a conclusiones afirmativas sobre sus relaciones e identidades. A menudo se les dice que esto es un rechazo directo de la autoridad de la Biblia en sus vidas. Pero, surge la pregunta: **¿es esta una evaluación justa y precisa? ¿Existen interpretaciones neutrales? ¿Existe una forma verdadera o correcta de interpretar la Biblia y, de ser así, quién determina eso**?

El estudio de la interpretación bíblica se llama hermenéutica y nos ayuda a abordar este tipo de preguntas. La hermenéutica es lo que hacemos cuando tomamos un texto y preguntamos no solo "¿qué dice esto", sino "qué significa esto?" Al preguntar, "¿Qué dice la Biblia sobre la homosexualidad?" (o más apropiadamente, "qué dice la Biblia sobre la atracción por alguien del mismo sexo"), nuestra tarea es explorar qué significan los pasajes bíblicos relevantes sobre el tema en su contexto original y lo que significan para nosotros hoy.

Más específicamente, estamos buscando determinar si los escritores bíblicos estaban condenando prácticas específicas relacionadas con la sexualidad en el mundo antiguo, o si de hecho estaban condenando todas las relaciones entre personas del mismo sexo de cualquier tipo por el resto del tiempo.

Alterando las aguas de las interpretaciones excluyentes

Para muchos evangélicos y otros cristianos conservadores, la respuesta a esta pregunta es "sí". Su interpretación es que las relaciones entre personas del mismo sexo no pueden reflejar la intención creativa de Dios. Su razonamiento incluye, pero no se limita a:

1) lo que siempre se les enseñó fue una interpretación "imparcial" de los pasajes relevantes.
2) una creencia fundamental de que la diferenciación sexual es una parte indispensable del matrimonio cristiano.

Esto último es de tremenda importancia, porque según el Nuevo Testamento, el matrimonio es un símbolo principal del amor entre Cristo y su amada "novia", la iglesia. Para ellos, las parejas del mismo sexo (y las personas solteras para el caso) están excluidos de la participación en este símbolo de forma única sobre la base de la incapacidad de realizar una o más dimensiones de una categoría a menudo vaga denominada "complementariedad de género".

Si bien la complementariedad de género está arraigada en pasajes de Génesis 1 y 2, vale la pena señalar que estas historias dicen que Dios comenzó creando seres humanos de sexo masculino y femenino *(definido como el resultado complejo de combinaciones entre cromosomas, gónadas, genes y genitales)*. pero no hay nada que indique en las Escrituras que Dios solo creó este binario. Este relato dice poco o nada sobre el género *(las normas y prácticas sociales y culturales correspondientes a lo que se considera masculino y femenino)*. Dos dimensiones del texto que se vuelven importantes al considerar la afirmación bíblica de intersexualidad, transgénero, no binario y otras personas de género diverso, discutidas con más detalle aquí. Para complicar aún más el argumento en contra de las relaciones entre personas del mismo sexo, las Escrituras no sugieren que respetar la autoridad bíblica signifique que los cristianos deben rechazar la experiencia como maestros. De hecho, lo que Jesús dijo en el Sermón del Monte acerca de los árboles buenos que dan buenos frutos y los árboles malos que dan frutos malos (Mateo 7: 17-18) indica que la experiencia debe informar cómo aprendemos la verdad de Dios. Esto fue lo que permitió a los primeros cristianos decidir incluir a los gentiles que no estaban guardando la ley del Antiguo Testamento en la iglesia primitiva (Hechos 15: 1-19). También fue la base de los argumentos cristianos que pusieron fin a la esclavitud y también ha apoyado movimientos por la igualdad de las mujeres a lo largo de la historia de la iglesia.

El llamado a reformar la enseñanza cristiana en estos casos no sugirió que la experiencia humana debiera estar sobre las Escrituras. Lo que sí sugirieron fue que la exclusión obvia, la injusticia y los resultados destructivos de las creencias generalizadas deberían llevar a los cristianos de regreso al texto para considerar una perspectiva diferente, una que podría reflejar mejor el corazón de Dios. Si bien algunos cristianos dicen que la Biblia presenta una variedad de enseñanzas duras y promete sufrimiento para los seguidores de Jesús (Mateo 16:24), nunca



respalda la opresión. Para que el sufrimiento sea como el de Cristo, debe ser redentor. El sufrimiento redentor no sostiene las fuerzas opresoras, sino que siempre expresa resistencia contra ellas. Por todas estas razones y más, los cristianos tienen el imperativo moral de reconsiderar su interpretación de lo que dice la Biblia sobre las identidades LGBTQ.

Entonces, ¿de qué están hablando esos pasajes?

Si bien los seis pasajes que abordan el erotismo entre personas del mismo sexo en el mundo antiguo son negativos sobre las prácticas que mencionan, no hay evidencia de que estos hablen de alguna manera sobre las relaciones amorosas y mutuas entre personas del mismo sexo. Por el contrario, la cantidad de datos culturales, históricos y lingüísticos que rodean cómo operaba la sexualidad en las culturas de los autores bíblicos demuestra que lo que se estaba condenando en la Biblia es muy diferente a las parejas comprometidas del mismo sexo que conocemos y vemos hoy. Las historias de Sodoma y Gomorra (Génesis 19) y la concubina del levita (Jueces 19) tratan sobre la violencia sexual y el estigma del Antiguo Cercano Oriente hacia la violación del honor masculino. El mandato de que "el hombre no debe acostarse con el hombre" (Levítico 18:22, 20:13) es coherente con el contexto de una sociedad preocupada por su salud, linajes familiares continuos, y conservando el carácter distintivo de Israel como nación.





Cada vez que el Nuevo Testamento aborda el tema en una lista de vicios (1 Corintios 6: 9, 1 Timoteo 1:10), el argumento que se está haciendo es más que probable sobre la explotación sexual de hombres jóvenes por parte de hombres mayores, una práctica llamada pederastia, y lo que leemos en la carta del apóstol Pablo a los romanos es parte de una acusación más amplia contra la idolatría y la lujuria excesiva y egocéntrica que es impulsada por el deseo de "consumir" en lugar de amar y de servir como se describe para la asociación cristiana. en otra parte de la Biblia.

Si bien es probable que los judíos y cristianos del siglo I tuvieran poca o ninguna conciencia de una categoría como El argumento que se está haciendo es más que probable sobre la explotación sexual de hombres jóvenes por parte de hombres mayores, una práctica llamada pederastia, y lo que leemos en la carta del apóstol Pablo a los romanos es parte de una acusación más amplia contra la idolatría y la autocrítica excesiva. lujuria centrada que es impulsada por el deseo de "consumir" en lugar de amar y servir como se describe para la asociación cristiana en otras partes de la Biblia.

Esto no significa que los autores bíblicos estuvieran equivocados. Lo que sí significa, como mínimo, es que la oposición continua hacia las relaciones entre personas del mismo sexo y las identidades LGBTQ debe basarse en algo diferente a estos textos bíblicos, lo que nos devuelve a la teología del matrimonio o la pareja cristianos.

Si ni la diferenciación sexual ni la complementariedad de género son la base de la asociación cristiana, ¿cuál es?

Si bien el trabajo para deshacer las interpretaciones dominantes y excluyentes de estos pasajes durante décadas es importante, su énfasis sobre y contra las dimensiones afirmativas de la teología cristiana para las personas LGBTQ ha sofocado la exploración de un significado más profundo de la sexualidad para todos. Desde Génesis 2 hasta Mateo 19 y Efesios 5, lo que estos pasajes hacen explícito (y se repite en el resto de las Escrituras) es algo mencionado anteriormente: el matrimonio es sagrado para los cristianos porque puede representar el amor duradero entre Cristo y la Iglesia.

La asociación cristiana crea una oportunidad para vivir el amor de Dios. Mientras que algunos el tipo de diferencia parece ser importante al encarnar esta metáfora, entendiendo que todas nuestras diferencias pueden conducir a la empatía, la compasión, la buena escucha, el sacrificio y lo que significa "amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos", hay poca evidencia de que sea nuestra biología o nuestras visiones de género que son la diferencia requerida. Cualquiera que haya estado alguna vez en una relación íntima de cualquier tipo puede dar testimonio de la variedad de diferencias (y conflictos resultantes) que son una parte inherente de dos personalidades que intentan integrar sus vidas. Y recuerde, aquellos que no están casados, pero no son LGBTQ, como las personas solteras o las personas cuyos cónyuges han fallecido, son abrazados como cristianos. El punto más importante aquí es que el diseño de Dios para la asociación cristiana se trata de reflejar el amor más verdadero y dulce que cualquiera pueda conocer; eso es la entrega, El amor eterno y liberador entre Dios y la creación, hecho posible para nosotros por medio de Cristo. Una tarea difícil, pero sin embargo, algo en lo que innumerables personas y parejas LGBTQ han estado viviendo y continúan viviendo en la actualidad.

En conclusión y, a fin de cuentas, es importante recordar que a lo largo de la historia de la iglesia, la nueva información sobre las personas y el mundo ha llevado con frecuencia a los cristianos a reconsiderar sus creencias. Esta no tiene por qué ser una razón para desconfiar de las Escrituras, sino más bien debería servir como una invitación a luchar con los contextos de los escritores bíblicos y nuestras propias experiencias vividas. Tal como está hoy, hay millones de cristianos fieles en todo el mundo que han llegado a reconocer la obra de Dios en y a través de las relaciones de las personas LGBTQ.

Como ha señalado el erudito del Nuevo Testamento Daniel Kirk, Los cristianos de hoy harían bien por la tradición de los apóstoles y nuestro testimonio actual en el mundo para reconocer que las abstracciones teológicas a un lado, Dios ya ha abrazado claramente a las personas LGBTQ en plena comunión, y ahora es responsabilidad de la iglesia simplemente honrar esa realidad y regocíjate (Lucas 15).



www.sindicalismo.com.mx

AUTÓNOMO Y MODERNO SINDICALISMO a la Vanguardia



¿Cuáles son las diferencias entre atracción, enamoramiento y amor?

Lic. Sara González Juárez
Lic. Psicología Cognitiva y Comparada

El afecto tiene muchas formas. Así, si nos planteamos tener una relación amorosa, es importante tener claras las diferencias entre atracción, enamoramiento y amor. ¡Vamos con ellas!

El amor es uno de los temas más estudiados en psicología. Tiene mil formas de manifestarse y puede aplicarse hasta a seres inanimados o ideas abstractas. Sin embargo, cuando se trata del amor entre personas, las diferencias entre atracción, enamoramiento y amor pueden ser muy relevantes a la hora de configurar una relación sana.

En este artículo encontrarás una conceptualización básica de cada uno de ellos; un resumen de las investigaciones que se han hecho sobre el tema. Además, podrás leer los efectos que tienen sobre la mente para que puedas diferenciarlos.

La atracción interpersonal

La atracción es el sentimiento más superficial, pero no en el sentido peyorativo de la palabra: suele ser el primero que aparece y contiene sentimientos menos profundos que los otros dos. Suele definirse como la actitud positiva y recíproca entre dos personas.

- Que ambas personas sean relativamente próximas en cuanto a contexto o localización.
- El atractivo físico: obviamente, no es decisivo para crear atracción, pero sí uno de los factores más arraigados en el cerebro.
- La posesión de características socialmente deseables, como buen humor, simpatía, amabilidad y todas las que sean del agrado del que se siente atraído.
- La semejanza, real o percibida, entre ambas personas: puede ser en cuanto a ideales, gustos, opiniones, etc.
- La mera exposición: lo que popularmente se conoce como que “el roce hace el cariño”.
- La reciprocidad: sentirse atraído por aquella persona a la que atraemos es muy común. El refuerzo recíproco de las conductas de aproximación también juega un papel fundamental en esto.
- Que el balance coste/recompensa sea favorable.
- Que las exigencias interpersonales estén equilibradas: si un miembro de la ecuación le pide al otro más que éste, no suele compensar.

Como ves, estos factores son suficientes para crear una atracción entre personas. Ahora, para profundizar en las diferencias con los demás conceptos, seguimos con el enamoramiento.



El enamoramiento

- El enamoramiento es la fase que popularmente se llama “la luna de miel”, en la que los sentimientos de atracción se magnifican y se convierten casi en el centro de los pensamientos de la persona. Podría considerarse como un síndrome “según algunos autores” que tiene los siguientes síntomas:
- Grandilocuencia: es un estado emocional muy intenso y al que se le da mucha importancia.
- Intenso deseo de intimidad y unión con el otro, física y/o emocional.
- Deseo de reciprocidad, que en ocasiones va acompañado del miedo a no ser correspondidos o la euforia al confirmar la reciprocidad.
- Atención selectiva centrada en el otro.
- Pensamientos frecuentes e intrusivos sobre el otro, tanto que a veces interfieren con el desempeño de las tareas cotidianas.
- Fuerte activación fisiológica ante la presencia del otro, real o imaginada: aceleración cardiaca, sudoración, excitación, entre otros.
- Hipersensibilidad ante los deseos y necesidades del otro.
- Vulnerabilidad psicológica: en este estado, las personas son más influenciables y su ánimo depende en mayor medida del trato con el otro.
- Idealización de la persona amada: la visión de esta persona está sesgada hacia lo positivo.

Quizá estos “síntomas” se parezcan más a lo que conocemos comúnmente como amor. Sin embargo, aún existen diferencias entre este concepto y el que leerás a continuación.

El amor romántico y el amor compañero, y las diferencias entre ellos

Lo que los investigadores llaman “amor” es un proceso más dilatado en el tiempo y más heterogéneo gracias a la configuración única de cada relación. Los ingredientes principales del amor romántico serían los siguientes:

- Intimidad: unión afectiva especial en cuanto a comunicación, comprensión, apoyo y demás.
- Pasión erótica: deseos y necesidades físicas como el deseo sexual.
- Pasión romántica: deseos y necesidades relacionadas con el ideal romántico social.
- Compromiso: decisión de mantener la relación a pesar de las dificultades que puedan surgir.

Como ves, este es un afecto mucho más estable, proyectado en el tiempo y en las vidas de los que componen la relación. Sin embargo, los expertos hablan de que hay un paso más: el amor compañero. En esta etapa, los aspectos más intensos del amor romántico, como la pasión erótica, se ven paulatinamente más apagados, mientras que otros -como la intimidad y el compromiso- se consolidan.

Algunos investigadores dicen que es aquí, curiosamente, es donde algunas parejas dicen haber alcanzado la felicidad.

Apuntes finales: diferencias entre atracción, enamoramiento y amor

Los tiempos que corren, en cuanto a relaciones se refiere, tienen la cualidad de normalizar la heterogeneidad asociativa o relacional. Por ello, todas las cualidades que has leído para estos tres tipos de relaciones no son necesarias ni excluyentes, ni siquiera las que se refieren al número de personas en la relación. Esto es una gran suerte, pues abre las puertas de la mente y permiten aproximarse cada vez más a descubrir qué es el amor.


Todo el acontecer del mundo laboral...
ESTE ESPACIO PUEDE APOYAR TU NEGOCIO...
Solicita información para tu anuncio
contacto@sindicalismo.com.mx
¡Reactivemos la economía de nuestro País!
www.sindicalismo.com.mx