Año 02 No. 10, Julio 2020 Revista Mensual

AUTÓNOMO Y MODERNO

SINDICALISMO a la Vanguardia

SEMÁFORO NARANJA

PROACTIVO

INDISTRIA 4.0,
o Cuarta Revolución Industrial

HOME OFFICE,
entre la Eficiencia y el Abuso Laboral

SEIS COSAS QUE DEBE PREPARAR EL LIDER
para el regreso a las Oficinas

JUNIO ES EL MES DEL ORGULLO,
y les Explicare porque...

Reporte de
AEROMÉXICO 2019

EL FONDO DE AHORRRO,
un Beneficio de Previsión Social

El Trabajador
DEL HOGAR

EL TRABAJO INFANTIL
y sus Consecuencias en México

UNA ARBITRARIEDAD,
la Descriminación por COVID-19

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

DIRECTORIO

DIRECTOR GENERAL
Alberto Sánchez

COLABORADORES

Gabriela Alanís Vázquez

Laura Tapia Aragón

Tania Sánchez Vera

Ana Vargas Zarazua

Ximena Garmendia

Alberto Quiroga Venegas

Israel Ramírez Castañeda

Ricardo Fuentes Juárez

Sergio Cerda Vargas

Raúl Tavira Gómez

Alfredo de Jesús Gómez

Marco Villanueva Camarena

Daniel del Sol

DISEÑO EDITORIAL
DRACOM

REDES SOCIALES
Sindicalismo a la Vanguardia

SITIO WEB
Sindicalismo a la Vanguardia

FOTOGRAFIA Y VIDEO
Sindicalismo a la Vanguardia

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO a la Vanguardia

www.sindicalismo.com.mx
contacto@sindicalismo.com.mx

56 1773 4577

Aviso de Privacidad
https://www.sindicalismo.com.mx/aviso-de-privacidad

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO a la Vanguardia

índice

Industria 4.0 o Cuarta Revolución Industrial	4
Proactivo	7
El Fondo de Ahorro, un beneficio de Previsión Social	9
Reporte de Aeroméxico 2019	11
Noticias	13
JUNIO es el mes del orgullo, y les explicare porque...	20
El trabajador del hogar	22
El trabajo infantil y sus consecuencias en México	24
Home office, entre la eficiencia y el abuso laboral	27
Google anuncia los cursos para Pymes	30
Las seis cosas que debe preparar el líder para el regreso a las oficinas	32
Una arbitrariedad, la discriminación laboral por covid	34
Trabajadores de restaurantes se blindan ante el covid-19	37
¿Estas con alguien por amor o estas con alguien para no estar solo?	40
RECREA Servicios Turisticos	42
Contactos	45

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.

SINDICALISMO a la Vanguardia Año 02, No. 10, Julio 2020, Revista Mensual de Circulación Controlada. Editada y Distribuida por Sindicalismo a la Vanguardia. Ciudad de México, CDMX. Editor Responsable: Alberto Sánchez. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo EN TRAMITE. Certificado de Licitud de Título y Contenido: EN TRAMITE Impresa por ARTES GRÁFICAS BIG TREE S.A. DE C.V., Emperadores Aztecas 176, Barrio San Pedro, Delegación Iztacalco, C.P. 08220, CDMX.

Industria 4.0 o Cuarta Revolución Industrial

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

Las especies que sobreviven no son las más fuertes, ni las más rápidas, ni las más inteligentes; sino aquellas que se adaptan mejor al cambio

CHARLES DARWIN

La Industria 4.0, o Cuarta Revolución Industrial, es el nuevo término que se da a la nueva Mega Transformación de producción y satisfacción de bienes y servicios, esto incluye también a la prestación de Ciberservicios, el Home Office, etc., Fue en Alemania en la Feria de Hannover del 2011, donde surgió por primera vez este término, Donde el experto en Economías Renovables **Klaus Martin Schwab** emitió una extensa conferencia sobre este fenómenos Económico-Tecnológico denominándolo como un avance en la evolución humana.

Todos en la escuela alguna vez leímos acerca de la Revolución Industrial, Gran Bretaña a finales del siglo XVIII, el nacimiento de la Máquina de Vapor y la automatización de la Producción en serie, esta evolución tecnológica trajo consigo la disminución en el requerimiento de la mano de obra humana e impacto fuertemente a la economía y la demanda laboral en todo el Viejo Continente y posteriormente en América, la Revolución Industrial consiguió un gran avance tecnológico en los sistemas productivos, así como el perfeccionamiento en la calidad de los productos y la unificación en sus características cualitativas y cuantitativas, (todos los productos tenían el mismo, peso, sabor, color , forma, etc), los industriales, y los comensales con poder adquisitivo disfrutaban de una nueva cadena de suministro, pero la clase obrera sufrió marginación, carencia, hambruna y cambio de nivel económico y calidad de vida.

Desde ese momento ocurrieron dos hechos dinámicos e imparables, el constante e inevitable avance tecnológico y la desvalorización de la intervención humana en las Cadenas de Producción, ahora en pleno Siglo XXI, nos enfrentamos a un hecho que ha acelerado la entrada a la Cuarta Revolución Industrial. El paso a la robotización del trabajo humano y a la automatización de los servicios, se veía en un horizonte lejano, aunque acercándose, hoy estamos inmersos en ése futuro ciber-tecnologico que como toda revolución trae con el cambio diversos efectos secundarios y/o daños colaterales.

Una de las principales consecuencias que trajo consigo la actual Pandemia por COVID 19, es la casi extinción del contacto humano, ello nos obligó rápidamente a entrar a un sistema comercial y productivo, cuasi en su totalidad cibernético y mecanizado, las ventas, la atención de clientes, los servicios y muchas otras áreas de la cadena económica se han convertido en servicios virtuales, prestados a través de figuras como el *home office* o el *shopping online*. El temor al contagio a través de la relación humana cara a cara, ha provocado que los seres humanos prefieran la atención mecanizada, robótica o virtual, el fin es disminuir en su mayoría el contacto con otra persona o ser biológico que pueda poner en riesgo nuestra salud.

Humanos Vs Robots.

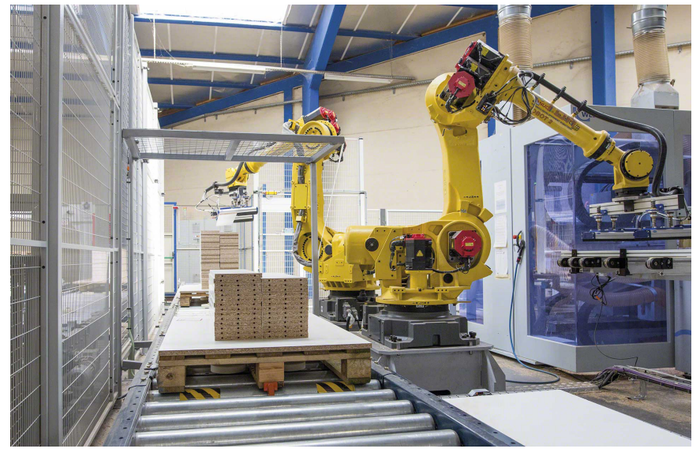
El encierro ha obligado a muchas empresas a transformar sus formas de producción, venta e interacción laboral, adoptando métodos como el teletrabajo, el Big Data o el *Job online*. Las maquinas inteligentes han invadido el mercado comercial sustituyendo a los humanos en muchas plazas laborales que hoy son automatizadas, así como las computadoras desaparecieron a las mecanógrafas y los conmutadores a las telefonistas, hoy son diversas las áreas laborales que se ven impactadas por la aplicación de avances tecnológicos como la Inteligencia Artificial, el Ciber empleo, etc.

Atención Directa al Cliente: ¿Quiénes estaban acostumbrados a llegar a un hotel y registrarnos con la recepcionista?, un hospital donde nuestros signos vitales son tomados por una enfermera, el comprarnos un café, pagar productos en el supermercado a un cajero, o incluso la atención y orientación en la compra de un medicamento al acudir a una farmacia.

Hoy en el mercado hay maquinas capaces de sustituir y optimizar cada una de estas labores, la Cadena Marriot y el Grupo Español Spring Hoteles, han publicado en sus redes Sociales, la firma de un convenio comercial con la Empresa Amazon y Alibaba, donde el principal objetivo, es que ambas cadenas adquieran un total de 2'000,000, de unidades robóticas con funciones de Servicios Turísticos, como son la reservación en línea de habitaciones, el CHeck in y Check aout , el servicio a habitaciones de manera automatizada mediante elevadores de servicio en cada habitación, así como dispensador de bebidas y bocadillo en los bares, y cafeterías del hotel, esto con el fin de disminuir al máximo que los alimentos y objetos tocados por los clientes hayan tenido el menor contacto con otro ser humano (recepcionistas, camareras, barmans, etc,) y por lo tanto el riesgo de contagio sea minimizado. Los clientes se sienten seguros con estos métodos nuevos, les da confianza de que su salud esta siendo resguardada, además de que una maquina no te ve feo o escupe en tu comida si no le das propina o le hablas bonito.

Lo que estas cadenas omitieron mencionar es que habrá mas de 8 000 000, millones de empleados alrededor del mundo, cuyos servicios serán prescindidos en estos hoteles, porque sus labores ahora serán hechas por un robot inteligente.

Software's que hacen tele ventas, y dan atenciones rápidas a quejas y dudas de clientes, robots capaces de tomar la frecuencia cardiaca y la temperatura de pacientes en los hospitales, además de ser



programados para pasar cada determinado tiempo a cada habitación en el hospital. Incluidas máquinas de manicura y diseño de uÑas instantáneo y digitalizado. Etc etc. Cadenas como Mc Donalds, Kryspi Cream, Starbucks, adquirirán máquinas que serán capaces de elaborar más de 100 productos exactamente iguales (lo cual es el fin de las cadenas de comida) sin la necesidad de la interacción humana.

¿Qué significa esto? Que habrá baristas, cajeros, enfermeras, meseros, cocineros, que ya no serán requeridos y que por lo tanto serán despedíos.

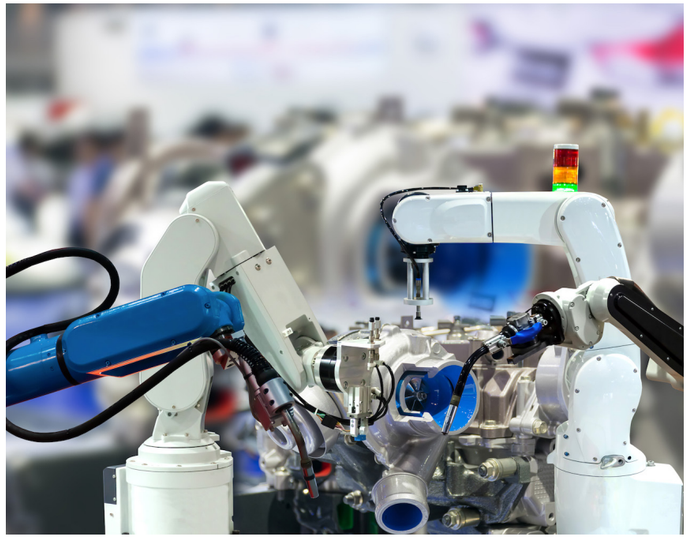
Relaciones Laborales Tecnológicas.

Obviamente un robot, o un Software no genera derechos laborales, por lo que los patrones pueden olvidarse del riesgo de un demanda o contingencia laboral, el gasto económico en el pago de derechos adquiridos o indemnizaciones se extingue, y el pago de mantenimiento o adquisición de una máquina, representa a largo plazo un costo menor, comparado al sostenimiento de una plaza humana. De igual manera una Maquina no puede tomar la decisión de adherirse a un Sindicato o suspender labores en caso de huelga, tampoco tiene la capacidad de organizarse en coalición con sus demás compañeras

máquinas para exigir sus derechos o la vulneración de sus condiciones laborales, en pocas palabras un trabajador perfecto.

Las Relaciones Laborales y su definición tanto dogmática como legal han quedado superadas por la actualidad y la modernización de las Relaciones Humanas y de la Economía misma, uno de los principales elementos para definir una relación laboral según la propia Ley Federal del Trabajo, es la existencia de la Subordinación, definida esta por la jurisprudencia como *"la indicación del que se beneficia al que presta, de cómo, dónde y en qué momento, ha de prestar el servicio que desempeña"*, el Home Office y el Job online, se ríen de esos términos en la cara, hoy un trabajador de oficina, un vendedor, incluso un trabajador docente, o un terapeuta psicológico o instructor de gimnasio, prestan sus servicios desde la comodidad de su hogar, en el momento que quieren y de la forma que desean, algunos incluso con trampas proporcionadas por herramientas digitales, como videos pregrabados, o fondos de pantalla que nos hacen parecer estar sin estarlo, la pregunta es ¿Es esto una subordinación neta?¿Sera cuestionable ante una autoridad esta subordinación en caso de controversia? ¿Qué pasa con el multiempleo cibernético? es decir, ahora en lugar de estar un solo call center vendiendo seguros, puedo vender seguros y servicios de créditos al mismo tiempo durante el mismo horario, para dos patrones difieres.

Ahora bien, entrando en materia colectiva, con este tipo de empleos se pierde por completo, la coalición laboral, una empresa podrá contar con una planilla de 500 trabajadores, que jamás se conozcan entre sí, y que por lo tanto no tengan la capacidad de unirse y organizarse de manera colectiva para la exigencia de un derecho, el paro de labores como tal será casi imposible, y le certeza de la plana nominal real de la empresa será nula. Los reglamentos interiores de trabajo quedaran sin efecto, pues la fuente de trabajo se reducirá a un operador informático o a una plataforma virtual. Por lo que cada trabajador en home office o Job Line, será responsable de su propia seguridad y salud durante el tiempo en el que este laborando dentro de su hogar.



¿Se requiere una nueva reforma laboral? Sí, sin duda, una que incluya nuevos y avanzados métodos de monitorear este tipo de empleos, tanto la autoridad como las organizaciones sindicales que tenemos la obligación de defender los derechos laborales, estamos obligados a actualizarnos y no vernos superados por esta nuevas trampas tecnológicas y cibernéticas, así como controlamos el outsourcing, y el patrón sustituto, así tendremos que encontrar la manera evolucionada de controlar y proteger un nuevo mundo laboral revolucionado ¿no sabemos si para bien o para mal?, pero revolucionado y evolucionado .

EVOLUCIONA TANTO, QUE QUIENES CREAN SABER TODO DE TI, TENGAN QUE CONOCERTE DE NUEVO.

Proactivo

Ing. Alberto Quiroga
Capacitador y Consultor de Micro Empresas

Quienes están acostumbrados a provocar cambios positivos, tienen mayores oportunidades de desarrollo.

Muchas veces he visto esta historia, cambian los escenarios y los actores pero el guion es el mismo. Un cliente solicita un servicio o un producto, la empresa recibe la petición y se compromete a entregarlo o realizarlo a determinada hora y día. Se cumple la fecha y el servicio no se ejecuta o no se entrega el pedido y empiezan las presiones por parte del cliente. Salen a relucir los pretextos, se cambian las fechas y empiezan los enojos. Pero tristemente, solamente se mueve la empresa cuando la presiona el cliente, pues si éste no está "encima de ellos", de inmediato se relaja el asunto y se vuelve a la aparente calma.

Por qué sucede esto. La razón está en que algunas personas están programadas para ser REACTIVAS, para trabajar exclusivamente cuando tienen la presión del problema encima. Esto se debe a la formación que recibieron, que les acostumbró a un tipo de motivación externa-negativa.

Cuando somos niños o jóvenes, generalmente recibimos motivación externa, de padres, familiares, maestros, amigos. Con la madurez, poco a poco se debe desarrollar la capacidad de automotivación, pero no todos cumplen ese proceso y se quedan dependientes de la motivación externa, (a la cual también se conoce como extrínseca).

Es importante que hagamos una reflexión acerca de esto, porque muchas veces nosotros vamos fomentando que nuestro personal (o hijos) se acostumbren a solamente trabajar bajo presión y esto los limita.

Lo contrario a esto, es la PROACTIVIDAD, que adelanta o anticipa las situaciones para aprovecharlas y que está apoyada en una motivación interna o intrínseca. La ventaja de tenerla es que no depende de los demás para cambiar sino que lo hace por propio convencimiento.

Por ejemplo, un pequeño empresario que sabe que los equipos se desgastan y por ello no espera a que se descompongan dándoles mantenimiento preventivo, es Proactivo. El que se espera a que se dañen para juntar dinero para repararlos, es Reactivo.

Uno que lleva controles de ingresos y que detecta que está teniendo una baja en lo que gana y hace planes para conseguir más trabajo, recortando inteligentemente los gastos, es Proactivo. Aquel que se da cuenta que su negocio tienen problemas económicos solamente cuando ya no le alcanza para pagar sueldos y renta y hasta ese momento se pregunta qué va a hacer, es Reactivo.

Un último ejemplo. Un pequeño empresario que está al pendiente de las tendencias del mercado y capta que las tendencias van hacia diferentes tecnologías, se empieza a informar y a preparar antes de que le lleguen al

mercado, es Proactivo. Aquel que se preocupa hasta que le lleguen, ese es Reactivo.

La ventaja de la Proactividad es que ayuda a prevenir situaciones de riesgo y que está siempre al pendiente de aprovechar las oportunidades. Ahora la pregunta siguiente es: Si soy Reactivo, ¿Cómo puedo transformarme en Proactivo?

Te voy a dar los siguientes consejos. Sabemos que los hábitos negativos siempre se deben sustituir por unos positivos si se quieren eliminar, entonces te invito a buscar esos malos hábitos que quieres cambiar, una vez que los ubiques, puedes hacer una estrategia inteligente para remplazarlos.

Te voy a poner algunos ejemplos de esto en la siguiente tabla, los cuales confío te servirán para descubrir y atacar otros.

Hábito reactivo	Estrategia	Hábito proactivo
Te esperas a las fechas límites para empezar tus trabajos. Desperdicias el tiempo y confías mucho en tu capacidad	Reduce en tu mente el tiempo que le diste al cliente y comprométete contigo en tenerlo listo antes del límite	Comienzas los trabajos de inmediato y prefieres descansar una vez terminado y no antes de empezar.
Resuelves los problemas cuando se presentan, por ejemplo, compras herramienta cuando se pierde.	Te penalizas por perder herramienta y te pagas una multa, haciendo un ahorro que sirve para comprar nueva.	Te acostumbras a cuidar la herramienta, haces inventarios frecuentes y guardas siempre una cantidad para nuevas inversiones.
Te esperas hasta que llega el cliente para revisar si su pedido ya está preparado.	Te visualizas frente al cliente mientras te regaña y te repites: No soy un niño chiquito para que me regañen por no hacer bien mi trabajo.	Te acostumbras a revisar el trabajo al momento y a ser tu propio supervisor de calidad, tú decides si está bien o mal hecho.

El Fondo de Ahorro, un beneficio de Previsión Social

Lic. Ricardo Fuentes
Consultoría y Capacitación Laboral

La previsión social nace del derecho a la seguridad social, pues desde siempre las personas han buscado protegerse a sí mismos o a sus dependientes; si bien el término "Seguridad Social" puede significar cosas distintas para diferentes personas, tiene un hilo conductor que es el deseo natural de las sociedades de una mayor protección ante los problemas que plantea la vida, la incertidumbre, la enfermedad y el infortunio.

El otorgamiento de previsión social juega un papel importante hoy en día, ya que el trabajador lo considera como un "plus" o "sobresueldo" a las prestaciones que otorgan las empresas en la República Mexicana; entre ellos se encuentra el fondo de ahorro, la despensa, la gasolina, etc.

En esta ocasión hablaremos del fondo de ahorro, esta una prestación que nace de la relación de trabajo a través de un Contrato Individual o de la negociación de un Contrato Colectivo, o de un Contrato ley. Eventualmente, las Sociedades Mercantiles estipulan su entrega solamente al personal de planta o de base.

Las aportaciones al fondo de ahorro se realizan en la periodicidad que el trabajador percibe su salario. Los importes pueden ser establecidos en porcentaje o cuota fija, sin excederse de lo legal. La aportación de la Empresa puede ser igual o diferente a la de los trabajadores.

Sin embargo, para que el fondo de ahorro sea deducible al Patrón, la ley del Impuesto Sobre la Renta (L.I.S.R.) nos indica que su entrega no deberá ser mayor del 13% del salario del trabajador, sin que en ningún caso dicha aportación exceda del monto equivalente de 1.3 veces el salario mínimo general elevado al año.

Para el año 2020, el tope legal el siguiente:

Salario Mínimo del Área Geográfica del Trabajador	Importe Diario	Tope Fondo Ahorro mensual
Zona Libre Frontera Norte	185.56	7,236.84
Resto del País	123.22	4,004.52

Por su parte, la Ley de Seguro Social nos indica que el otorgamiento de fondo de ahorro puede ser excluyente del salario base de cotización, o como

comúnmente lo conocemos el "salario diario integrado (S.D.I.)", siempre y cuando este se "integre por un depósito de cantidad semanaria, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa, si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrara al salario".

Por consiguiente, haremos un ejercicio donde la Empresa, le otorga como prestación de fondo de ahorro a sus trabajadores el 13% de su salario con los topes detallados en la ley del Impuesto Sobre la Renta. El ejercicio lo haremos con salarios simulados

Nombre del trabajador	Salario Mensual	Aportación		Total Mensual (A+B)	Gran Total Anual (A+B*12)
		Patronal A	Trabajador B		
Trabajador 1	7,500.00	994.50	994.50	1,989.00	$ 23,868.00
Trabajador 2	11,000.00	1.430.00	1.430.00	2,860.00	$ 34,320.00
Trabajador 3	19,000.00	2.470.00	2.470.00	4,940.00	$ 59,280.00
Trabajador 4	29,560.00	3.842.80	3.842.80	7,685.60	$ 92,227.20
Trabajador 5	60,000.00	4.004.52	4.004.52	8,009.04	$ 96,108.48

El cálculo se realiza multiplicando el salario mensual por el importe correspondiente de fondo de ahorro, el Patrón aporta su importe correspondiente y al trabajador se le descuenta su parte; como lo establecimos en los párrafos que anteceden este se entrega de manera ANUAL, o en su caso solo puede hacerse la entrega dos veces al año.

Como es de observarse, el concepto de fondo de ahorro resulta ser una parte muy atractiva para los trabajadores dentro del plan de compensaciones que ofrecen las empresas, contribuyendo a la generación de antigüedad en el trabajo, un mejor desempeño de los trabajadores y un beneficio fiscal para las empresas.

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.

Reporte de Aeroméxico 2019

Lic. Ximena Garmendia
Periodista Especializada en Aviación

Hace pocos días la empresa del Caballero Águila dio a conocer su informe correspondiente al 2019. Hay varios puntos a destacar, y lo haremos conforme a los 5 capítulos del propio documento:

- Somos Aeroméxico
- Experiencia de altura
- La experiencia y cultura de los colaboradores
- Promovemos el desarrollo social y ambiental
- Acerca de este informe

En el mismo viene una carta del Director General de la empresa, Andrés Conesa Labastida, con la que celebra los 85 años de la aerolínea, y rememorando su primer vuelo: 14 de septiembre de 1934, sin escalas, México-Acapulco la ruta; Stinson SR-5ª el avión, y el capitán Julio Zinser. El 7 de noviembre de 1934 se constituyó legalmente Aeronaves de México S.A. en la Ciudad de México.

En dicha carta detalla que durante el año 2019 se llevaron a cabo 570 vuelos diarios, que conectaron alrededor de 21 millones de personas, que aumentaron en 5% su personal, para un total de 16,900 trabajadores. Indica además que han sido pieza clave para el desarrollo de la industria aeronáutica del país y concluye, cito textual: **"Quiero decirles que, para mí, es un inmenso honor ser parte de la familia Aeroméxico, donde tenemos los mejores talentos que cuidan de las alas del Caballero Águila y que gracias a ellos y a la preferencia de nuestros clientes, continuaremos superando los 30 mil pies de altura para sobrevolar hasta el más difícil de los retos."**

Tras leer el "informe", nos quedamos un poco extrañados; a pesar de las múltiples infografías que contiene dicho documento, pues nos dan un montón de cifras sin contexto alguno, sin que nos informe cómo estaban en el 2018 y cómo llegaron al 2019; eso sí, vuelven a hacer un breve recuento de su historia, en otra infografía.

Nos dice el documento que el plan de negocios de la empresa se sostiene en cinco pilares:

1. Seguridad
2. Experiencia del empleado
3. Experiencia del cliente
4. Eficiencia
5. Ejecución impecable

Desglosemos, pues.

Seguridad.- Promover una cultura de seguridad como el valor número uno y garantizar el bienestar de los colaboradores y pasajeros.

Experiencia del empleado.- Vivir nuestros valores y comportamientos con integridad.

Experiencia del cliente.- Implementar estrategias para brindar una experiencia y servicio de excelencia.

Eficiencia.- Tener resultados financieros sostenibles y optimizar recursos para promover el desarrollo económico del sector y de México.

Ejecución impecable.- Tener la mejor operación de la industria, con una mentalidad de mejora continua.

Frases tan interesantes, como categóricas. Sin embargo voy a detenerme en el punto dos, la "Experiencia del empleado", y es que en días anteriores la empresa Aeroméxico sacó una circular dirigida precisamente a sus empleados con el título "Uso de redes sociales", aduciendo que su contenido era para cumplir con

el Código de Conducta de la empresa. En la publicación la empresa afirma: **“somos embajadores de nuestra marca”**, y pide a los trabajadores tomen en cuenta lo siguiente:

“Utilizar de forma responsable las redes sociales, sin compartir contenido que ponga en duda la seguridad de la empresa, de las operaciones, de la eficiencia, de la calidad del servicio, así como comentarios que puedan ser malinterpretados o que atenten contra otras personas, empresas, ideas o que sean de carácter violento”. Añaden que “**no esta permitido publicar información confidencial así como posturas contrarias a las de la empresa y sus valores. Solo podrán dar declaraciones a los medios de comunicación colaboradores autorizados por el área de Comunicación y Asuntos Públicos”**. También piden **“denunciar si algún trabajador hace mal uso de la marca”** y concluyen al afirmar que **“cuentan con los trabajadores para proteger la reputación de la empresa, haciendo uso responsable de las redes sociales en todo momento”.**

En este caso, el intento de la empresa por regular las redes sociales de sus empleados me parece excesivo. Si bien los empleados no son dueños de la marca, habría que constreñir, para darles certidumbre, a prohibir las fotografías a bordo de un avión, en el aeropuerto, en su centro de capacitación, porque todos o casi todos los trabajadores tienen fotografías en su lugar de trabajo.

Porque surge la pregunta ¿hasta dónde la empresa puede limitar el uso de mis redes sociales, que son personales? Seamos sinceros, si la empresa les hubiera otorgado un perfil social, sería lógica la circular sobre el uso de las redes sociales, pero me parece un exceso decirles a sus empleados qué pueden o no hacer en esos espacios virtuales y personalísimos, y más cuando en una de las líneas de la circular dice “pueda ser interpretado”, o sea, deja abierta una puerta enorme a que otra persona le dé un valor diferente a un texto (post, tuit, video, tik tok) y se sienta “ofendido” por el comentario.

Estamos ante un tema sumamente delicado. Es entendible el miedo de la empresa a caer en hashtags virales, como lo sucedido con #LadyBomba de Interjet, pero llegar a estos extremos, de regular el contenido de las redes sociales de sus trabajadores, tendríamos que empezar la discusión, porque es necesario un debate serio sobre este tema: ¿hasta dónde soy persona individual dueña de mis cuentas y hasta donde soy “embajador de una marca”?, ¿dónde pierdo mi individualidad y personalidad y me convierto en un producto del marketing de mi empresa? Porque no debemos perder de vista que la empresa no está prohibiendo el uso de la marca en las redes sociales de sus empleados. Los empresarios saben bien que hoy la publicidad más efectiva y más barata son las redes sociales. Entonces la orden se convierte en un “debes hablar de mí, sí pero solo sí me haces buena publicidad… y gratis, porque no voy a pagarte esos servicios, ni a pagar ningún impuesto por ello”. A eso es lo que la empresa del Caballero Águila le llama pomposamente: Vivir nuestros valores y comportamientos con integridad.

El tema obliga a responder de manera contundente ¿las redes sociales, son de quien las crea, del usuario, del empresario que te contrata?, ¿de quien son? ¿soy dueño de mi nombre o no? Dejo el tema para su reflexión, y con esto doy respuesta al punto número 2 de los pilares del plan de negocios de la empresa. La experiencia del empleado, sometido al escrutinio del patrón, no sólo en el área laboral, sino en el mundo virtual, muy peligroso, y desgastante ¿y la STPS?, bien gracias.

Noticias

Empresarios solicitan al Senado impulsar reformas

Empresarios del CCE enviaron una carta a la Jucopo del Senado para solicitar que se impulsen las reformas relacionadas al T-MEC y la economía mexicana

El presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), Carlos Salazar Lomelín, solicitó a la Junta de Coordinación Política del Senado (Jucopo) llegar a los acuerdos necesarios para impulsar las reformas vinculadas al Tratado México, Estado Unidos y Canadá (T-MEC), así como a todas aquellas relacionadas con la eficiencia económica.

A través de una carta emitida por todas los empresarios que integran el CCE y dirigida al presidente de la Juncopo, Ricardo Monreal, la iniciativa privada solicitó un impulso a al discusión y aprobación en el Senado de las reformas a la Nueva Ley de Propiedad Industrial; Reforma a la Ley de Derechos de Autor; Reforma al Código Penal sobre grabaciones no autorizadas; Ley de Impuestos generales de Importación y Exportación y reformas de la Ley Aduanera; Reforma a la Ley Federal de Variedades Vegetales; y Ley de Infraestructura de la Calidad.

Asimismo, el organismo empresarial destacó que se tratan de ordenamientos de gran relevancia para la actividad productiva, por lo que considera indispensable que se tome en cuenta el punto de vista y las propuestas del sector privado.

Finalmente, el CCE reconoció la apertura de las comisiones del Senado y reiteró la disposición de los organismos que lo integran para profundizar en los argumentos que ha presentado, de manera que pueda construirse una legislación equilibrada, que fortalezca la certidumbre jurídica y favorezca un buen desempeño de la economía del país.

Adelanto que el Gobierno pagará a pensionados el 1 de julio

El Gobierno Federal adelantará el pago de pensiones por cuatro meses para apoyar a los adultos mayores durante la crisis sanitaria

El miércoles, 1 de julio, todos los adultos mayores que estén inscritos en el programa de bienestar del Gobierno Federal recibirán el equivalente a cuatro meses de pensión, con el fin de apoyar a este sector de la población ante el impacto económico de la crisis sanitaria desatada por el coronavirus/COVID-19.

Andrés Manuel López Obrador anunció en su conferencia matutina que “se va a adelantar la pensión, se van a entregar cuatro meses, el 1 de julio; es decir va a comprender julio, agosto, septiembre y octubre, para que los adultos mayores reciban estos apoyos.”

Hay que tomar nota: No se trata de las pensiones para trabajadores jubilados que paga el IMSS, sino de las pensiones que forman parte del **programa de Bienestar de las Personas Adultas Mayores y Personas con Discapacidad y que otorga el Gobierno Federal a través de la Secretaría del Bienestar**.

Estas pensiones universales no son contributivas y son otorgadas a todos los adultos mayores a partir de los 68 años de edad (o de los 65 años, en el caso de comunidades indígenas).

Los beneficios de este programa social de cobertura nacional son entregados directamente a los pensionados por medio de un depósito bimestral en una tarjeta.

¿De a cómo será el adelanto de la pensión?

Para calcular la cantidad del apoyo que recibirán las personas de la tercera edad, es muy sencillo. Recordemos que el apoyo bimestral es de 2,620 pesos (de acuerdo al más reciente incremento que tuvo efecto a partir del primer bimestre de 2020).

Multiplicado por dos (para reflejar los cuatro meses de adelanto), el depósito sería de 5,240 pesos.

Solo hay que tomar en cuenta que se trata de un adelanto, no un apoyo adicional, ya que el siguiente depósito sería hasta el mes de noviembre.

Noticias

Desarrollo interno y externo de empresas se deben a acciones sociales

Grupo Modelo adoptó recientemente un parque en Alcaldía Miguel Hidalgo como parte de su programa Comunidad.

La responsabilidad social empresarial busca que grandes y pequeñas compañías aporten al desarrollo y mejora de las condiciones de vida de las comunidades donde se encuentran. Se utiliza para medir el impacto de su actividad productiva sobre clientes, trabajadores, accionistas, medio ambiente, comunidades locales y sociedad en general, para lograr mejores ambientes de trabajo, negocio y desarrollo social.

Cada empresa adquiere el compromiso de entender su rol dentro de una comunidad y trabajar en favor de ella a través de estrategias y labores trazadas para el largo plazo, como el diseño de sus productos, cubrir las necesidades de sus consumidores, mejora constante de los ambientes de trabajo, atender necesidades de empleados y colaboradores y en general aportar al entorno que acompaña a la empresa dentro y fuera de sus instalaciones y donde su actividad industrial genera impacto.

De acuerdo con datos del estudio Panorama de la Responsabilidad Social en México 2019, realizado por la agencia de consultoría en responsabilidad social y sustentabilidad ResponSable, el 78% de las empresas en México afirman tener un presupuesto destinado para estas actividades, mientras que en el caso de las pymes solo el 31.3 por ciento lo considera.

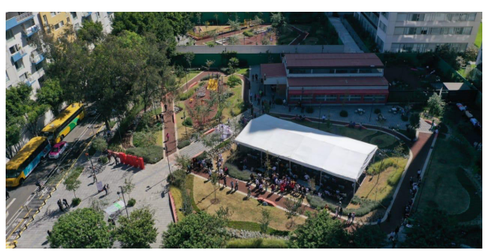
Recientemente, Grupo Modelo firmó un convenio de colaboración con la alcaldía Miguel Hidalgo en Ciudad de México para adoptar el Parque Lago Alberto 320. El parque, que fue acondicionado por la alcaldía como parte del programa "MH Contigo siempre verde", recibirá mantenimiento por parte de la cervecera.

Por medio de un comunicado, Grupo Modelo aseguró que el proyecto del Parque Lago Alberto 320 contará con casa de cultura y zonas recreativas y colaborativas, para beneficiar a 20 mil ciudadanos que viven o transitan por 23 colonias aledañas a la cervecera como Granadas, Ampliación Granadas, Dos Lagos y Anáhuac, entre otras; cumpliendo con su programa de Comunidad, cuyo compromiso es impactar positivamente en el entorno donde se encuentra su centro de operaciones.

"En Grupo Modelo no entendemos el desarrollo de nuestro negocio sin el desarrollo de las comunidades donde operamos. Buscamos siempre ser un buen vecino, lo cual implica trabajar en conjunto con autoridades y ciudadanos para mejorar la calidad de vida de las personas", declaró Raúl Escalante, vicepresidente legal y de asuntos corporativos del grupo cervecero.

Esta empresa mexicana ha invertido más de 44 millones de pesos en tres años para mejoramiento urbano, movilidad y seguridad con implementación de cruceros seguros, colocación de lámparas, mantenimiento de banquetas, reencarpetamiento, estaciones de carga de vehículos eléctricos, donación de libros a escuelas y acopio de víveres en ocasiones de desastre.

Otras grandes empresas como Cemex, GNP Seguros, Bimbo y Coca Cola Femsa han destacado por varios años consecutivos por su alto sentido de responsabilidad social, a través de programas de mejoramiento de su entorno y la sociedad en general.



www.sindicalismo.com.mx

¿Qué medidas contempla el protocolo para reactivar turismo?

La Secretaría de Turismo informó que la actividad turística se ha sumado a los procesos de re inicio de actividades post Covid-19 que ya fueron autorizados para la construcción, la fabricación de equipo de transporte y minería, por lo que este miércoles se difundió el Lineamiento Nacional para la reapertura del sector turístico.

Las medidas (que incluyen la asignación, por parte de las empresas, de un responsable de asegurar la correcta implementación) deberán de ser efectivas a partir del primero de junio como una prioridad en la nueva normalidad.

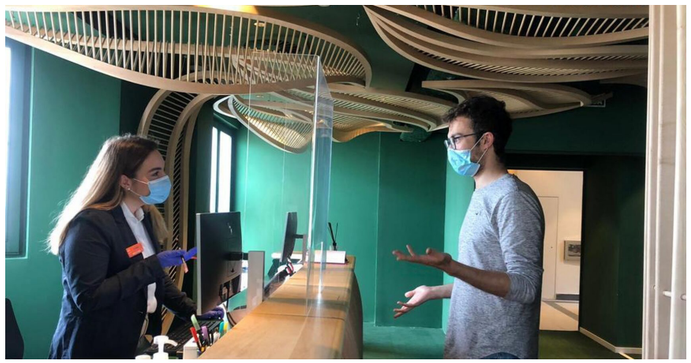
"Es importante señalar que la actividad turista no solo es esencial para nuestro país sino prioritaria y por ello debemos de reactivar de manera urgente para evitar mayores pérdidas de empleos y afectaciones", afirmó el secretario de Turismo, Miguel Torruco.

En la presentación del documento, dijo que desde el inicio de la contingencia ha trabajado coordinadamente con los diversos actores de la actividad turística y con el subsecretario de Prevención y Promoción de la Salud, Hugo López-Gatell para manifestar la importancia del sector.

El lineamiento está integrado por 129 cuartillas e incluye todo tipo de actividad turística: transporte aéreo, servicios de migración, cruceros, embarcaciones de recreo y operación de puertos, hoteles, restaurantes, clubes de golf, discotecas, centros de convenciones, transporte terrestre, guías de turismo o plataformas digitales.

En las disposiciones generales se plantea la adquisición y disposición de insumos para la sanitización de espacios, la protección personal, la colocación de barreras físicas si fuera el caso y, para mantener la higiene en los establecimientos, con la finalidad de garantizar el retorno seguro de los trabajadores, clientes y proveedores a las actividades esenciales del centro laboral.

Los participantes en el sector deberán establecer un protocolo para la realización de filtros sanitarios y detección de signos de enfermedades respiratorias (fiebre, tos, flujo nasal, dificultad para respirar) y remitir un aislamiento voluntario a quien los presente.



En el apartado de higiene del entorno se menciona que, previo a la apertura del sitio de trabajo, se deberá realizar la sanitización exhaustiva de todo el establecimiento, y garantizar el abasto de insumos para lavado y desinfección posterior, contar (de preferencia) con tapetes húmedos con hipoclorito de sodio en los accesos, asegurar que se cuente con ventilación natural o mecánica y tener protocolos de limpieza y desinfección diaria del suelo, objetos de contacto y de uso común.

Fines de semana largos siguen

Por otra parte, Miguel Torruco informó que el presidente Andrés Manuel López Obrador autorizó mantener los fines de semana largos con el objetivo de promover el turismo interno. **"Con los fines de semana largos estamos hablando de aumentar la ocupación hotelera entre 7 y 8 puntos, hay más de dos millones de turistas hospedados en hoteles, pero también cinco millones de turistas adicionales viajan a lo largo y ancho, sobre todo a nuestros 121 pueblos mágicos con una derrama de 38,400 millones de pesos"** detalló.

AUTÓNOMO Y MODERNO SINDICALISMO a la Vanguardia

Noticias

Policías se manifiestan en el zócalo; piden mejores condiciones laborales

Policías se manifestaron en el zócalo de la CDMX para exigir hablar con la jefa de gobierno, Claudia Sheinbaum, sobre las pésimas condiciones laborales en las que se encuentran los policías, además también de exigir respeto a su trabajo y la liberación de dos oficiales que fueron detenidos.

"Se está criminalizando la labor de la Policía. Por una parte, permites destrozos y saqueos de grupos anarquistas, pero por otra parte se está criminalizando", declaró el presidente del Movimiento Nacional por la Seguridad y en Pro de la Justicia, Ramón Bernal García.

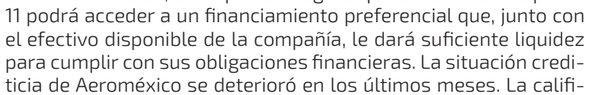
De igual manera, Ramón Bernal afirmo que si se realizo un acto de abuso policiaco en el caso de Melani, un adolescente anarquista quien fue golpeada por policías una manifestación, pero que los policías fueron procesados injustamente.

Entre las voces de protesta se manifiesta que los policías necesitan recuperar la confianza de la ciudadanía pero el gobierno no los apoya, no se les da capacitación ni siguen protocolos.

Por el momento la manifestación sigue y la Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum, no ha declarado nada al respecto.

Aeroméxico se acoge a la ley de bancarrota de EE UU por el impacto económico del coronavirus

La empresa mexicana es la tercera aerolínea en América Latina en buscar una reestructuración financiera desde que inició la pandemia



Aeroméxico, la principal aerolínea de México, se ha declarado en bancarrota en Estados Unidos tras meses de cancelación de rutas por la pandemia del coronavirus en todo el mundo, según ha informado este martes en un comunicado. La compañía se ha acogido a la ley de quiebras de EE UU conocido como Capítulo 11, para empezar negociaciones con sus acreedores y "transitar con éxito la actual incertidumbre económica global", de acuerdo con su reporte.

La empresa mexicana se ha convertido en la tercera aerolínea en solicitar una reestructuración en Latinoamérica, después de LATAM, la más grande de la región y la colombiana Avianca, quienes comenzaron el mismo proceso en mayo. Para Aeroméxico, la cancelación de vuelos ocasionada por la pandemia es la última de varias dificultades a las que se enfrenta desde el año pasado. Después de que dos accidentes aéreos suspendieran temporalmente el uso de sus aviones 737 MAX de Boeing, Aeroméxico cedió parte de su mercado a la competidora VOLARIS, la cual la rebasó en número de pasajeros transportados.

"Nuestra industria enfrenta desafíos sin precedentes derivado de una significativa reducción en la demanda de pasajeros a nivel global, por lo que estamos comprometidos en adoptar las medidas necesarias para operar de manera continua y eficiente en esta nueva realidad, y con ello estar mejor preparados para un futuro exitoso durante y después de la pandemia", ha dicho Andrés Conesa, director general de la empresa. Las operaciones continúan en curso, afirma la empresa.

En el comunicado, la empresa asegura que a través del Capítulo 11 podrá acceder a un financiamiento preferencial que, junto con el efectivo disponible de la compañía, le dará suficiente liquidez para cumplir con sus obligaciones financieras. La situación crediticia de Aeroméxico se deterioró en los últimos meses. La calificadora de riesgo S&P Global redujo su calificación en dos niveles al estimar que los ingresos de la empresa bajarán 54% para el final de este año.

El modelo de negocio de las empresas aéreas se ve amenazado por la pandemia. El temor de los viajeros a contagiarse del nuevo coronavirus, la exigencia de dejar asientos libres para mantener distancia entre pasajeros y las imposiciones de cuarentena a los recién llegados en países como España ponen en riesgo las ganancias. Mientras en Estados Unidos y en países de Europa los gobiernos están trabajando en apoyos a las empresas más golpeadas durante la pandemia, en México el presidente Andrés Manuel López Obrador se ha negado a hacerlo.

"Las reservaciones para el periodo de otoño bajaron en 82%", dijo en conferencia Alexandre de Juniac, director general de la Asociación Internacional de Transporte Aéreo (IATA) el 16 de junio. "Y menos viajeros están planeando regresar pronto a los cielos. Nuestra encuesta más reciente muestra que solo 40% volaría dentro de un mes a partir del momento en que la pandemia comience a resolverse. Esto es 61% más abajo que los datos de abril. Es importante enfatizar esto porque significa que las aerolíneas siguen frágiles. Continuamos haciendo un llamado a los gobiernos para pedir su ayuda."

AMLO denunciará a 43 empresas factureras por fraude millonario al SAT

El Gobierno de México informó que persigue penalmente a 43 empresas factureras que desde 2010 defraudaron 55.125 millones de pesos (2.457 millones de dólares) al fisco mediante un sistema de facturas falsas para evadir impuestos y desviar recursos al crimen organizado.

"Esto fue tolerado por muchos años y desde luego que participaron funcionarios públicos y les diría que algunos empresarios", expresó el presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, en su conferencia de prensa matutina desde el Palacio Nacional.

La titular del Servicio de Administración Tributaria (SAT), Raquel Buenrostro, detalló que las demanda afecta a 43 empresas relacionadas entre sí que hicieron facturas falsas a 8.212 contribuyentes.

Se analizaron 22 millones de facturas por actividades que jamás se realizaron y que permitieron a dichos contribuyentes evadir unos 43.729 millones de pesos (1.952 millones de dólares) de impuesto sobre la renta (ISR) y 11.396 millones de pesos (508,7 millones de dólares) de IVA.

"Las empresas factureras son empresas que facturan operaciones simuladas, inexistentes o ficticias. Lo que hacen es aumentar con gastos falsos los gastos de la empresa para disminuir sus utilidades y el pago de impuestos"

También se utilizaron para pagar actividades ilícitas.

"Se factura un honorario de una persona de trabajos de la construcción cuando en realidad se está pagando un soborno, tráfico de drogas, extorsión, tráfico de personas o corrupción a servidores públicos"

Además de perseguir penalmente a las 43 empresas factureras, el Gobierno dará un plazo de tres meses a los 8.212 contribuyentes beneficiados por estas factures para que regularicen sus actividades o también serán denunciados.

"Vamos a enviar cartas a todos los contribuyentes invitando a que se regularicen. Muchos participaron y fueron engañados y sin darse cuenta compraron facturas a empresas vinculados con el crimen organizado"

Entre los clientes de estas empresas factureras estarían instituciones como la Cámara de Diputados y la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

"Si en el plazo de tres meses no se regularizan, tenemos que proceder legalmente. ¿Por qué lo hacemos? Porque no podemos ser cómplices. No podemos encubrir a nadie", añadió López Obrador.

Asimismo, el presidente advirtió que este es un primer paquete de demandas, pero "no es todo" respecto al fraude de facturas falsas que ha operado en la última década en el país, que se "va a continuar" investigando.

"Con una mano enfrentamos el coronavirus y con la otra, con puño cerrado, a la corrupción. Si limpiamos de corrupción al Gobierno, si la desterramos, se va a lograr el renacimiento de México", dijo López Obrador, quien asumió el poder en diciembre 2018 con un férreo discurso contra la corrupción.

En 2019, México mejoró ocho posiciones en el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) de Transparencia Internacional, pero sigue estando en la parta baja de la clasificación, al ocupar la posición 130 de 180 países evaluados.

Noticias

La SCT presenta una guía de ciberseguridad en apoyo al teletrabajo

En apoyo a la creciente práctica del trabajo fuera de las oficinas y a distancia, generado por la pandemia del COVID-19, la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) pone a disposición la "Guía de Ciberseguridad para el uso de redes y dispositivos de telecomunicaciones en apoyo al teletrabajo".

El documento contiene recomendaciones sencillas y prácticas, para que los usuarios y las organizaciones mantengan seguros y en alerta cibernética los dispositivos de comunicación y redes que utilizan.

La guía, preparada y documentada por la Subsecretaría de Comunicaciones, explica que instituciones públicas y privadas han implementado el trabajo a distancia "teletrabajo" con el propósito de cuidar la salud de sus colaboradores, reducir las probabilidades de contagio y dar continuidad a sus operaciones durante la contingencia sanitaria.

Señala que la falta de información o sensibilización sobre los riesgos y amenazas de ciberseguridad, que supone el incremento en el uso de dispositivos personales para el teletrabajo, la mayor dependencia de las herramientas digitales, el sustancial incremento del tiempo en línea, son algunos factores que han creado una enorme superficie de exposición a ataques cibernéticos.

La Guía de la SCT enumera las amenazas de cibernéticas más frecuentes, como son: aquéllas dirigidas a los teléfonos inteligentes, las computadoras portátiles, las tabletas y las redes de telecomunicaciones inalámbricas (Wi-Fi), además de que ofrece consejos para evitarlas.

Las recomendaciones contenidas en la Guía fueron diseñadas para ser de fácil aplicación para todos, especialmente para empleados de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME). Contiene vínculos a algunos cursos gratuitos que se ofrecen a través de los Centros de Inclusión Digital (CID) de la SCT, que podrían ser de utilidad para los usuarios interesados en fortalecer sus habilidades y capacidades en ciberseguridad.

La "Guía de Ciberseguridad para el uso de redes y dispositivos de telecomunicaciones en apoyo al teletrabajo" se encuentra disponible en la página de Internet de la SCT:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/555226/Gui_a_de_Ciberseguridad_SCT_VF.pdf

Incremento del 3.4% al personal no docente del IPN

El Director General del IPN, Mario Alberto Rodríguez Casas, expresó que este acuerdo es producto de un diálogo abierto y una posición responsable entre la Sección 11 del SNTE y el Politécnico

El Instituto Politécnico Nacional, a través de su Director General, Mario Alberto Rodríguez Casas, y el Secretario General de la Sección 11 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), Felipe Antúnez Luna, acordaron un incremento salarial del 3.4% directo al sueldo base (Concepto 07) para el Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación de este Instituto.

De igual manera se determinó un incremento en el concepto de Eficiencia en el Trabajo (ET), para alcanzar la cantidad de $804.90 m.n. (Ochocientos cuatro pesos 90/100 m.n.) mensuales, ello como resultado de los trabajos desarrollados en las mesas de negociación.

Rodríguez Casas se comprometió a que dichos incrementos se apliquen en la quincena 11 (1ª de junio) de 2020, mientras que el pago de los retroactivos correspondientes al período del 1º de febrero al 31 de mayo se realizará en la quincena 12 (2ª de junio de 2020).

Expresó que este acuerdo es producto de un diálogo abierto y una posición responsable entre la Sección 11 del SNTE y el IPN.

Por su parte, Felipe Antúnez Luna reconoció el liderazgo y apoyo del Secretario General del SNTE, Alfonso Cepeda Salas, con el Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del Instituto, así como la disposición de Mario Alberto Rodríguez Casas, para llevar a buen término esta revisión salarial y garantizar las mejores condiciones laborales para el Personal no docente del Instituto, aun en la difícil situación por la que atraviesa nuestro país.

Ambas partes refrendan su compromiso de continuar con los trabajos de revisión del pliego general de demandas, apoyándose en los medios electrónicos disponibles

La Universidad Autonoma de Chapingo en huelga

La Universidad Autónoma Chapingo, responsabilizó al Sindicato de Trabajadores de la UACh (STUACh), de llevar a la parálisis y al desprestigio institucional a esa casa de estudios con una huelga de más de tres meses, actos ilegales, tergiversación de información y difamaciones situación que está ubicándose en daño contra bienes nacionales por ser esta Universidad de carácter federal y pública, cuya misión es impartir educación de nivel medio superior, superior y posgrado.

La Comunidad de Chapingo integrada por profesores, estudiantes y trabajadores, advirtió, en un manifiesto, cuyos responsables son los Doctores Gustavo Almaguer Vargas y Joel Cervantes Herrera, que el Sindicato a pesar de haber tenido en sus manos una Propuesta Integral de Negociación por parte de la institución para terminar la huelga iniciada el 6 de marzo, "limita el derecho a la educación de los alumnos de la UACh".

Pero además, "desestructura proyectos de gran visión, merma las capacidades institucionales y ocasiona cuantiosas pérdidas actuales y potenciales de los recursos humanos, económicos, de bienes y equipos, que en conjunto desarticulan y socaban la calidad del quehacer sustantivo de la Universidad, que la están llevando a la parálisis y desprestigio institucional".

"Lo más importante es que se están cercenando los derechos de los demás sectores e impidiendo que la institución cumpla con las obligaciones fundamentales que por Ley tiene ante el pueblo de México, lo que puede ser, atentar contra bienes nacionales. La reiteración de abusos e ilegalidades no hacen jurisprudencia", agregó.

A través de un manifiesto la comunidad universitaria, denunció ante la opinión pública que un miembro del STUACh amenazó de muerte a un integrante de la Comunidad Universitaria y aclara que la Unidad Jurídica de la UACh ya presentó la demanda respectiva pero la afectación a la cordial y sana convivencia universitaria será negativa.

También el Centro de Datos de la Institución sufrió, en este periodo de huelga, la suspensión del suministro de energía eléctrica; se está limitando el libre acceso a profesores, familiares y amigos a su casa-habitación, en la Colonia de Profesores y en sus diversas manifestaciones verbales son agresivos, en contra de otros miembros de la comunidad, incluidas las de redes sociales.

El manifiesto avalado por tres sectores de la Comunidad Universitaria tiene como coordinadores visibles a los Doctores Gustavo Almaguer Vargas y Joel Cervantes Herrera en donde se sostiene que el Sindicato antes mencionado "tergiversa información de la situación actual de la huelga ante medios periodísticos, afectando la imagen del Rector de la Universidad Autónoma Chapingo, José Solís Ramírez, quien ha mostrado la mayor disposición posible para la solución de la actual huelga.

Se destaca, en el texto, un exceso del STUACh vinculado a su insistencia de "heredar" sus plazas a sus hijos y dejó en claro que

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Chapingo

C O N V O C A

A través del Comité Ejecutivo y con base en los artículos 18 y 19 de nuestros Estatutos vigentes

A la **Asamblea General Extraordinaria** que se llevará a cabo el próximo jueves 2 de julio de 2020 en las instalaciones del estadio José "Palomo" Ruíz Tapia, a las 12:00 horas.

El órden del día es el siguiente:

1. Pase de lista
2. Información de la huelga
3. Asuntos Generales

Es de suma importancia la puntualidad pues la duración de la Asamblea **será de 1 hora**, debido a los lineamientos de la Secretaría de Salud.
El ingreso a la universidad será únicamente a pie por la entrada principal y con credencial de la UACh.
El uso de cubre bocas será obligatorio o no será permitido el acceso. La aplicación del gel antibacterial será a la entrada del estadio.
Es de suma importancia seguir las medidas de la sana distancia, por lo que en todo se deberán seguir los señalamientos que se indiquen.

"Unidad y Democracia Sindical"

Comité Ejecutivo 2019 - 2022

la Universidad acepta la intermediación del Gobierno Federal, a través de sus secretarías de Estado, en la resolución del conflicto de huelga, "sin embargo, por ningún motivo se debe transgredir la Autonomía y la Normatividad Universitaria".

Este panorama, considera el manifiesto de la UACh, no puede continuar más aun cuando la excelencia académica de la Universidad ha sido reconocida por el Word University Rankings (QS), quien la ha incluido dentro del grupo de las mejores Universidades a nivel mundial. Asimismo, figura en otras clasificaciones como una de las diez mejores universidades de México.

El esfuerzo y calidad de la Universidad se refleja en que "somos la única institución del país que tiene todos sus posgrados en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad, del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología".

Pero además en que, la Universidad Autónoma Chapingo actualmente cumple 166 años, durante los cuales ha aportado al campo mexicano profesionales, docentes y técnicos altamente capacitados; quienes promueven un aprovechamiento racional, económico y social de los recursos agropecuarios, forestales y naturales, para mejorar la calidad de vida de los mexicanos, especialmente de la población rural, y de esa manera, contribuir al desarrollo nacional soberano y sustentable.

De tal suerte que la Norma de Conducta de la Autoridad Institucional, "es exigir el respeto del marco normativo-legal institucional y el ejercicio de los derechos de TODOS los sectores-gremios que integran la Comunidad Universitaria. Que ningún sector al ejercer sus derechos, atropelle los derechos de los demás sectores… si no es mediante juicio seguido ante los tribunales competentes previamente establecidos… (Art.14, CPEUM)"

JUNIO es el mes del orgullo, y les explicare porque...

Mtro. Daniel del Sol
Presidente de VISIBLE A.C.

Fue después de la segunda guerra mundial cuando en Estados Unidos surgieron grupos organizados que exigían que sus derechos fueran escuchados tales como el movimiento hippie o los afroamericanos, los cuales fueron inspiración para todos aquellos seres humanos diferentes, pero no desiguales, por ejemplo, aquellos valientes que compartían una orientación sexual distinta a la heteronormada, es decir, gays y lesbianas que se unieron para alzar la voz.

En esas épocas, estaba prohibido en casi todo el mundo, por no decir que completamente expresar el amor hacia una persona de tu mismo sexo, era un hecho castigado con multas y cárcel, inclusive hasta pena de muerte como actualmente se sigue considerando en algunos países "un delito grave", más aún porque la Organización Mundial de la Salud contaba a la homosexualidad en su lista de enfermedades mentales lo que provocaba repudio y temor social hacia este segmento de la población.

El movimiento homosexual empezó a reunirse en lugares exclusivos para ellos ya que eran víctimas de la discriminación, y se les prohibía la entrada a cualquier otro sitio "para gente heterosexual", uno de estos puntos de reunión era el STONEWALL un bar situado en Manhattan que era un refugio para pasarla bien entre la fiesta y las noches de copas, viviendo libremente sin etiquetas y sin ser juzgados por ser quien realmente eres, pero lo más importante es que era un espacio dedicado para hacer COMUNIDAD.

La madrugada del 28 de junio de 1969, se origino un enfrentamiento ya que los policías entraron a este bar haciendo una redada sin justificación alguna solamente como un acto de intolerancia y falta de respeto hacia los gays y trans que eran quienes más frecuentemente visitaban este lugar, donde algunos fueron llevados a la cárcel y otros no se salvaron de una fuerte golpiza, lo que si quedo claro es que estaban juntos, hartos de los maltratos y que lo ocurrido ese día no se iba a volver a repetir.

Desde entonces se conmemoran los disturbios del Stonewall cada año se fueron organizando marchas y distintas actividades que hoy se llevan a cabo en todo el mundo con el fin de recordar aquel acto de valentía que nos invita a celebrar el orgullo de ser quiénes somos y de que podemos amar con libertad, donde se inicio con una lucha de inclusión, respeto y aceptación, que aun está vigente y que generacionalmente nos corresponde ponerle fin.

¿Porque nos ha sido tan difícil entender la diversidad? ¿Es tan complicado aceptar a los demás sin importar su orientación sexual?, A caso ¿no podemos amar en vez de tolerar?

Qué clase de seres humanos pueden normalizar la violencia en todos sus contextos y otros problemas que realmente nos afectan a la sociedad y no somos capaces de normalizar que todos somos diferentes, pero NO desiguales.

Estamos en medio de una pandemia, de un suceso que refleja lo vulnerable que podemos llegar a ser ante una adversidad de esta categoría, que nos da la oportunidad, no para detenernos en lo que ya hemos avanzado, sino para reflexionar lo afortunados de estar aquí, de lo valioso que es seguir con vida y no ser víctima de este maldito virus que está terminando con mucha gente a nuestro alrededor.

Este día del orgullo 2020 lo vivimos a la distancia, sin marchas, sin actividades presenciales, debido al COVID19, sin embargo lo celebramos desde adentro tal vez de nuestros hogares, de nuestra habitación y algunos de sus closets, que son aquellos armarios que esconden todos aquellos miedos que no nos permiten ser quienes queremos ser y no hablo únicamente los que abarcan el tema de la diversidad sexual, te invito a qué aprovechemos este momento y empecemos a destruir, todos los closets de diferentes tipos que no nos dejan alcanzar la verdadera felicidad por miedo a la vergüenza o a los prejuicios de los demás, vive y deja vivir, al final todos vamos a lo mismo, recordemos que la vida es muy corta como para no hacer lo que uno siempre quiso hacer, y qué triste no haber terminado con esos temores que nos limitan diariamente, empieza a vivir!

Hace un año un grupo de amigos y yo comenzamos un proyecto que cada vez se hace más grande, más seres humanos, unidos por causas generacionales, que nos motiva ser agentes de cambio, que estamos convencidos de que somos pieza clave para lograr el progreso social y legal de asuntos pendientes como lo son los derechos de la diversidad sexual, que sabemos que nos harán una sociedad más abierta e inclusiva, donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres.

Entendemos que el camino ha sido largo son 51 años de aquellos disturbios que iniciaron nuestros hermanos y hermanas en Nueva York, y que nos abrieron camino a vivir de una mejor manera, a tener oportunidades que ellos no tuvieron por su orientación sexual, hoy en día la homosexualidad ya no es considerada una enfermedad ni tampoco la transexualidad, eso ha abierto camino a que las leyes se modifiquen en todos las naciones, a que nuestros derechos sean respetados, a que podamos casarnos, tener una familia, que se respete nuestra identidad de género, entre otros que nos dan espacios mas libres de discriminación donde podamos desarrollarnos todas y todos, como ciudadanos de primera, como el resto que nunca ha sido vulnerado por razones de diversidad, sin embargo aun el trabajo no esta completo, nos toca finiquitar esa brecha de desigualdad, nos toca seguir caminando, buscar mejores espacios, eliminar la discriminación hacia nuestra comunidad, promover la inclusión y la no discriminación en el sector salud, en las escuelas, en el los centros de trabajo, en los establecimientos comerciales, en todos los lugares donde no ha quedado claro que somos seres humanos y que tenemos los mismos derechos, no queremos ser mas, solo queremos ser como los demás.

Este mes del orgullo LGBT+ nos recuerda que desde entonces, somos comunidad, que ahora somos no solo homosexuales, sino que como dicen las siglas, somos Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transgeneros, Transexuales, Intersexuales y más, nos dejara claro que somos causa, pero sobre todo hoy nos llena el corazon decir que #SomosVisibles

www.sindicalismo.com.mx

El trabajador del hogar

Sindicalismo a la Vanguardia

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que el "trabajador del hogar" es el que se realiza trabajo como el de lavar y planchar ropa, hacer comida, limpiar pisos, muebles, etc., en uno o varios hogares o para sí mismo, y que puede o no tener una relación de trabajo. Nos enfocaremos en los trabajadores domésticos que perciben una remuneración.

La Ley Federal del Trabajo establece en el capítulo XIII artículo 331 que:

"Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia"

Sea del género masculino o femenino, los trabajadores domésticos conforman uno de los grupos más vulnerables, desde la forma en como se les menciona (chacha, criada, muchacha), pero no solo es eso, también son víctimas de explotación, acoso, trabajo forzado, este último conocido como la nueva "esclavitud moderna"

Si bien es cierto, el trabajo doméstico representa una de las actividades más antiguas y más importantes. Este oficio se caracterizaba por ser un trabajo invisible realizado en un hogar, detrás de las puertas.

Cabe señalar que esta actividad puede ser realizada tanto por hombres como por mujeres, pero en la mente del colectivo, es una actividad que se atañe directamente a las féminas, aun se guarda la idea que los varones traen el sustento y las mujeres se dedican al hogar, esto contribuye directamente a enlazar este rol –trabajo del hogar- a las mujeres.

La labor que realiza este sector percibe un salario por debajo a los considerados trabajos formales, se muestra la existencia de una discriminación jurídica laboral. Diversos países se han constituido para realizar una fuerza laboral en el entorno doméstico, y refuerzan estas actividades para hombres y mujeres por igual.

Tan solo en México, debido al régimen del Seguro Social, no permite a los trabajadores del hogar acceder a las prestaciones correspondientes como INFONAVIT o guarderías del IMSS. La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIII artículo 333, legisla las horas de descanso de los y las trabajadoras del hogar remunerados:

"Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) acordó considerar la adopción de una convención internacional para la protección de los derechos de las empleadas y empleados domésticos. Laboran más de 100 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo, según la Organización Internacional del Trabajo.

Un problema constante que detecta la OIT, es lo minimizado de estas actividades y que en su mayoría lo realizan las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de las comunidades más desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo.

El consciente compromiso de la OIT de promover un trabajo decente para todos, lo hace y lo reafirma mediante el logro de las metas establecidas en el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que establece los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Este Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), compuesto de 27 artículos, reconoce la urgente necesidad de establecer un nivel de vida mínimo compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humana, que son esenciales para la justicia social en beneficio de los trabajadores domésticos en los países tanto desarrollados como en países en vías de desarrollo.

La OIT acordó considerar la adopción de una convención internacional para la protección de los derechos de las empleadas domésticas; y en su informe destaca que hay más de 100 millones de trabajadores domésticos en todo el mundo; 25 países se han pronunciado en la ratificación del convenio, desde que entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, pero aún falta mucho por hacer.

En nuestro país La Ley Federal del Trabajo (LFT), establece en su CAPÍTULO XIII "SOBRE TRABAJOS DOMÉSTICOS", que las personas que se desempeñen en esta labor, deberán ser tratados con respeto; y su desempeño deberá ser en lugares cómodos para salvaguardar su integridad con condiciones de trabajo que aseguren la vida y su salud.

Algunas de las características de protección que brinda la LFT son las siguientes:

- Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.
- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. Artículo reformado DOF 21-01-1988.
- Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.
- En los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por 6 meses; II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.
- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Trabajadores ante COVID

Otros datos de la OIT, señalan que dada la pandemia que se vive actualmente, muchos de los trabajadores del hogar alrededor del mundo, están por perder sus trabajos debido a la cuarentena (que se ha estado extendiendo) otros más ya los perdieron desde el inicio de la misma.

Lo anterior coloca en desventaja a este sector de la población primeramente porque al no contar con seguridad social (la mayoría), en caso de enfermar, no hay quien los ampare, el empleador no les garantiza ni salud, pero tampoco sustento.

El trabajo infantil y sus consecuencias en México

Mtro. Israel Ramírez
Comité Nacional del Sindicato de Trabajadores de la Industria Embotelladora

El fenómeno social del trabajo Infantil es una realidad universal, en la que, la tasa de ocupación de niños y jóvenes en situación de explotación, trabajo forzoso o trabajo peligroso presenta cifras alarmantes, según los últimos datos de la Organización Internacional del Trabajo, "en el mundo existen 218 millones de niños de entre 5 y 17 años que están ocupados en la actividad económica, entre ellos, 152 millones son víctimas del trabajo infantil, por debajo de la edad legal permitida, casi la mitad, 73 millones, están en situación de trabajo infantil peligroso" (OIT, 2017).

El contexto laboral, económico y de salud en el que se encuentra sumergido el planeta, advierten un incremento y la agudización de este flagelo social y jurídico, en el marco de la conmemoración del día mundial de seguridad y salud en el trabajo, el organismo humanitario World Visión, señaló que México ocupa el segundo lugar con más casos de trabajo infantil en Latinoamérica, por su parte el INEGI, señala que en nuestro país hay 3.2 millones de niños y niñas de 5 a 17 años que trabajan, en un porcentaje de 62.7% hombres y 37.3% mujeres, a estas cifras hay que agregar 177,000 niños que a causa del COVID-19 se han visto obligados a emplearse por primera vez en los últimos tres meses, ya sea porque sus padres perdieron el empleo o peor aún, la vida (Instituto Nacional de Geografía y Estadística, 2019).

Para entrar al análisis de los efectos jurídicos y sociales es importante precisar, qué es el trabajo infantil, al respecto podemos apuntar, "el trabajo infantil consiste en la participación de una niña, un niño o un adolescente en una actividad productiva que se realiza al margen de la ley ya sea por debajo de la edad mínima de admisión al empleo de acuerdo al marco jurídico nacional; prohibida por su naturaleza o condición de exposición, por ser peligrosa e insalubre y que puede producir efectos negativos, inmediatos o futuros, para su desarrollo físico, mental, psicológico o social y/o que por las largas jornadas, limitan o impidan el disfrute de sus derechos humanos y laborales, en especial la asistencia o permanencia en la escuela" (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2015).

Cabe señalar que existen actividades o tareas que no deben considerarse como trabajo infantil, no todas las tareas realizadas por niños y niñas deben clasificarse como trabajo infantil por eliminar, "por lo general, su participación en aquellas actividades que no atenten contra su salud y su desarrollo personal, ni interfieran con su escolarización, se consideran positivas, cabe citar la ayuda que prestan a sus padres en el hogar, la colaboración en un negocio familiar, actividades artísticas y las tareas que realizan fuera del horario escolar" (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Al respecto en Junio del 2015, nuestro país ratifico el convenio 138 de la OIT, sobre la edad mínima de admisión al empleo, que además ha sido elevado a rango constitucional, lo anterior en el marco de una intensa campaña de prevención y erradicación del trabajo infantil en el mundo, el trabajo infantil es multifactorial, podemos señalar, la falta de oportunidades educativas, la marginación social, la dispersión de las zonas urbanas, la migración rural a las zonas urbanas, entre los principales sectores en que prolifera el trabajo infantil se encuentran, el sector agropecuario, servicios, comercio, industrias manufacturera, extractiva y construcción.

Los estados del país con las tasas más elevadas de trabajo infantil según el Instituto Nacional de Geografía y Estadística son Zacatecas, Nayarit, Chiapas, Guerrero, Michoacán, Oaxaca, Puebla, Veracruz y los de menor concentración son Querétaro, Ciudad de México, Baja California, Aguascalientes, Nuevo León, entre otros.

México cuenta con un amplio marco jurídico que se ocupa de regular y prevenir el trabajo infantil, sin embargo como muchas disposiciones legales, con frecuencia son inobservadas, La Constitución Política de México, en sus artículos 1, 3, 4 garantiza la protección de derechos, el acceso a la educación y el interés superior del menor, el artículo 123, en sus fracciones II, III, XI, prohíben el trabajo insalubre e inseguro de los menores de dieciséis años después de las diez de la noche, así como el empleo de menores de quince años en cualquier actividad, por su parte en el titulo quinto bis de Ley Federal del Trabajo, se establece toda una normativa tendiente a identificar y erradicar el trabajo infantil.

Estoy convencido que el problema del trabajo infantil, no se circunscribe a un tema de leyes, o un tema legal, yo estimo que el problema continuara mientras la economía no mejore, mientras no exista desarrollo económico y mejores oportunidades, continuara la marginación y las elevadas tasas de trabajo infantil, mientras continúe la precarización y el abaratamiento del despido laboral, los diversos integrantes de la estructura familiar se verán obligados a buscar alternativas de sobrevivencia, sin reparar en el hecho de que la edad sea obstáculo legal para obtener un trabajo y un ingreso.

De nada sirve la prohibición del trabajo infantil, la elaboración de tratados internacionales y la creación de un marco jurídico amplio, para prevenirlo y erradicarlo, mientras exista pobreza, carencias, marginación, salarios de miseria, altas tasas de desempleo, seguirá existiendo trabajo infantil en México, se genera un círculo vicioso, la pobreza genera trabajo infantil y el trabajo infantil perpetua la pobreza.

México cuenta con un protocolo de inspección en materia de trabajo infantil, con el objetivo de erradicar el trabajo de niñas, niños y jóvenes por debajo de la edad permitida y establece sanciones administrativas y pecuniarias, con independencia de las conductas que pudieran configurarse en el ámbito penal, establece con claridad el procedimiento de verificación dentro de los centros de trabajo (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2015).

En conclusión, México en las últimas décadas ha realizado un buen trabajo en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil ilegal, sin embargo, este fenómeno está sujeto también a un tema de desarrollo económico y mientras no se generen mejores condiciones de vida es indudable que seguiremos viendo niñas y niños trabajando.

Referencias:

Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, (2017), Trabajo Infantil, Datos y Cifras, (Consulta Junio 2020), *https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--es/index.htm*

Instituto Nacional de Geografía y Estadística, México 2019, Estadísticas a Propósito del día mundial del trabajo infantil, (Consulta Junio 2020), *https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5044*

Organización Internacional del Trabajo. 2011, Percepciones Sociales Trabajo Infantil, encuesta nacional de México 2011, (consulta Junio 2020), *www.ilo.org www.oit.org.mx www.oit.org.pe/ipec*

Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México 2015, Protocolo de Inspección en el Trabajo en materia de erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolecente permitido. *http://187.188.246.35/inspeccion_trabajo/Protocolo_de_Inspeccion_en_Materia_de_Trabajo_Infantil_STPS.pdf*

Homeoffice, entre la eficiencia y el abuso laboral

Sindicalismo a la Vanguardia

Agotador, agobiante y eterno está resultando el home office para muchas personas durante la cuarentena por coronavirus.

La exigencia de los jefes para tener disponibilidad permanente en los grupos de Whatsapp "del trabajo", el envío de mails durante la madrugada "porque a esa hora se les ocurrió y para no olvidarlo lo mandan", las llamadas en el horario del desayuno, comida o cena ocurren a diario y se toleran ante el miedo de los trabajadores a ser despedidos como los 12.5 millones que han resultado víctimas colaterales del COVID-19.

La Asociación Mexicana de Internet en colaboración con la compañía de reclutamiento OCC Mundial, realizaron durante mayo una encuesta sobre el trabajo desde casa en medio de la pandemia y el 85 por ciento dijo sentirse bien con el teletrabajo, pero a su vez, el 70 por ciento de los participantes reveló que trabaja más que antes cuando acudía a la oficina.

Dicha carga ha impactado en la salud mental de los empleados, que aunado al encierro, elevó las crisis de ansiedad, insomnio y estrés, sin la posibilidad de palearlo con ejercicio o relajándose al aire libre.

El trabajo desde casa ha significado la adaptación de espacios en medio de la dinámica familiar diaria, instalando escritorios o adueñándose de una parte de la mesa del comedor o un sillón en la sala, pidiendo (o exigiendo) silencio para las juntas virtuales o las llamadas con clientes, además de ajustes a la capacidad de internet contratada para tener cobertura todo el tiempo y sin fallas.

Durante las primeras semanas, aseguran trabajadores en esta modalidad, fueron normales los errores, problemas en la conexión y ante la inexperiencia de las empresas en el ramo, era poco el trabajo que hacer, pero conforme avanzó el tiempo, se definieron las reglas para la operación y la carga creció.

"Al principio sacamos el trabajo pendiente y lo que se podía hacer a la distancia, pero ya con el tiempo, adaptaron las actividades cotidianas de oficina para hacerlas a la distancia y simplemente no paro en todo el día", compartió Jorge Meneses, contador.

Lamentó que persista el mito en torno a que el home office significa trabajar solo la mitad del tiempo y el resto descansar, ver tv y antes, salir a pasear.

"Eso es un mito, la realidad ahora es que nadie quiere perder su trabajo porque la situación está muy mal, estamos dispuestos a trabajar el tiempo necesario para que no nos pongan en la lista de liquidados, pero al final, es muy abusivo por parte de ellos, no es justo porque pagan igual o menos, ya ven eso de los convenios de descuentos", apuntó.

¿Estamos listos para el home office definitivo?

Ante la posibilidad real de que esta forma de trabajo sea adoptada por empresas y hasta el gobierno, es necesario regular su operación para que tanto empleados como patrones.

Edgar Aceves, abogado especialista en temas laborales, expuso que entre los principales puntos a definir es el horario y la forma de comprobar "entradas y salidas".

Así mismo, el funcionamiento de los grupos en redes sociales, especialmente Whatsapp, para que no se envíen, ni se tengan que responder mensajes de la oficina después de cierta hora.

Las empresas en México no se habían atrevido a probar el Homeoffice como alternativa por el miedo a perder el control de los empleados, pero la emergencia sanitaria no dió otra opción y la mayoría ha respondido bien.

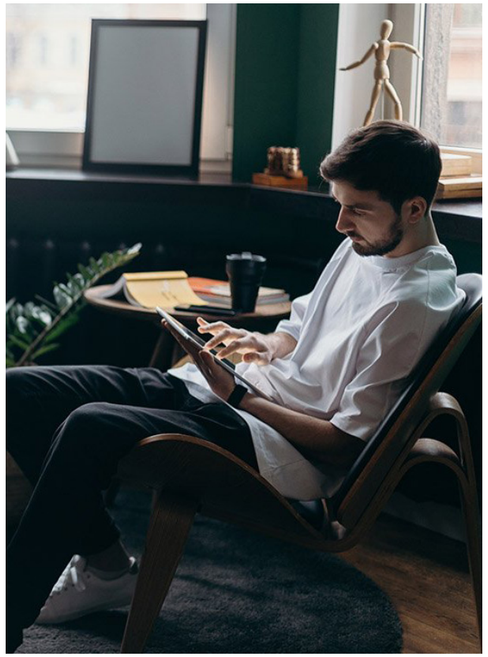
"Las empresas tenían miedo de permitir que el trabajador estuviera en su casa y no haga nada, se distraiga, no sea productivo, no genere lo que hace en la oficina, pero al verse obligado ahora, ya saben cómo reacciona y hasta hay una sobrecarga de trabajo", indicó.

Expuso que en un escenario ya sin el temor al contagio del coronavirus, trabajar desde casa permitirá reducir gastos y tiempo en traslados lo que se traducirá en la calidad de vida del trabajador.

Pronósticos de especialistas en tecnología apostaban a que el trabajo en casa masivo, como el que ahora se vive, se daría dentro de 30 años, pero la pandemia lo adelantó sin que las empresas ni los trabajadores estuvieran preparados.

Leticia Gasca, directora ejecutiva de Skills Agility Lab, expuso en la Zona de Emprendimiento Innovador del Tecnológico de Monterrey que muchas organizaciones van a dejar las oficinas al ser innecesarias y las reuniones con sus equipos de manera presencial serán en espacios de coworking, transformando así el futuro laboral en el país, que hasta el momento ocurría como alternativas solo para algunos sectores.

En la Ley Federal del Trabajo el homeoffice no cuenta con reglas claras de operación y cada empresa, según sus necesidades, ha adecuado la normatividad laboral interna.



El año pasado, en el Senado se aprobó una reforma para regular el trabajo a distancia en la que se establecen derechos y obligaciones tanto para patrones como para empleados, modificando el artículo 311 de la LFT.

En ese momento, Alejandra Reynoso, senadora del PAN, pidió que ley establezca condicionantes en los contratos laborales en cuanto al uso de los medios tecnológicos (computadora personal, de la oficina, etc.) y considerar si el entorno familiar del trabajador es óptimo para esta forma de empleo.

Así mismo, que en el trabajo a distancia vaya de la mano con igualdad de trato, remuneración, capacitación, formación, seguridad social y posibilidades de ascensos o mejoras laborales, tal como si los trabajadores acudieran al centro laboral diariamente.

Cuando la minuta pasó a la Cámara de Diputados se quedó en la congeladora, pero con la situación actual, partidos como el PAN PRI y PRD ya anunciaron que promoverán que se retome, ya que quedará como modalidad de trabajo para muchas personas y requiere reglas claras y no improvisadas.

La secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, reconoció que el home office es una alternativa que muchas industrias, empresas y el propio sector público, han explorado en estos meses.

"Se han abierto estos canales de comunicación y los ha venido fortaleciendo, demostrando que se pueden hacer muchos trabajos a distancia, no todos, por supuesto, hay trabajos que necesariamente son presenciales", señaló como parte de los balances laborales durante la emergencia sanitaria y aunque reconoció la reducción en costos de traslados y operación, "nada sustituye el contacto con la gente y la presencia territorial".

¿Quiénes ahorran con el homeoffice?

Para que el homeoffice funcione tanto empresa como empleados tienen que invertir para contar con la tecnología adecuada, sin embargo, a la larga podría significar ahorros también para ambas partes.

Para los trabajadores, les ahorra el gasto de tiempo y dinero en los trayectos que en México son de 30 a 45 minutos, o más, a los centros de trabajo, además de las comidas o snacks que se consuman durante el día, la ropa formal o uniformes de trabajo y gastos hormiga durante el día.

Con las empresas, el hecho de tener a sus trabajadores en casa haría innecesaria la renta de oficinas, internet, servicios de limpieza y mantenimiento, etc. Pero tendría que invertir en plataformas y sistemas de trabajo que permitan fusionar las tareas de cada quien en un mismo espacio en la nube.

El pago de internet ha sido un tema durante esta contingencia ya que hay trabajadores que reclaman el uso de su propio servicio de luz e internet para trabajar, mientras que la empresa se lo ahorra en sus oficinas. En opinión del abogado Aceves, las empresas deberán acordar si se paga un adicional por concepto de la conectividad o el si se asume como parte de los servicios profesionales que el empleado ofrece a la empresa. Cada caso será diferente.

Por ejemplo, Coparmex detectó que trabajadores que hacen homeoffice, pero tienen niños pequeños en casa, no rinden igual que en la oficina.

"Hay obstrucción, detectamos que cuando va el trabajador a su casa, si los hijos también atienden por tecnología remota la escuela, hay una reducción de la disponibilidad de los papás, la mamá, y requerimos tener alguna adaptación", indicó Eduardo ramos, presidente del Centro empresarial de Coparmex en Ciudad Juárez.

Y es cierto, ya que la contingencia llevó a casa no solo a trabajadores sino a los hijos que en muchos casos tienen clases online mientras los papás tienen juntas, todo al mismo tiempo, lo que hace que alguna de las dos partes no esté al cien por ciento de atención en sus labores.

Sin embargo, la postura de los patrones podría derivar en discriminación por lo que tendrán que llegar a un acuerdo de horarios donde se comprometa el trabajador a no permitir interrupciones.

Como resultado de la pandemia global por el coronavirus, grandes empresas como Twitter y Facebook anunciaron que adoptarán el trabajo en casa de manera permanente como una forma de procurar la salud de sus colaboradores. En ambos casos, la tecnología está a su favor, ya que todo se puede hacer por esa vía.

APUNTES

El Whatsapp se convirtió en la vía de comunicación directa entre los equipos de trabajo, sin embargo, el Observatorio RH reconoce que su uso es incorrecto en especial en los horarios de uso, contenido e interacciones.

Aquí las recomendaciones:

- Establecer horarios de comunicación, idealmente en el mismo de la jornada laboral o de 8 a 18 horas, ni más temprano, ni más tarde.
- No enviar memes, imágenes personales o noticias fuera del tema laboral.
- Comentar solo si se está involucrado en el tema y de manera constructiva, en lugar de repetir mensajes ya dichos.
- Uso de un lenguaje respetuoso (evitar groserías), claro y conciso.
- Evite el uso de emoji porque se puede dar a malas interpretaciones y hacer ver a quien los envía como poco profesional
- Si surge un problema se debe atender en privado, ya sea por llamada o mensaje directo, no en el grupo.

Google anuncia los cursos para Pymes

Sindicalismo a la Vanguardia

Estar en casa puede no ser el mejor panorama para las personas, sobre todo para quienes tienen un negocio; sin embargo, este tiempo en resguardo también puede ser una oportunidad para actualizarse, aprender y prepararse de una mejor forma en el ámbito laboral.

Convencido de esto, Google está ofreciendo capacitaciones gratuitas de diversos temas tanto para emprendedores, dueños de negocios, empleados, educadores, estudiantes, periodistas, ONGs y usuarios en nuevas competencias que les permitan fortalecerse en el ámbito digital.

“Los cursos tienen el propósito de capacitar a los usuarios en el uso de herramientas de Google, que pueden resultarles de utilidad en esta coyuntura, con el objetivo de mantenerse conectados, mejorar la productividad en el trabajo, el aprendizaje desde casa, gestionar negocios de forma remota y adquirir nuevas habilidades digitales”, indica la compañía.

Los cursos se impartirán a través de YouTube y para registrarse, se deberá acceder a la página de Crece con Google.

Herramientas para ayudar a tu empresa a mantenerse conectada y atraer clientes

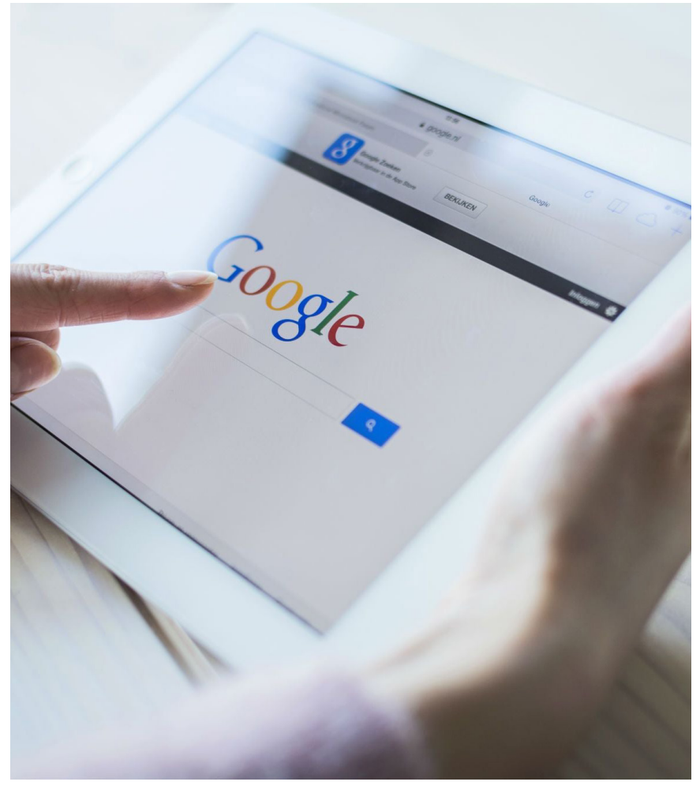
- Comprende de 2 sesiones de capacitación para aquellos que están a cargo de una pyme o de un negocio:
  * | Primer bloque, Google para PyMEs taller nivel inicial (35 minutos) | Consejos para mantenerte conectado con tus clientes y crear tu sitio web gratuito a través de tu Perfil de negocio gratuito de Google.
  * | Segundo bloque, Google para PyMEs taller nivel intermedio (35 minutos) | Consejos para atraer nuevos clientes con las herramientas de publicidad en línea de Google Ads.
- Enseña a distancia con Google Classroom para educadores
  * | Duración 60 minutos | En este curso, podrán descubrir los primeros pasos para crear clases virtuales con Google Classroom, de manera que puedan utilizarlo para establecer tareas, fomentar la colaboración y mantener la comunicación con los alumnos cuando se enseña desde casa.

- Herramientas gratuitas para mantenerte conectado y seguro en Internet
  * | Primer bloque (35 minutos) | Consejos para mantenerte seguro en Internet. Conocerás cómo crear una contraseña segura y cómo puedes protegerte de fraudes en línea.
  * | Segundo bloque (35 minutos) | Nuevas funcionalidades de Google Meet y cómo realizar videollamadas gratuitas.
- Herramientas para ayudar a padres y madres a entretener y mantener seguros a sus hijos en internet
  * | Primer bloque (35 minutos) | ¿Cómo utilizar las herramientas gratuitas como Sé Genial en Internet y Family Link para mantener a tu familia segura en internet?
  * | Segundo bloque (35 minutos) | Recursos gratuitos de Google para que padres puedan entretener y educar a sus hijos con YouTube Kids y YouTube.
- Herramientas para ayudar a tu ONG con Google for Nonprofits
  * | Curso dirigido para representantes de ONGs. Se compartirán consejos sobre cómo utilizar Ad Grants para dar a conocer a las ONGs en el buscador de Google, así como los requisitos y cómo darse de alta en Google for Nonprofits.

Si por alguna razón no puedes acceder a los temas a, podrás consultarlos en la página de Crece con Google, como la capacitación de Herramientas para ayudar a tu pyme.

Incluso en el mismo canal, encontraran mas cursos, por ejemplo:

1. Google Latinoamérica
   - Crece con Google en casa: Capacitación gratuita para PyMEs en vivo
   - Crece con Google en Casa: Capacitación gratuita
   - Capacitación gratuita para PyMEs: Herramientas para ayudar a tu empresa a atraer clientes
   - Capacitación gratuita para Educadores: Enseña a distancia con Google Classroom
   - Capacitación gratuita para Usuarios: Herramientas para mantenernos conectados y seguros en internet.
   - Capacitación gratuita para ONGs: Herramientas para ayudar a tu ONG
   - Crece con Google en casa: Capacitación gratuita para madres y padres
   - Crece con Google en casa: Principios Básicos de Google Ads



Las seis cosas que debe preparar el líder para el regreso a las oficinas

Sindicalismo a la Vanguardia

Medidas sanitarias y modificar los procesos de trabajo, serán algunos de los cambios que se tendrán en el regreso a las oficinas; sin embargo, hay otros elementos primordiales que van más allá del mobiliario o aspectos económicos.

Olivia Segura, directora de asesoría en capital humano y cambio organizacional de KPMG en México, explica que el papel de los líderes y comités es fundamental en este proceso y tal es la consciencia de ello que 65% de los directivos mexicanos prioriza brindar certidumbre a los colaboradores y clientes como objetivo principal, indica el sondeo COVID-19: de la sobrevivencia a la recuperación, realizado por KPMG en México.

Para ello, es necesario implementar seis estrategias para un retorno seguro.

- **Ser empático**

Poner ante todo la seguridad y la experiencia del talento, considerando las circunstancias individuales, pues existen miedos legítimos al contagio, más aún en personas con padecimiento o decesos en su familia por Covid-19.

"Brindar seguridad psicológica es clave, reforzando la comunicación y capacitación en cuanto a medidas y protocolos de atención y apoyo tanto para el personal como para sus familias, lo cual, en caso de contagio, debe ser una prioridad en el regreso a las operaciones en instalaciones físicas", indica Segura.

Por otro lado, el estudio COVID-19 and the American Worker: remarkably resilient with the right support, elaborado por KPMG en Estados Unidos, revela que, gracias al cuidado y empatía reflejada en la mayoría de las organizaciones líderes, 94% de su fuerza laboral está más comprometida con la empresa ahora que antes del brote de Covid-19.

- **Personalizar la experiencia**

Existen puestos críticos para la operación, que deben regresar a las instalaciones por la naturaleza de las actividades que realizan; sin embargo, quienes están a cargo de esos puestos podrían ser personas de un grupo vulnerable, por sus antecedentes médicos, el lugar donde viven (zonas de alto riesgo por contagios o con transporte precario), con acceso limitado o que estén al cuidado de personas pertenecientes a grupos vulnerables (adultos mayores, madres en lactancia o mujeres embarazadas), por lo que no sería recomendable que regresaran a los centros de trabajo.

Realizar un sondeo en la fuerza laboral es necesario para generar planes adaptados a las circunstancias individuales del talento, con el objetivo de minimizar riesgos y mejorar su productividad y desempeño.

- **Cuidar la integridad**

Las acciones que llevan a cabo las organizaciones reflejan sus valores en todo momento. En este sentido, es fundamental la transparencia y oportunidad en la comunicación sobre la definición de quiénes regresarán gradualmente a las oficinas y cómo se estructurarán los turnos para uso de instalaciones (lugares de trabajo, comedores, salas de juntas, servicios sanitarios, elevadores, entre otros rubros), para atender medidas de seguridad como la sana distancia.

Por otro lado, es importante mostrar esos valores en la forma en que se definen los lineamientos de trabajo y el apoyo que se da al talento, a los proveedores y a los socios de negocio.

- **Entender las expectativas**

Entender y alinear las expectativas del talento, los proveedores y los socios de negocio permite definir las nuevas reglas de operación, las métricas, los procesos e incluso adaptar las políticas que permitirán respetar las medidas sanitarias y de protección.

Es necesario alinear y acordar nuevos tiempos de respuesta y objetivos, que podrían requerir ajustes considerando el tiempo que deberá invertirse en cumplir las medidas sanitarias (traslados, desinfección al llegar, toma de temperatura, turnos para elevador, entre otros servicios).

Asimismo, hay que entender y evaluar si las personas que regresen a los centros de trabajo, porque la naturaleza de sus actividades así lo requiere, esperan un incentivo o necesitan algún apoyo, por ejemplo, en transporte para promover traslados seguros con medidas de sana distancia, considerando que en ciertas zonas el transporte público es limitado.

"En este sentido, no se trata de que el talento elija regresar para obtener un incentivo; únicamente deberían regresar quienes tienen actividades esenciales en el centro de trabajo y no puedan trabajar a distancia por circunstancias particulares".

- **Tiempo y esfuerzo**

Los servicios que una persona requiriera en su regreso o aun trabajando a distancia deberán ser ágiles y expeditos; especialmente, aquellos relacionados con solicitud y entrega de equipo de protección, servicios de atención médica o detección temprana en caso de síntomas, trámites de pago de horas extras, anticipos o reembolsos de gastos (por ejemplo, para apoyo en transporte), incapacidades, seguros de gastos de médicos, entre otros.

En cuanto al personal que continuará trabajando a distancia, debe ponerse especial atención a servicios relacionados con la solicitud, entrega y mantenimiento de equipo de cómputo, acceso a plataformas, software, wifi o cualquier otra herramienta de trabajo que se requiera para realizar las labores.

"Si una persona se contagiara o, lamentablemente, falleciera, la atención que se les brindara a sus familiares debería ser expedita, y los trámites a realizar, tendrían que hacerse en el menor tiempo y requerir el menor esfuerzo posible. Cuidar al talento y sus familiares permite tener embajadores de marca leales", resalta.

- **Resolución**

Solucionar los retos del regreso a las operaciones es especialmente relevante cuando se planean, definen y ajustan los procesos y lineamientos, ya que generan situaciones nuevas en las cuales no hay experiencia previa.

Tener protocolos para atender un caso sospechoso, casos confirmados, situaciones de emergencia en los centros de trabajo, sanciones por incumplimiento de medidas sanitarias y uso de equipo de protección son solo algunos de los principales aspectos a considerar para prepararse y apoyar al talento a enfrentar eventos disruptivos.

El regreso a las actividades da a las organizaciones la oportunidad de demostrar su capacidad de adaptación y resiliencia, así como de hacer patentes sus valores corporativos.

"Cuidar al talento es una obligación, y, al mismo tiempo, aumenta su compromiso y disposición a ayudar a la empresa a salir adelante en esta crisis sanitaria y económica".

La transparencia, la empatía y el trato humano que se dé a las decisiones, la planeación y la implementación de medidas sanitarias son diferenciadores clave en la nueva normalidad.

Una arbitrariedad, la discriminación laboral por covid

Sindicalismo a la Vanguardia

Tras la aparición de la pandemia del COVID-19, el sector laboral de instituciones públicas y empresas privadas enfrenta serios desajustes en materia ocupacional.

Despidos y recorte de personal fueron dos resultantes drásticas para protegerse de los embates que generaron graves repercusiones económicas en todos los sectores productivos.

Sumado a esa crisis, se tuvo que enfrentar la afectación a personal que siguió laborando en empresas y dependencias, lo que generó múltiples casos de contagio entre el personal sindicalizado y de confianza, que incluso ha derivado en fallecimientos.

Pero en la actualidad se presenta una nueva reacción, la discriminación de trabajadores y empleados que sufrieron los efectos del COVID-19 y fueron rehabilitados.

Ahora hay empresas y dependencias gubernamentales donde no se les quiere admitir a pesar de haber superado el contagio.

En un acto discriminatorio, ese personal es visto con desprecio y se les niega incorporarse a sus tareas asignadas hasta antes de verse afectados por la pandemia.

No se tienen cifras oficiales de cuántos trabajadores fueron afectados por el COVID-19, ni cuántos han podido superar la infección, ni cuántos enfrentan la discriminación por haber padecido el virus que no termina.

En su mayoría se trata de trabajadores a los que, a pesar de estar en los grupos de riesgo por un posible contagio, no se les permite trabajar desde casa.

Las investigaciones sobre la enfermedad y sus consecuencias están todavía en un proceso en el cual no se tienen elementos suficientes para determinar hasta qué punto las personas que han superado el virus son inmunes a otro posible contagio o cuánto dura esa supuesta inmunidad.

Pero la extensión de la pandemia de COVID-19 en la República Mexicana ha provocado el incremento de casos de discriminación, al grado que trabajadores denuncian haber sido despedidos por el solo hecho de estornudar o por tener familiares contagiados.

Desde el pasado 19 de marzo a la fecha, el Consejo Nacional para Prevenir y Erradicar la Discriminación (Conapred) atiende 32 casos de personas que han vivido discriminación o agresiones durante la contingencia.

El organismo reporta también casos de trabajadores de la salud, así como pacientes con COVID-19, que han sido agredidos por servidores públicos, empresas o vecinos.

Sobre el tema, la Secretaría de Salud, el IMSS y el ISSSTE subrayaron que amenazar la integridad del personal médico y de enfermería vulnera la capacidad de respuesta ante la emergencia sanitaria.

Han despedido a personas por estornudar o son obligas a trabajar aun cuando están en riesgo.

Estornudar en el trabajo y ser despedida es una muestra de la discriminación entre mexicanos durante la actual contingencia por el nuevo virus COVID-19.

Se ha llegado a veces extremos en la conducta social que lleva el miedo por el COVID-19. Como caso ilustrativo se argumenta el caso de una mujer que fue despedida de una empresa privada por haber estornudado.

Otro caso, el de un hombre al que no se le renovó el contrato porque tuvo contacto con un familiar enfermo de COVID-19.

La discriminación es otro de los virus que se debe enfrentar en medio de la pandemia de coronavirus.

Los trabajadores se han convertido en víctimas al obligárseles a ir a trabajar y en algunos casos ignorarlos.

Un informe del CONAPRED establece que se han presentado quejas por sentirse discriminados, se incluye a trabajadoras de unidades médicas y derechohabientes de instituciones de seguridad social. También existen quejas de personal de enfermería y limpieza.

Las quejas indican que con insultos, burlas, amenazas o maltratos se da sustento a la discriminación.

Servidores públicos de instituciones federales de seguridad social son los más señalados por discriminar en esta crisis. Mientras que en el caso de los particulares, las empresas son las que más han discriminado, seguidas de habitantes de condominios residenciales, centros de asistencia social, bancos, consultorios médicos y escuelas.

Situación que provoca incertidumbre porque en medio de la confusión y la polémica, el CONAPRED vive momentos de incertidumbre.

QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Por discriminación laboral se entiende la situación en la que un trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros por motivos que no están directamente relacionados con su desempeño laboral.

Generalmente, la discriminación en el trabajo se origina cuando el trabajador afectado presenta alguna diferencia apreciable respecto al resto de la plantilla.

Estas diferencias pueden ser meramente físicas, como sucede con el género, el origen étnico o la incidencia de alguna enfermedad o incapacidad; o culturales, como la religión o la nacionalidad.

En cualquiera de los casos, los afectados sufren agravios como salarios más bajos, horarios abusivos, ataques personales, menores opciones de promoción profesional o menosprecios y exclusiones por parte de sus compañeros y/o jefes.

También se contempla del despido o cesantía que por sus derivaciones económicas, origina un problema mayor.

La discriminación en el trabajo es un potente factor desestabilizador en las empresas que tiene a su vez un hondo impacto en la sociedad.

Sucede que determinados tipos de discriminación son sobradamente conocidos por la mayoría de la población, pero otros son tan sutiles o aparentemente menores que apenas suscitan atención.

No obstante, cualquier empleado que se siente discriminado experimenta un considerable sufrimiento psicológico.

Especialistas en la materia establecen las consecuencias de esas actitudes discriminatorias tienen efectos secundarios que requieren de atención profesional.

PARA MUESTRA, ESTE CASO

Después de casi dos décadas de laborar en la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y con síntomas de estar infectado por COVID-19, Lázaro Serranía Álvarez fue humillado por la institución que preside Rosario Piedra Ibarra.

Sin recibir notificación alguna y tras seguir laborando, Serranía dejó de percibir sus ingresos. Pero el organismo que encabeza la ¡encargada de defender los derechos humanos¡ ya no le cubrió salario y le canceló el correo institucional el día 4 de junio.

Lázaro, periodista de 63 años de edad, es ampliamente conocido en el medio. Su tragedia comenzó cuando aparecieron los síntomas de COVID-19 y no contar con recursos para realizarse un examen de laboratorio.

Con 19 años y ocho meses de fungir como subdirector de Comunicación Social, es la primera vez que el trabajador de la CNDH no recibe su sueldo. Fue necesaria la llegada de Rosario, hija de Rosario Ibarra una luchadora social y en favor de desaparecidos, para que se convirtiera en víctima.

Lázaro Serranía relata que antes de preguntar lo que ocurría con el depósito de su salario, prefirió imaginarse que el retraso podría deberse a la modalidad a distancia en que se está trabajando en el organismo.

Lázaro optó por un camino más directo. Buscó a la directora de Difusión, Valeria Jasso, y a la directora general, Alejandra Ezeta. Seguro ellas tenían la respuesta que buscaba. No tuvo

tanta suerte, la primera se dijo extrañada y sorprendida, y la segunda le informó, por Whatsapp, que estaba cesado. Así de fácil, sin explicaciones, motivos o razones estaba fuera del organismo defensor de los derechos humanos.

Dice que si se tratara de un recorte de personal más, lo entendería, pero hasta para eso hay formas y la principal es enterar al trabajador de una decisión de despido. Debe haber respeto a lo que establece la Ley Federal del Trabajo. Es una aberración que violenten mis derechos humanos en la mismísima cuna de los Derechos Humanos.

PRINCIPALES TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

En estos días la discriminación laboral está ampliamente ligada a quienes enfrentaron o enfrentan los efectos del COVID-19. Pero tradicionalmente la distinción es la de la mujer, uno de los casos más denunciados

No obstante, en la actualidad existen otras tipologías que no suscitan tanta atención mediática a pesar de que muchas de ellas están fuertemente arraigadas en determinados ámbitos.

- **Enfermedad o discapacidad**, un aspecto físico del trabajador es la excusa para discriminarlo en su entorno laboral. Esta discriminación obedece a un temor sobre el posible contagio de la enfermedad que padece el trabajador.
- **Edad.** La discriminación laboral por motivos de edad se observa en los dos extremos del mercado. Por un lado, los trabajadores más jóvenes pueden sufrir abusos en sus condiciones laborales salarios más bajos, jornadas de trabajo más largas aprovechando su situación de vulnerabilidad económica.
- **Nacionalidad u origen étnico.** La nacionalidad se convierte en un factor de discriminación.

  Este tipo de discriminación laboral a determinados extranjeros, especialmente cuando el origen étnico de estos resulta más evidente, es decir el color de piel. Es una situación que dificulta la integración de los profesionales que acaban de llegar al país e impide que la empresa se beneficie de la diversidad.
- **Género.** La discriminación de la mujer en el trabajo acapara muchos titulares en la actualidad. Este fenómeno abarca situaciones como la conocida como brecha salarial de género, esto es, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, o como el déficit de mujeres en puestos directivos.
- **La maternidad** es otro tipo de discriminación laboral de la mujer. Las empleadas que se quedan embarazadas pueden verse perjudicadas a la hora de optar a un ascenso o, incluso, retroceder algún puesto en el organigrama de la empresa.
- **La religión** ya no es un factor de discriminación tan común como hace años, pero determinadas muestras de religiosidad todavía pueden provocar situaciones complicadas en el trabajo.

  En este aspecto la discriminación se presenta porque los responsables de la contratación descartan al candidato por su religión o bien el resto de empleados lo someten a una marginación en la oficina. También pueden ponerse obstáculos para la práctica de ciertas costumbres religiosas.
- El punto de vista ideológico se hace presente cuando un empleado tiene unas opiniones distintas a la de la mayoría de sus compañeros, es posible que se vea excluido del grupo o que el resto de trabajadores eviten o reduzcan al mínimo la interacción con esta persona.

Un ejemplo, tan reprobable como los anteriores, es cuando se perjudica a un trabajador por su condición de sindicalista.

La orientación sexual también tiene graves expresiones, es un factor de discriminación especialmente cruel en las empresas y en otros espacios de socialización.

El estatus social sigue siendo un lastre. La posición social de los trabajadores, promocionando a quienes se consideran más cercanos a la dirección y relegando a funciones menos ambiciosas a quienes proceden de sectores más humildes.

Tradicionalmente, determinadas compañías de gran tamaño ascendían únicamente a los puestos directivos a trabajadores formados en determinadas universidades.

En profesionales con alguna discapacidad, pueden ser vistos como menos aptos que otros trabajadores, perjudicando su empleabilidad o destinándolos a puestos menos relevantes.

Trabajadores de restaurantes se blindan ante el covid-19

Sindicalismo a la Vanguardia

Menús electrónicos, mesas sin floreros, ni salseras o servilleteros, "sana distancia" entre cada mesa, meseros cubiertos casi de pies a cabeza, serán algunas de las nuevas modalidades que adoptarán los restaurantes en México para volver a abrir sus puertas al público.

Aún en plena emergencia sanitaria por el COVID, los establecimientos tratarán de reponerse a más de cien días de reducir o suspender por completo su operación, poniendo en operación medidas establecidas en el protocolo "Mesa Segura", emitido por la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC), con el que los trabajadores y los clientes son la prioridad de protección.

Germán González, vicepresidente de CANIRAC explicó que identificaron todos los puntos donde podría darse el contagio y desarrollaron una guía que de cumplirse en su totalidad tendrá protegidos a los clientes, pero sobre todo a los meseros y el personal que hace posible la operación de estos sitios.

"Tratamos de hacer un recorrido por la lógica de servicio de un establecimiento encontrando los puntos donde puede haber la transmisión del virus y tratar de proveer ideas y lineamientos para que el operador proteja a los grupos más importantes que tiene que son los colaboradores y los clientes. El protocolo empieza con las vías de transmisión del virus y siendo por las secreciones que se emiten al hablar o al respirar, son importante los cubrebocas y que los meseros los utilicen", indicó.

Al igual que la autoridad federal, la cámara pide a sus agremiados detectar entre su personal a grupos de riesgo como son las personas mayores, mujeres embarazadas, diabéticos, hipertensos y quienes tengan alguna enfermedad respiratoria o inmunológica.

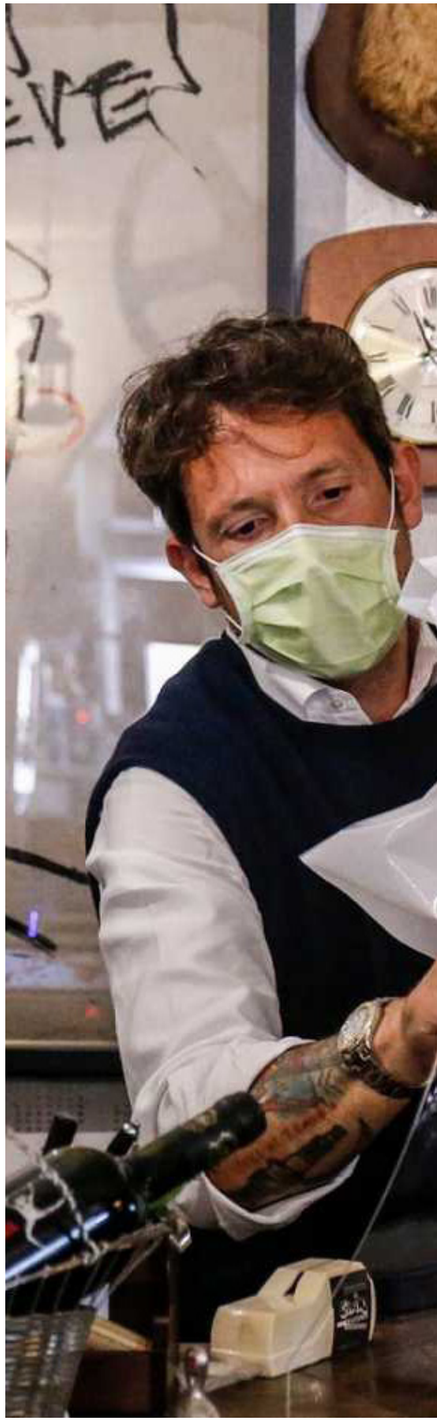
Establece la capacitación a todo, todo el personal, sin importar el rango ni contacto que pudiera tener con los comensales, para que dominen el lavado correcto de manos, enfatizando que es la medida más sencilla y eficaz para evitar el contagio del coronavirus. Esto junto con el registro de la temperatura corporal a la entrada del turno y antes de concluirlo, así como el uso de cubrebocas y careta facial.

Otra instrucción ineludible para los empleados será la prohibición del uso de teléfonos celulares dentro de las instalaciones, que aunque ya esta estaban restringidos, ahora son considerados como artículo donde podría alojarse el virus.

Para quienes trabajen en la cocina mantener la "sana distancia" será imposible, dado el tamaño del equipo con el que se preparan los alimentos, por lo que el protocolo invita a una distribución del trabajo clara y organizada, apoyada con señalizaciones o marcas en el piso que les indiquen los espacios ideales donde puedan colocarse.

En el llamado piso, que se refiere a las áreas donde se ubicarán los comensales, se establece que las mesas deberán colocarse a una distancia de 1.5 metros, mínimo, una de otra. En el caso de gabinetes o sillones, proponen colocar barreras físicas naturales como plantas, entre otros. Limitarán a un máximo de diez personas por mesa, fomentarán las reservas en línea para que no haya espera en los accesos.

Otra acción importante que se considera en el protocolo es que la mesa se monte delante del cliente (mantel, cubiertos,



platos, vasos, etc), lo que hasta hace unos meses hubiera parecido una descortesía o falta de profesionalismo en el restaurante, ahora será la garantía de que el mantel está limpio, los cubiertos, platos, vasos o copas nadie más las ha tocado, y aunque vaya en contra de la decoración, ya no habrá floreros, servilleteros o acrílicos con información sobre las promociones o menú.

Tal como lo señalamos al inicio, la tendencia que promoverá CANIRAC es el uso de sistemas electrónicos para que el cliente conozca el menú y pida su comida. Solamente en los casos donde el cliente no quiere apoyar con el uso de su teléfono, no lleva o no tiene internet, se podría usar los menús físicos, pero tendrán que sanitizarse antes y después de cada uno.

El documento basado en experiencias de éxito en otros países establece que previo a la apertura del restaurante se deberá hacer una sanitización profunda de todo el lugar, incluidos los ductos de ventilación y campanas de cocina, además de contar con filtros de alta eficiencia.

Para los baños, piden especial atención incrementando la limpieza en lo general y en los objetos que de uso continuo como las manijas, grifos, dispensadores, etc, y retirar las toallas de tela (comunes en los restaurantes de lujo) y sustituirlas por toallas de papel desechables.

¡Vamos al buffet!

La experiencia de un desayuno, comida o cena tipo buffet ya no será lo de antes porque la comida ofrecida bajo este concepto estará protegida con cubiertas especiales y solo un elemento del restaurante, con careta fácil, cubrebocas y guantes (que deberá cambiar mínimo cada 4 horas) servirán porciones individuales en cada plato, con opción a repetir, sí, así son los buffets, pero ya no habrá contacto directo con la comida.

Si el lugar cuenta con barra de bar, solo permitirán que haya gente consumiendo respetando el régimen de distanciamiento de 1.5 metros y no podrán usarse como zonas de espera.

Las áreas para niños, al menos en la primera etapa de reapertura, estarán cerradas, por lo que salir a comer en familia podría no ser la opción ideal en estos momentos.

El vicepresidente de CANIRAC no descartó que las medidas implementadas podrían quedarse como parte de la operación regular e incorporarse a la Norma Oficial Mexicana NOM-251-SSA1-2009 que rige su operación en términos de higiene y salud.

La factura

El cierre obligatorio de restaurantes y bares durante la emergencia sanitaria trajo y traerá consecuencias letales para el sector restaurantero, lo que implicará la pérdida definitiva de fuentes de empleo.

Germán González dijo que de los 670 mil establecimientos agrupados en la cámara, prevén el cierre del 15 y hasta el 20 por ciento una vez que se permita su operación regular, al ser incosteable los arrendamientos y el servicio con aforos limitados, tal como lo prevé la autoridad local y federal. En su mayoría, mini Pymes o empresas familiares para quienes el cierre será un impacto demoledor.

A su vez, se perderán alrededor de 300 mil empleos, de los 2 millones 187 que conforman la industria restaurantera.

“Va a haber un gran daño, una gran mortandad de empresas y una vez que se regrese a operaciones se podrá ver. Va a ser una crisis de la que tardaremos al menos diez años en recuperarnos”, señaló.

Sobre los convenios con los trabajadores para no perder su empleo pese al cierre total o parcial de los negocios, indicó que en apego a las leyes vigentes, en los primeros días de la declaración de emergencia y que tenían que estar cerrados mandaron al personal a casa, con el sueldo completo, pero al alargarse el confinamiento, las condiciones tuvieron que cambiar.

www.sindicalismo.com.mx

“Se estuvieron pagando los sueldos al 100 por ciento y conforme se fueron viendo que se extendería encontramos que muchas empresas decidieron hacer acuerdos con sus trabajadores y muchos son acuerdos pactados y consensados de reducción de labores, descuento en el salario durante un periodo de tiempo de la contingencia. No hubo una línea, hubo muchos tipos de acuerdo que se han logrado porque siempre hubo el esfuerzo por no hacer despidos”, señaló el también director de Cadenas de Restaurantes en México.

Arranque

No va a ser un arranque en el que rápidamente se recupere el nivel de actividad económica que se tenía previo a la crisis, esto va a ser escalonado y paulatino, reconocen.

La postura de la CANIRAC es lograr que los restaurantes puedan regresar a operaciones poco a poco, de inicio al 30 o 50 por ciento de su capacidad, según lo indique la autoridad en cada entidad y recuperar el ritmo que tenía, pero siempre protegiendo a su personal y a la clientela.

“Debemos presentar lugares en donde le digamos al cliente que ahí lo cuidamos, con esta nueva lógica vamos a hacer el servicio lo más seguro posible y evitar los contagios. Nos estamos preparando para ser un lugar seguro, hacer un buen trabajo para que los espacios de los restaurantes no sean un espacio de contagio””, añadió el vicepresidente de la cámara.

Hasta el momento, los estados de Nuevo León, Jalisco, Zacatecas y Michoacán ya tienen operando los restaurantes y la respuesta de la clientela ha sido lenta.

“La gente está saliendo, pero no se volcó. Las ventas están al 50 por ciento de los niveles en donde estaban antes”, refirió González.

Otra realidad que tendrán que enfrentar los restauranteros es que en el regreso a la “Nueva Normalidad” la prioridad de la gente no será salir a comer a un establecimiento, sino regresar a trabajar y generar ingresos, lo que hará más lento y hasta agónico el momento para muchos.

Solo delivery

Ante la complejidad para el cumplimiento de las medidas de protección y prevención de contagios de Covid19 no se descarta que varios establecimientos opten por mantener la presencia de clientes restringida y dedicarse al servicio a domicilio.

“A muchos restaurantes les fue mejor mandando a domicilio que atendiendo gente dentro de los locales por lo que representa la atención al público, la limpieza, etc. Yo le apuesto a que varios se queden solo así”, indicó Grecia Chávez, propietaria de la cafetería “Zordo” en la colonia Roma, donde se dedican actualmente a surtir pedidos solo para llevar.

Reconoció que la cadena de higiene que han tratado de mantener en las cocinas desafortunadamente se rompe cuando llega a manos del repartidor, que por andar en la calle no extrema precauciones.

Consideró que el futuro, al menos inmediato para este tipo de giros en los que el consumo es de cortas estancias, será el servicio para llevar.

Al respecto, CANIRAC aseguró que los servicios para llevar son solo un paliativo y ayudaron a muchos restaurantes en los peores momentos, pero la mayoría requiere retomar una actividad como la de antes.

En tanto, en redes sociales, restauranteros lamentaron la falta de apoyo por parte del gobierno federal que en lugar de ayudar endurecieron el pago de impuestos y servicios lo que apretó las finanzas de muchos y a otros los mandó a la quiebra.

¿Estas con alguien por amor o estas con alguien para no estar solo?

Sindicalismo a la Vanguardia

"El amor es lo que somos. Si eres irresponsable, tu relación afectiva será igual. Si eres deshonesto, te unirás a una persona con mentiras"

Walter Riso

Desde que somos pequeños comenzamos a formar apegos o lazos que establecemos con ciertas personas y que nos ayudan a nuestro desarrollo y vínculos con los que nos rodean.

Se dice que el amar a alguien es abrir tu corazón de manera desinteresada mientras que el apego es el miedo a estar solo.

Cuando basamos una relación solo en el apego, la relación es más inestable y frágil.

Es en el núcleo de la familia donde las personas aprendemos ciertas conductas o situaciones que vamos desarrollando de manera positiva o negativa y de acuerdo a la experiencia podemos ir madurando o seguir así hasta el fin de nuestros días. En definitiva, para poder amar a otros, debemos comenzar a amarnos a nosotros mismos.

Definamos apego como: "Un sentimiento de obsesión hacia lo que creemos nos hace felices, puede ser una persona, un objeto, una idea o una actividad"[1]

Para saber diferenciar el amor del apego, es necesario distinguir que para que exista amor debe estar primero el apego, solo que el amor requiere de tiempo, conocer a la otra persona y la experiencia de momentos juntos. El apego es el miedo a perder aquello que se desea y, por consecuencia, la alegría, la mente esta tan metida en invertir recursos que pierde la posibilidad de disfrutar la vida de otra forma.

El amor nos permite crear compromiso con la pareja con planes a largo plazo mientras que el apego enferma, castra, incapacita, degrada, somete, deprime, genera estrés, asusta, cansa, desgasta y acaba con toda la autoestima del individuo, puede convertirse rápidamente en una posesión.

En el amor, la felicidad del otro y de nosotros mismos es importante. El apego es el deterioro energético, puede volverse en celos, tener ataques de ira, desarrollar patrones obsesivos de comportamiento, agredir física o llamar la atención de manera inadecuada, incluso atentados contra su propia vida.

La estructura mental del individuo que sufre del apego, contiene una dudosa presunción filosófica respecto al orden del universo. En el afán de conservar el objeto deseado, le persona apegada, de una manera ingenua y arriesgada, concibe y acepta la idea de lo "permanente", de lo eternamente estable

Bajo el disfraz del amor romántico, la persona apegada comienza a sufrir una despersonalización lenta hasta convertirse en parte de la persona amada

El desapego no es desamor, sino una manera sana de relacionarse, cuyas premisas son:

- Independencia
- No posesividad
- No adicción

La persona no apegada es capaz de controlar sus temores al abandono, no considera que deba destruir la propia identidad en nombre del amor, pero tampoco proporción el egoísmo y la deshonestidad.

Lo que no perciben las personas que sufren apego, es que por el camino del amor se han perdido a ellos mismos.

3 pasos para convertir el apego en algo positivo:

1. Debes alejarte de los distractores
2. Centra tu atención en lo importante
3. Sé una persona más consciente

De acuerdo a lo anterior debemos concentrarnos en el punto de ser conscientes, esto es, sentir, pensar y actuar con conocimiento de lo que se hace o dice y por supuesto, no olvidar que actualmente tenemos herramientas que nos pueden ayudar a superar estos trances para vivir de una mejor manera y a su vez con calidad.

Si requieres de lecturas que tengan que ver con el tema del Apego, a continuación, te dejo una lista de títulos y autores que seguro te ayudaran y te podrán orientar en caso de que te encuentres en esta situación o bien si requieres saber más del tema:

- Cuando amar demasiado es depender, Silvia Congost Provensal.
- Guía práctica para vencer la dependencia emocional, Walter Riso.
- Amor…¡Ya no tengo miedo!, Haydeé Colin

1. El apego es una jaula de oro para el pájaro que amamos[2]
2. El apego dice: dame. El amor dice: toma.
3. El apego dice: tú eres responsable de cómo me siento. El amor dice: yo soy responsable de cómo me siento.
4. El apego dice: eres mío. El amor dice: valoro que elijas libremente estar conmigo.
5. El apego dice: lo que tengo de ti, nadie más debería tenerlo. El amor dice: gracias por compartirte conmigo.
6. El apego dice: no me abandones (aunque seas infeliz). El amor dice: vuela (si con ello eres más feliz).
7. El apego dice: te necesito, quiero que me hagas feliz. El amor dice: te amo, quiero hacerte feliz.

[1] Terapeuta de Psicología Clínica y Programación Neurolingüística Gloria Villalobos Corral

[2] Tomado de Yogapositivo.com

RECREA Servicios Turisticos

Recrea Servicios Turísticos, anteriormente llamada Recrea Turismo Social SA de CV, es una empresa creada en 1991, con el firme propósito de brindar la posibilidad de viajar a todas las personas que pertenecen a sectores de la población desprotegidos y vulnerables.

Desde sus inicios la empresa se dedicó principalmente a la atención de trabajadores pertenecientes a distintos sindicatos, instituciones gubernamentales, paraestatales, y empresas de capital privado pertenecientes a asociaciones sindicales, creando para cada uno de estos sectores, productos de alta calidad a precios muy accesibles, satisfaciendo así las necesidades de viaje y esparcimiento de la clase trabajadora de México.

A lo largo de su historia, Recrea Servicios Turísticos ha ido ampliando cada día sus destinos de viaje, iniciando con Acapulco y Oaxtepec, continuando con La Ruta Maya, Barrancas del Cobre, Mazatlán, Puerto Vallarta, Ixtapa Zihuatanejo. Actualmente se ha trascendido más allá de las fronteras, recorriendo Cuba, Costa Rica, Brasil y Europa.

De igual forma los servicios que hoy en día se ofrecen abarcan prácticamente toda la gama de servicios en el turismo, desde una noche de hospedaje en México, hasta un crucero alrededor del mundo.

Actualmente Recrea Servicios Turísticos, es la empresa dedicada al “Turismo Social” con mayor tiempo laborando en nuestro país.

Recrea Servicios Turísticos

Tels: 5709 3874 y 2735 4196

(55) 1177 4159
5709 3874

VACACIONES VERANO

RIVIERA MAYA

25 Julio al 01 de Agosto 2020

8 Días 7 Noches

Incluye:

- ✓ Transporte terrestre
- ✓ Hospedaje hotel 4* (4 Noches)
- ✓ Cuatro desayunos tipo buffet
- ✓ Tres comidas
- ✓ Conductor de grupo
- ✓ Traslado a playas
- ✓ Servicio personalizado

PASEOS:

- ✓ *Cascada de aguazul*
- ✓ *Cascada de Misol-ha*
- ✓ *Palenque*
- ✓ Mahahual
- ✓ Isla Mujeres
- ✓ Xcaret
- ✓ Laguna de Bacalar de 7 Colores

No incluye Peaje y entrada

50% DESCUENTO para la 4ª Persona en HABITACION CUADRUPLE

!!INCLUYE XCARET PLUS!!

CPL	$8,320
TPL	$8,620
DBL	$9,220
SENCILLA	$9,820
MENOR	$6,130

PRECIO POR PERSONA

¡¡¡RECREA AL SERVICIO DE LA CLASE TRABAJADORA!!!

RecreaTurismoOficial @RecreaTurismo1 www.recreaturismo.com

xcaret by MEXICO

VISITA NUESTRO CANAL en YouTube

AUTÓNOMO Y MODERNO
SINDICALISMO a la Vanguardia

Entrevistas,
Noticias,
Denuncias,
Reportajes...

https://www.youtube.com/channel/UCdNzcYBDlUVrjOVmr4XLU_w

Contáctanos

Lic. Gabriela Alanís
ESPECIALISTA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Asesoría en Materia de Capacitación
alanis1028@gmail.com

Mtra. Stephany García
MAESTRA EN ALTA DIRECCIÓN CORPORATIVA
Asesoría Especilizada en Administración y Finanzas
stephany130887@gmail.com

Lic. Andrés Silva
LICENCIADO EN NUTRICIÓN
Nutriologo Clínico y Deportivo
andressilva.organic@gmail.com

Lic. Ximena Garmendia
LICENCIADA EN PERIODISMO
Periodista Especializada en Aviación
sobrecargoinforma@gmail.com

Ing. Alberto Quiroga
INGENIERO INDUSTRIAL
Capacitador y Consultor de Micro Empresas
aquiroga@sicaa.com.mx

Lic. Ricardo Fuentes
ABOGADO
Consultoría y Capacitación Laboral
solab.cdmx@gmail.com

Dr. Sergio Cerda
DOCTORADO EN ALTA DIRECCIÓN
Capacitación, Consutoría y Conferencias
contacto@cencapse.com.mx

Mtro. Alfredo de Jesús
MAESTRÍA EN DERECHO FISCAL
Asesoría en Impuestos y Fiscal
asesor.fiscal2015@hotmail.com

Mtra. Tania Sánchez
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS
Consultoría y Capacitación
grupo.capase@gmail.com

Mtro. Raúl Tavira
MAESTRO EN DESARROLLO EDUCATIVO
Psicólogo
raul.tavira.81@gmail.com

Sindicalismo a la vanguardia · @sindicalismovanguardia · @sindicalismov · sindicalismov

El Instituto de Posgrado en Derecho, Universidad Laboral de Mexico 4.0 y la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo

T-MEC
IMPLICACIONES LABORALES Y ECONÓMICAS

LIC. HECTOR M. CERVANTES NIETO
Cervantes Nieto Abogados, S.C
"Libertad Sindical, Hot line y Paneles laborales"

MTRO. JOSÉ LUIS MIRANDA LOZANO
Norlatina Consultores S.A. de C.V.
"AMLO en Washington, efectos económicos y Políticos

FECHA:
23 Y 24 DE JULIO 2020

HORARIO:
18:00 A 20:00 hrs.

INFORMES E INSCRIPCIONES:
IPD 5555164221 / 5526149659 / 595931111 / 5516787638
administracion@ipd.edu.mx

SE ENTREGARA CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR

zoom

COORDINA: MTRO. ISRAEL RAMIREZ CASTAÑEDA

El Instituto de Posgrado en Derecho, Universidad Laboral de Mexico 4.0 y la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo

SINDICALISMO Y CONCIENCIA DE CLASE
"Por un sindicalismo responsable"

MTRO. JORGE LOYO PÉREZ
MEDIOS DE ACCION DIRECTA EN EL SINDICALISMO

DR. PABLO FRANCO HERNÁNDEZ
LA ACCION SINDICAL INTERNACIONAL

DR. MANUEL FUENTES MUÑÍZ
"SINACTRAHO" TRABAJADORAS DEL HOGAR
TESTIMONIO DE LUCHA SINDICAL EN MEXICO

FECHA:
24, 26 y 28 DE AGOSTO 2020

HORARIO:
16:00 A 19:00 hrs.

INFORMES E INSCRIPCIONES:
IPD 5555164221 / 5526149659 / 595931111 / 5516787638
administracion@ipd.edu.mx

SE ENTREGARA CONSTANCIA CON VALOR CURRICULAR

zoom

COORDINA: MTRO. ISRAEL RAMIREZ CASTAÑEDA