

TRIBUNA LABORAL

JUNIO 2026 | No. 2,
Guadalajara, Jalisco

Órgano oficial de la FTJ-CTM Jalisco



**JUAN
HUERTA**

**MOVIMIENTO
OBRERO
PROPONE GRAN
PROYECTO
NACIONAL
DE VIVIENDA
SOCIAL**

**ENTREVISTA
ANTONIO ÁLVAREZ ESPARZA**

EXIGE FRENAR EL USO POLÍTICO DE
INFONAVIT Y AFORES; NO ES CAJA CHICA



**LUIS BEAS/
COPARMEX**

“SI CUIDAMOS A LAS MIPYMES,
CUIDAMOS EL EMPLEO DE JALISCO”

**FUERZA FEMENINA
BLANCA LILIANA
LÓPEZ RODRÍGUEZ**

**Cuatro décadas de pasión
y liderazgo sindical**

UNIDOS SOMOS MÁS FUERTES

La unión, la dignidad y el trabajo construyen un México más justo, equitativo y próspero, que garantice derechos y oportunidades para todas y todos.



EDITORIAL

PENSAMIENTO OBRERO



Por Juan Huerta Peres

Reconocer a quien cuida la vida

En lo que es el corazón del sistema de salud mexicano, las enfermeras y enfermeros representan una de las expresiones más nobles y sacrificadas del servicio humano.

Día con día, 365 días al año, sin importar feriados, madrugadas o condiciones adversas, entregan su conocimiento, su energía y su vocación para salvar miles de vidas, aliviar el dolor, acompañar el nacimiento de nuevos seres y brindar dignidad en los momentos más difíciles.

Su labor, muchas veces invisible y poco reconocida, es sin embargo indispensable e invaluable. Son el primer contacto del paciente, la mano que cura, la voz que consuela y el alma que sostiene al sistema de salud. Hoy, más que nunca, es momento de visibilizar, valorar y honrar esa entrega incansable.

Precisamente, me tocó participar en días pasado en el evento de Reconocimiento a la Atención de la Calidad en Enfermería, organizado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, fue un momento cargado de emoción y significado.

Como Secretario General de la Federación de Trabajadores de Jalisco, tuve el honor de estar presente y dirigir unas palabras a las enfermeras y enfermeros que recibieron tan merecida distinción.

Para cualquier institución, empresa u organismo público, el elemento más valioso siempre serán sus trabajadoras y trabajadores. Ellos y ellas son su verdadero corazón y motor.

En el IMSS esto se hace especialmente evidente. Son las enfermeras, enfermeros, médicos, personal administrativo y de atención quienes, con su esfuerzo diario, han construido la historia de esta gran institución y serán quienes determinen su futuro.

De todas las profesiones que conforman el sistema de salud, la enfermería ocupa un lugar privilegiado y profundamente noble. Son las enfermeras y enfermeros quienes están en la primera línea de atención: quienes reciben al paciente con humanidad, alivian el dolor, administran medicamentos, acompañan en los momentos más difíciles y, muchas veces, son el rostro más cercano y cálido del sistema de salud.

Con su dedicación se salvan miles de vidas cada año. Son ellas y ellos quienes ayudan a traer nuevas vidas al mundo y quienes acompañan con dignidad y respeto al adulto mayor en sus últimos momentos.



Con su dedicación de las enfermeras se salvan miles de vidas cada año. Son ellas y ellos quienes ayudan a traer nuevas vidas al mundo y quienes acompañan con dignidad y respeto al adulto mayor en sus últimos momentos”

Su labor trasciende lo técnico; es un acto permanente de generosidad y vocación de servicio.

Por eso, reconocer su trabajo no debe limitarse a un evento anual. Reconocer significa honrar, agradecer y, sobre todo, actuar.

Hoy México enfrenta un serio déficit de personal de enfermería. Mientras la recomendación internacional es de 9 profesionales por cada mil habitantes, nuestro país apenas cuenta con alrededor de 3. Esta brecha debe cerrarse de manera urgente.

Es necesario impulsar mejores condiciones laborales y salariales para estas y estos profesionales.

Un salario digno, instalaciones adecuadas, suficiente equipo médico, abasto permanente de medicamentos, programas de formación continua y especialización, así como un reconocimiento constante a su esfuerzo, son elementos indispensables para fortalecer su vocación y evitar el burnout y la deserción.

Desde la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ-CTM) hemos hecho de la defensa y fortalecimiento del IMSS una prioridad estratégica e irrenunciable.

Sabemos que más de 22 millones 700 mil trabajadores afiliados y sus familias dependen de esta institución en todo el país.

Por ello, exigimos un IMSS fortalecido, con infraestructura moderna, personal suficiente y atención oportuna y de calidad.

El mejor homenaje que podemos rendir hoy a nuestras enfermeras y enfermeros no



son solo palabras o diplomas.

El verdadero reconocimiento consiste en comprometernos todos —autoridades, sindicato y trabajadores— a cerrar las brechas existentes, abatir rezagos y construir juntos el IMSS que México necesita: un instituto público fuerte, eficiente, humano y de excelencia.

Que este reconocimiento sea el punto de partida para una nueva etapa en la que el personal de enfermería sea valorado no solo con aplausos, sino con hechos concretos: mejores sueldos, mejores condiciones y mayor respeto a su noble labor.

A todas las enfermeras y enfermeros del IMSS: gracias por su entrega diaria, por su sacrificio y por recordarnos que cuidar la salud de los demás es una de las formas más hermosas de servir a la patria.

Juan Huerta es Secretario General de la Federación de Trabajadores de Jalisco

Juan Huerta es el Secretario General de la Federación de Trabajadores de Jalisco

DIRECTORIO



Juan Huerta Peres
Secretario General de
Federación de
Trabajadores de Jalisco

Coordinador general
Gabriel Ibarra Bourjac

Coordinador editorial
Alfonso Gómez Godínez

Subcoordinador editorial
Jorge Jaime Hernández

Editor Gráfico
Jorge Simón Macía Páez

Consejo editorial
Alfonso Gómez Godínez
Blanca Liliána
López Rodríguez
Gerónimo Noel
González Álvarez
Jorge Jaime Hernández

Articlistas
Alfonso Gómez Godínez
Gerónimo Noel
González Álvarez
Guillermo Hernández
Godoy
Arturo Pérez Díaz
Jorge Jaime Hernández

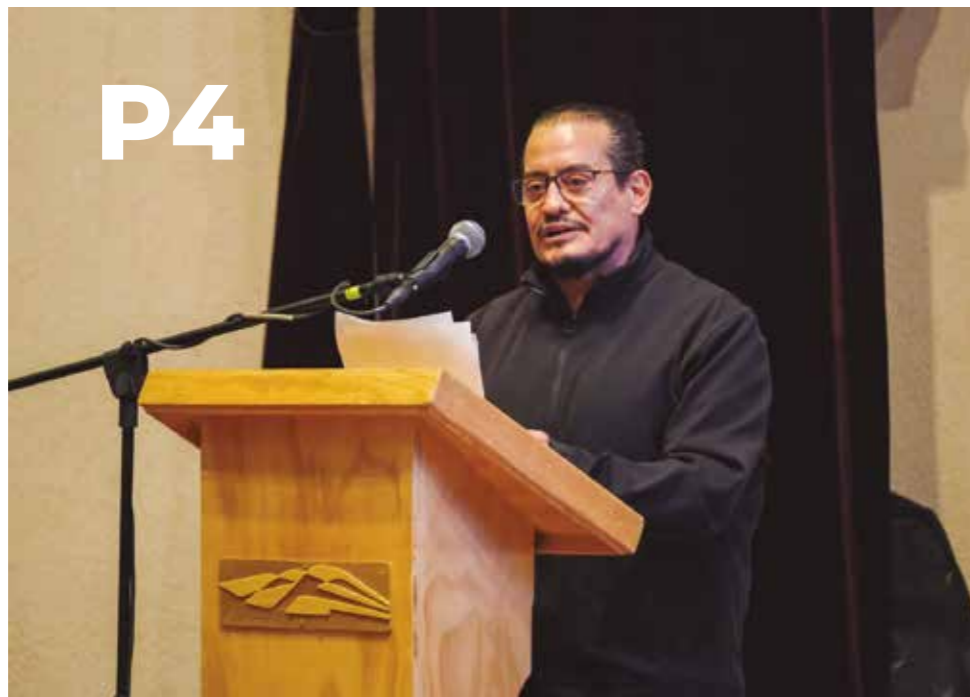
Reporteros
Francisco Junco
Fotógrafo
Enrique Manterola

TRIBUNA LABORAL es una publicación mensual de la Federación de Trabajadores de Jalisco
Fecha: 1 de junio de 2026.
Edición número 02.
Registro y licencias en trámite.

Dirección: Juan Sebastián Bach 5685 Int. 101.
Colonia Residencial La Estancia. CP45030.
Teléfono: 332306-9366, Zapopan, Jalisco.



CONTENIDO



P4

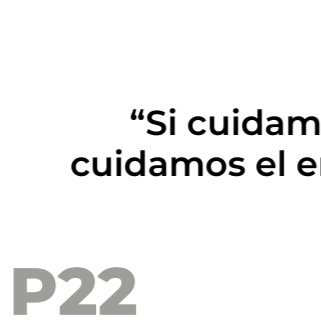
TEMA CENTRAL

JUAN HUERTA
LA URGENTE AGENDA PENDIENTE DEL INFONAVIT EN JALISCO



ENTREVISTA
ANTONIO ÁLVAREZ ESPARZA
Exige frenar el uso político de Infonavit y Afores; no es caja chica

P6



ENTREVISTA
LUIS BEAS
"Si cuidamos a las Mipymes, cuidamos el empleo de Jalisco"

P22



ENTREVISTA
ELKER TEPPER GARCÍA
Se consolida la apuesta por la cultura del acuerdo en Jalisco

P26



FUERZA FEMENINA
BLANCA LILIANA LÓPEZ RODRÍGUEZ
Cuatro décadas de pasión y liderazgo

P30



PERSONALIDADES
JOSÉ SALOMÉ OROZCO
Don Heliodoro Hernández Loza El líder que supo ser justo

P12

OPINIÓN

ALFONSO GÓMEZ
La inflación, el impuesto regresivo

P3

JORGE JAIME HERNÁNDEZ
Una mancuerna que siempre empuja en el ajedrez electoral

P21

GUILLERMO HERNÁNDEZ GODOY
La importancia de la prevención

P29

ARTURO PÉREZ DÍAZ
¿Conviene pagar retroactivo?

P25

TEMAS DE ACTUALIDAD



La inflación, el impuesto regresivo

La inflación no es solo un dato económico: tiene graves implicaciones sociales, políticas y desestabiliza la gobernabilidad de un país

Por Alfonso Gómez Godínez

Junto a la amenaza del desempleo, la inflación es el fenómeno más dañino para la clase trabajadora. La inflación se detona por múltiples causas, es terca y persistente y puede agravarse si no se toman las medidas adecuadas.

Su manifestación más grave es la llamada "hiperinflación", que es cuando el nivel de inflación alcanza los tres dígitos. Así, tenemos casos como en los años ochenta del siglo pasado, donde la mayoría de los países de Sudamérica fueron alcanzados por incrementos de los precios fuera de control.

En la lucha sindical es importante tener memoria y no olvidar que en 1985 la inflación en Argentina alcanzó un nivel de 675.2% anual que se desbocó hasta 4,928 en 1989. Sí, leyó bien, una inflación de cuatro dígitos. Bolivia, también en 1985 registró un nivel de inflación de 11,749%; en esa época compañeros de estudio bolivianos me narraban lo que significa el infierno de la vida cotidiana con esa tasa de inflación. Un infierno para los que tienen un salario fijo que se evapora en el transcurso del día.

Más recientemente conocemos el caso venezolano que en 2025 registró una inflación de 475% anual, y vaya que en años anteriores había superado los cuatro dígitos. En México, no podemos olvidar, que en 1988 cerró la inflación en alrededor del 100% anual y estuvimos a un paso de caer al precipicio de la hiperinflación. Afortunadamente hoy estamos lejanos de un escenario de dichas proporciones. Nuestras metas y resultados finales rondan sobre una tasa de 3 y 4% anual.

Sin embargo, detrás de estas cifras se esconde otras historias como el comportamiento de la inflación en rubros específicos como la canasta básica, la canasta alimentaria, la vivienda y otros productos y servicios que golpean los bolsillos de la clase trabajadora.



Mientras la inflación en su promedio anual en México ha sido del 4.4%, el aumento en los precios de la canasta básica ha sido superior y ronda alrededor del 6%, mientras que la canasta alimentaria se ha incrementado

A la inflación se le califica como un "impuesto" regresivo debido a que los trabajadores que tienen salarios fijos establecidos en sus contratos se ven imposibilitados de recuperar su poder adquisitivo hasta la llegada de las siguientes negociaciones salariales. En ese lapso de tiempo, su bolsillo es gravado por el aumento de los precios sin posibilidades de resarcirse y afectando sus condiciones de vida.

Lo anterior contrasta con otros sujetos de la vida económica que al resentir un aumento en los precios de los productos que adquieren toman la decisión de trasladar ese aumento a sus clientes y consumidores al interior del proceso productivo y en el mercado final de bienes y servicios.

De la misma manera existen grupos sociales que debido a su riqueza acumulada y/o altos niveles de ingreso pueden tomar decisiones en tiempo real para proteger su dinero de una corrosiva inflación, adquiriendo bienes inmuebles, activos financieros, comprando divisas, metales, obras de arte a fin de proteger el poder adquisitivo de sus recursos, inclusive con las posibilidades de ganar más dinero en medio de la

tormenta inflacionaria. En épocas inflacionarias algunos ganan y la mayoría pierde.

Mientras la inflación su promedio anual en México ha sido del 4.4%, el aumento en los precios de la canasta básica ha sido superior y ronda alrededor del 6%, mientras que la canasta alimentaria se ha incrementado en 8.3%; ambas canastas han estado por encima de la inflación promedio con incrementos desproporcionados en verduras como el jitomate, cebolla, frijol, principalmente. Resalta el aumento en el precio del jitomate que de abril del año pasado a la fecha se ha incrementado en 121%. Otros indicadores señalan que en el pasado abril, las verduras y frutas subieron 21.4%. El golpe para la mesa de los trabajadores y sus familias es demoledor.

Combatir la inflación es una prioridad en la agenda económica nacional. La tarea es compleja porque tiene una raíz diversa y múltiples. Desde la inflación que es importada internacionalmente hasta la inflación que se deriva de estructuras monopolísticas de mercado, prácticas desleales, fenómenos climáticos, caída de la producción e inversión, mercados negros y extorsión, principalmente.

La inflación es regresiva al afectar a los que menos tienen ya que la mayor parte de su ingreso se destina a la comida y al subir los precios de la misma se reduce sustancialmente su ingreso real y disponible. En otras palabras, los que tienen ingresos fijos y menores no tienen posibilidades de defenderse ante un incremento de los precios y reducen su poder de compra.

La inflación no es solo un indicador macroeconómico, la inflación tiene enormes implicaciones sociales y políticas y desestabiliza la gobernabilidad de un país. El desencanto de la gente inicia cuando el esfuerzo de estirar el bolsillo es insuficiente para atender la mesa donde se sienta la familia.

OPINIÓN

LA URGENTE AGENDA PENDIENTE DEL INFONAVIT EN JALISCO

Movimiento obrero propone Gran Proyecto Nacional de Vivienda Social

La idea es que se involucre de manera coordinada a los tres niveles de gobierno, al sector privado y al sector social

Por Juan Huerta Peres

El derecho a la vivienda digna no es un tema secundario para el movimiento obrero mexicano. Es, junto con la salud, uno de los pilares fundamentales del Estado de Bienestar. Hoy, ante los desafíos que enfrenta el INFONAVIT y la creciente dificultad para acceder a una casa propia, es urgente abrir un debate serio, responsable y con sentido social sobre el futuro de la vivienda en México, particularmente en Jalisco.

Con más de 2.1 millones de trabajadores formales y más de 110 mil empresas registradas, Jalisco enfrenta un reto mayúsculo. Más de la mitad de estos trabajadores perciben ingresos inferiores a los 12,614 pesos mensuales. Para ellos, adquirir una vivienda representa un esfuerzo titánico.

Según datos del propio INFONAVIT, en la entidad hay 839 mil trabajadores afiliados en condiciones de solicitar un crédito, de los cuales aproximadamente 500 mil solo pueden acceder a viviendas de entre 450 y 550 mil pesos.

El problema es claro: no existe suficiente oferta en ese rango de precio al existir una brecha entre la capacidad económica de los trabajadores y la oferta inmobiliaria impide cumplir cabalmente con el artículo 4 constitucional y la fracción XII del artículo 123, que obligan a las empresas a proporcionar viviendas adecuadas a sus trabajadores.

UN PROBLEMA ESTRUCTURAL

La oferta de vivienda social y de interés social ha disminuido drásticamente en los últimos años. Los factores son múltiples: escasez de tierra urbana apta y a precios accesibles, trámites lentos y costosos, altos precios de materiales por inflación y, sobre todo, la ausencia de una política pública decidida que regule y estimule la construcción

“ Jalisco registra más de 2.1 millones de trabajadores formales en 110 mil empresas, de los cuales más de la mitad perciben ingresos promedio inferiores a los 12,614 pesos mensuales”

de vivienda asequible.

Mientras tanto, miles de trabajadores se ven obligados a vivir en condiciones precarias, rentando o compartiendo vivienda, muchas veces lejos de sus centros de trabajo, lo que genera mayor gasto en transporte y menor calidad de vida familiar.

Ante esta realidad, el movimiento obrero propone la construcción de un Gran Proyecto Nacional para el Impulso de la Vivienda Social, que involucre de manera coordinada a los tres niveles de gobierno, al sector privado y al sector social.

SEIS PILARES PARA UNA NUEVA POLÍTICA DE VIVIENDA

1. Planeación Urbana con Sentido Social

Es indispensable que los gobiernos elaboren Planes Estatales de Vivienda que contemplen disponibilidad de suelo, seguridad jurídica, infraestructura básica (agua, drenaje, energía y vialidades) y equipamiento urbano.

2. Cooperación entre sectores

Se requieren alianzas estratégicas entre gobiernos, constructores y economía social

para habilitar suelo a precios accesibles, reducir trámites y permisos, y bajar costos de producción sin sacrificar calidad.

3. Fortalecimiento y reforma del INFONAVIT

El Instituto debe mantener su carácter tripartito y mejorar su eficiencia. Es necesario materializar las recientes reformas para que realmente se traduzcan en mayor acceso a la vivienda. Además, urge implementar un plan agresivo para recuperar, rehabilitar y poner en el mercado las miles de viviendas abandonadas que tiene el INFONAVIT en la Zona Metropolitana de Guadalajara.

4. Nuevos esquemas de financiamiento

Se deben promover tasas preferenciales, subsidios focalizados y mecanismos mixtos como el que ya existe entre INFONAVIT e IPEJAL en Jalisco.

5. Innovación en la construcción

Es urgente impulsar tecnologías y materiales que reduzcan costos sin afectar la calidad y habitabilidad de las viviendas.

6. Regulación favorable a la vivienda social

Estados y municipios deben crear normativas que faciliten la habilitación de reservas territoriales para vivienda económica, con incentivos claros para los desarrolladores.

UN MOTOR ECONÓMICO ESTRATÉGICO

La construcción de vivienda no es solo un tema social: es uno de los principales motores económicos del país. Cada vivienda generada puede crear hasta cinco empleos formales directos e indirectos, además de dinamizar cadenas productivas completas (materiales, transporte, servicios, etc.).

En el contexto del Plan México y la estrategia del Nearshoring, garantizar vivienda accesible se vuelve una condición clave



Miles de trabajadores se ven obligados a vivir en condiciones precarias, rentando o compartiendo vivienda, muchas veces lejos de sus centros de trabajo.

para atraer inversión y retener talento. Un estado que no resuelve el tema habitacional pierde competitividad.

UN LLAMADO A LA ACCIÓN

Desde la Federación de Trabajadores de Jalisco hemos incorporado la vivienda como uno de los temas prioritarios de nuestra agenda. No podemos ni debemos conformarnos con diagnósticos. Es momento de pasar a la acción concreta.

Llamamos a los gobiernos federal, estatal y municipal, a la iniciativa privada y al sector social a construir juntos una política de vivienda con visión de Estado, que ponga en el centro al trabajador y a su familia.



Tengamos presente que el empleo formal y de calidad sigue siendo el camino más efectivo y sustentable para combatir la pobreza y mejorar las condiciones de vida

de millones de mexicanos. Y porque una familia con vivienda propia es una familia con mayor estabilidad, arraigo y esperanza en el futuro.

El INFONAVIT debe ser parte central de esta transformación. No como un simple otorgador de créditos, sino como un verdadero instrumento de justicia social y desarrollo urbano.

El momento de actuar es ahora.

Juan Huerta Peres es Secretario General de la Federación de Trabajadores de Jalisco / CTM

LO DIJO

“ De los 839 mil trabajadores jaliscienses afiliados al Infonavit con capacidad de crédito, 500 mil solo pueden acceder a viviendas de entre 450 y 550 mil pesos”



“ El movimiento obrero propone la construcción de un Gran Proyecto Nacional para el Impulso de la Vivienda Social, que involucre de manera coordinada a los tres niveles de gobierno, al sector privado y al sector social

ENTREVISTA

**ANTONIO ÁLVAREZ ESPARZA/
SECRETARIO GENERAL DE FROC-CONLABOR**
**Exige frenar el uso político de
Infonavit y Afores; no es caja chica**

Desde la experiencia el líder obrero critica la reforma laboral y defiende los ahorros de los trabajadores

Por Francisco Junco

A sus 83 años, Antonio Álvarez Esparza conserva una lucidez afilada y una memoria política que parece intacta. Habla pausado, sin prisas, pero con la firmeza de quien ha pasado más de tres décadas sentado en la primera fila del sindicalismo jalisciense. Su voz no necesita elevarse para imponer presencia. El dirigente de la FROC-CONLABOR sostiene las ideas con la misma serenidad con la que acomoda las manos sobre el escritorio, sin estridencias, pero con autoridad.

Nacido en Guadalajara en 1943, Antonio Álvarez comenzó a trabajar desde los 10 años. La vida obrera no la conoció desde los libros ni desde la dirigencia; la conoció desde el abajo. Quizá por eso, cuando habla del trabajador, lo hace con un tono más cercano al de un viejo taller que al de un discurso político. Su conversación mezcla referencias históricas, reclamos al gobierno federal y una defensa permanente de la organización sindical.

Durante la entrevista, el líder sindical se muestra crítico de la reforma laboral federal, de la situación del Seguro Social y del manejo de los fondos del Infonavit y las Afores. También reconoce los cambios que ha vivido el sindicalismo, especialmente con la incorporación de mujeres a espacios de liderazgo. Aunque evita hablar de logros personales, deja entrever una trayectoria marcada por la negociación política y la estabilidad laboral en Jalisco.

Y aunque su discurso mantiene el tono clásico del sindicalismo tradicional, también refleja preocupación por los nuevos tiempos y por el futuro de las organizaciones obreras.

Vestido con sobriedad, con el rostro marcado por los años pero todavía con energía

“**La Ley Federal del Trabajo actual empuja mucho a la individualización y eso debilita la fuerza sindical. La Ley Federal es muy proclive a la destrucción de la unidad sindical, y que rompe con la base más importante de la unidad del trabajador, que es su ADN”**

en la mirada, Álvarez Esparza habla como alguien acostumbrado a atravesar distintos sexenios sin perder interlocución. Ha convivido con gobiernos priistas, panistas y emecistas.

Uno de los momentos que Antonio Álvarez Esparza recuerda como clave en la relación entre el sindicalismo jalisciense y los gobiernos panistas, ocurrió durante la administración de Emilio González Márquez. En ese periodo se consolidó una etapa de diálogo entre empresarios, sindicatos y gobierno, al grado de que el mandatario respaldó el reconocimiento histórico a líderes obreros emblemáticos como Francisco Silva Romero y Heliodoro Hernández Loza, cuyos nombres fueron impulsados para ingresar a la Rotonda de los Jaliscienses Ilustres.

Para la FROC-CONLABOR, aquel gesto representó más que un homenaje simbólico, fue una señal de entendimiento político

con un gobierno emanado del PAN, en una etapa donde las relaciones entre el sindicalismo tradicional y la alternancia política todavía enfrentaban resistencias. Álvarez Esparza sostiene que durante el sexenio de Emilio González Márquez se logró consolidar una estabilidad laboral basada en acuerdos y diálogo permanente entre el sector obrero y empresarial.

EL GRAN RETO DE LA INFLACIÓN
Tribuna Laboral. ¿Cuál es el principal reto que enfrentan hoy los trabajadores en Jalisco?

Antonio Álvarez Esparza. Cada año tenemos retos externos, internos e institucionales. El más visible es la inflación, el aumento en los productos de la canasta básica y la dificultad para lograr salarios más remunerativos. Sí, han mejorado algunos contratos colectivos, pero todavía estamos lejos de que el trabajador viva realmente tranquilo, en algunos casos estamos al tope.

Pensar en un salario de emergencia sería una salida, pero hoy no se ve viable en el ambiente político-laboral.

Tribuna Laboral. ¿Y el gran reto interno del sindicalismo?

Antonio Álvarez Esparza. Mantener la unidad. La Ley Federal del Trabajo actual empuja mucho a la individualización y eso debilita la fuerza sindical. La Ley Federal es muy proclive a la destrucción de la unidad sindical, y que rompe con la base más importante de la unidad del trabajador, que es su ADN. Se rompe con algo fundamental del trabajador, el sentido de pertenencia a una clase obrera que construyó este país, desde las carreteras hasta las escuelas y las presas.

Tribuna Laboral. Jalisco presume generación de empleo, pero persisten las que-



Antonio Álvarez Esparza, Secretario General de la FROC-CONLABOR, durante la entrevista exclusiva concedida a Tribuna Laboral.

“CON TODOS LOS GOBERNADORES HEMOS BUSCADO ESTABILIDAD LABORAL”

A lo largo de más de 35 años al frente de la Federación Revolucionaria de Obros y Campesinos (FROC-CONLABOR), Antonio Álvarez Esparza ha mantenido una relación constante con los diferentes gobiernos que han estado al frente de Jalisco.

Su trayectoria refleja la capacidad de un dirigente sindical tradicional para adaptarse a las distintas alternancias políticas, pasando del viejo sistema priista —donde los sindicatos contaban con fuerte representación política— a las administraciones de oposición, donde tuvo que construir nuevos puentes de diálogo.

Con los gobiernos panistas, Álvarez Esparza vivió un inicio complicado, particularmente durante la administración de Alberto Cárdenas, pero logró estabilizar las relaciones al final de esa primera alternancia.

Disfrutó de una buena química con Francisco Ramírez Acuña y consolidó una importante estabilidad laboral con Emilio González Márquez.

Posteriormente mantuvo respeto institucional con Aristóteles Sandoval y Enrique Alfaro, a pesar de conflictos puntuales. Actualmente, su relación con el gobernador Pablo Lemus se caracteriza por la confianza personal y el trabajo conjunto, fruto de una larga trayectoria compartida desde los ámbitos empresarial y sindical.

Tribuna Laboral. Después de 35 años al frente de la FROC, ¿cómo han sido sus relaciones con los gobernadores?

Antonio Álvarez Esparza. Ha habido etapas distintas. Con los gobiernos priistas teníamos representación política importante y eso ayudaba mucho a gestionar beneficios para los trabajadores. Con la alternancia en Jalisco, la llegada del PAN, hubo un periodo difícil al inicio, es-

pecialmente con Alberto Cárdenas, pero después logramos estabilizar la relación. Lo logramos al término ya de la primera administración panista.

ENTENDIMIENTO CON RAMÍREZ ACUÑA Y EMILIO GONZÁLEZ Tribuna Laboral. ¿Y con Francisco Ramírez Acuña y Emilio González Márquez?

Antonio Álvarez Esparza. Con Ramírez Acuña tuvimos una relación muy buena. Fue una experiencia positiva trabajar con un gobernador de oposición. Después, con Emilio González, hubo mucha empatía y se consolidó una estabilidad laboral importante entre sindicatos y empresarios.

Tribuna Laboral. ¿Cómo fue la relación con Aristóteles Sandoval y Enrique Alfaro?

Antonio Álvarez Esparza. Con Aristóteles hubo buena relación, aunque sí tuvimos conflictos, como el tema de los taxistas. Con Alfaro también hubo respeto. El único problema fuerte fue con los pepenadores, pero nunca rompió la relación institucional.

Tribuna Laboral. ¿Y hoy con Pablo Lemus?

Antonio Álvarez Esparza. Bien. Hay confianza personal porque nos conocemos desde hace muchos años. Desde joven empresario ya participaba en organismos empresariales y coincidimos en muchos proyectos de modernización y relación obrero-patronal. Hasta ahora no hemos tenido diferencias importantes.

Creo que por la afinidad, viene de su origen sindical empresarial, pero tal afinidad se da desde que él empieza a trabajar en órganos empresariales. Y la verdad, como FROC-CROC-CONLABOR, nunca hemos dejado de tener un acercamiento y nunca hemos dejado de hacer equipo, tanto empresas como los sindicatos.



En su oficina como Secretario General de la FROC-CONLABOR, Antonio Álvarez Esparza resguarda esta significativa imagen de los dos grandes pilares del sindicalismo jalisciense: don Francisco Silva Romero y don Heliodoro Hernández Loza. En el centro, detrás de ambos, la lideresa Doña Lupita Martínez de Hernández Loza.

“Que piensen en servir (consejos a los jóvenes dirigentes sindicales). Este mundo consumista llena a la gente de ilusiones vacías. Cuando alguien llega a un cargo no debe pensar en servirse, sino en servir a los demás. La vida es eso: servir y seguir sirviendo”

PIDE AL GOBERNADOR DEFENDER AL IMSS Tribuna Laboral. ¿Cuál es la principal petición al gobierno estatal?

Antonio Álvarez Esparza. Que defiendan al Seguro Social y no permita que se siga diluyendo con la llamada universalización. El IMSS ya no tiene capacidad suficiente ni en infraestructura, ni en médicos, ni en medicamentos. La salud pública debe ser responsabilidad del gobierno federal, no solamente de las cuotas de los trabajadores.

Tribuna Laboral. También han cuestionado el manejo de Infonavit y las Afores.

Antonio Álvarez Esparza. Sí. Estamos pidiendo un frente común para defender esos fondos. No es correcto que el gobierno federal los use como caja chica para otros programas. Ese dinero pertenece a los trabajadores.

Tribuna Laboral. ¿Cómo ve la participa-

ción de las mujeres en el sindicalismo?

Antonio Álvarez Esparza. Siempre ha habido mujeres muy capaces en el sindicalismo, aunque antes tenían menos espacios. Hoy hemos avanzado mucho. Ya no puede existir un comité sindical que no contemple representación femenina. Y la mujer ha demostrado gran capacidad para dirigir.

Tribuna Laboral. ¿Hay diferencia entre el liderazgo de hombres y mujeres?

Antonio Álvarez Esparza. No. Donde sí hay una discusión válida es en los salarios en puestos de confianza. Pero en el trabajo operativo o manual normalmente no existe esa diferencia.

Tribuna Laboral. En regiones como El Salto o Poncitlán persisten denuncias por enfermedades renales. ¿Qué postura tienen?

Antonio Álvarez Esparza. Es un problema gravísimo. Hay alta incidencia de enfermedades renales y cáncer, y todo apunta a

la contaminación del agua. Se habla mucho del saneamiento del Río Santiago, pero las acciones reales no llegan. Hay recomendaciones de derechos humanos que ni siquiera se cumplen.

Tribuna Laboral. ¿Qué futuro le ve al IPEJAL?

Antonio Álvarez Esparza. Tiene problemas muy serios. Durante años hubo inversiones mal manejadas y decisiones políticas que dañaron los fondos. Se hicieron proyectos que no eran viables y eso debilitó el instituto. Lo preocupante es que cada vez está más cerca el riesgo de que esos fondos se agoten.

Tribuna Laboral. ¿Qué opina de las llamadas “pensiones doradas”?

Antonio Álvarez Esparza. Hay casos injustificables, sobre todo de funcionarios que terminan con pensiones enormes solo por haber ocupado ciertos cargos. Eso sí es un abuso al dinero de los trabajadores. Pero también hay trabajadores que sí cotizaron y trabajaron toda su vida con buenos salarios, y no se les debe meter en el mismo saco.

Tribuna Laboral. ¿Qué papel jugará el sindicalismo rumbo a las próximas elecciones?

Antonio Álvarez Esparza. Nosotros respetamos el voto de cada trabajador. Lo que hacemos es señalar lo que está ocurriendo en temas como el Seguro Social, el Infonavit o las Afores. La gente decidirá.

Tribuna Laboral. ¿La FROC buscará acercarse a alguna fuerza política en particular?

Antonio Álvarez Esparza. No. Estamos buscando perfiles, personas que realmente cumplan compromisos con los trabajadores, con la educación, la salud y la seguridad. Hoy muchos partidos toman decisiones de arriba hacia abajo y ya no escuchan a la base.

Tribuna Laboral. ¿Cuál considera su principal logro personal en estos 35 años?

Antonio Álvarez Esparza. No me gusta hablar de logros personales. Prefiero que cada quien haga su trabajo y que la historia juzgue. Nunca he sido alguien que quiera ponerse por delante.

Tribuna Laboral. ¿Qué mensaje le daría a los jóvenes trabajadores y nuevos líderes sindicales?

Antonio Álvarez Esparza. Que piensen en servir. Este mundo consumista llena a la gente de ilusiones vacías. Cuando alguien llega a un cargo no debe pensar en servirse, sino en servir a los demás. La vida es eso: servir y seguir sirviendo.

“Ha crecido mucho la informalidad en todo el país. Siento que ha habido algunas fallas en la política económica nacional o excesiva fiscalización. Algo está fallando en la política económica o en la forma en que se fiscaliza a las empresas”

jas por bajos salarios. ¿Cuál es su diagnóstico?

Antonio Álvarez Esparza. Ha crecido mucho la informalidad en todo el país. Siento que ha habido algunas fallas en la política económica nacional o excesiva fiscalización. Algo está fallando en la política económica o en la forma en que se fiscaliza a las empresas. Tenemos contratos colectivos muy buenos, con muchas cláusulas económicas que ayudan al trabajador, y quienes tienen contrato colectivo están por arriba de la media salarial nacional. Además, hay que considerar prestaciones y utilidades, que en algunas empresas son importantes.

REFORMA CENTRALIZA CONTROL SINDICAL

Tribuna Laboral. ¿La reforma laboral benefició o perjudicó a los trabajadores?

Antonio Álvarez Esparza. La reforma centralizó demasiado el control sindical. Hoy todo depende de plataformas digitales y de criterios que se manejan desde el centro del país. Para formar un sindicato o tener un contrato colectivo hay muchos requisitos y todo se supervisa desde el Centro Federal de Conciliación. A veces pareciera que dependemos más de alguien detrás de una computadora en Ciudad de México que de la voluntad de los trabajadores.

Tribuna Laboral. ¿Existe diálogo real entre empresarios, gobierno y sindicatos en Jalisco?

Antonio Álvarez Esparza. Sí, especialmente con los empresarios. Tenemos muy buena relación con organismos como COPARMEX, el Consejo de Cámaras, la Cámara de Comercio y AMCHAM. Siempre ha habido comunicación y trabajo conjunto.

LO DIJO

PABLO LEMUS REAFIRMA SU COMPROMISO CON LA PAZ LABORAL Y EL DESARROLLO ECONÓMICO EN JALISCO



“El compromiso de este gobierno es mantener un entorno de colaboración y paz entre empleadores, sindicatos y autoridades. Solo así podremos seguir creciendo como estado y mejorando la calidad de vida de las y los trabajadores”

En el marco del Día del Trabajo, el Gobernador de Jalisco, Pablo Lemus Navarro, reiteró su respaldo al sector laboral del estado y anunció que en los próximos días se dará a conocer un aumento salarial.

ACCIÓN OBRERA

Divulgación del pensamiento

LA TRANSFORMACIÓN SINDICAL EN MÉXICO AVANZA CON ROSTRO DE MUJER

La presencia femenina en las dirigencias sindicales de México casi se duplicó en cuatro años: pasó de 8.9% en 2021 a 17.8% en 2025, según datos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCL). A más de seis años de la reforma laboral de 2019, 939 mujeres han alcanzado la Secretaría General de sus sindicatos, lo que representa un cambio histórico en la estructura de poder del movimiento obrero mexicano, tradicionalmente dominado por hombres. Además, la participación femenina se ha fortalecido en otros niveles de representación. De las 78,175 carteras sindicales registradas hasta 2025, 23,632 están ocupadas por mujeres, equivalente al 30.2% del total.



MI PRIMERA CHAMBA VINCULA A 270 JÓVENES CON EMPLEO FORMAL EN SU PRIMER AÑO EN ZAPOPAN

En su primer año, el programa Mi Primera Chamba del Gobierno de Zapopan ha vinculado a 270 jóvenes de 18 a 27 años con empleos formales. Con una inversión de 1.5 millones de pesos, ofrece un apoyo de 9 mil pesos en seis meses (jornada completa) a quienes se mantengan en el puesto. El objetivo es reducir la informalidad laboral juvenil y facilitar su primera experiencia formal mediante alianzas con 387 empresas, conforme dio a conocer Salvador Villaseñor Aldama, coordinador general de Desarrollo Económico y Combate a la Desigualdad de Zapopan.



7 DE CADA 10 CONFLICTOS LABORALES LLEGAN A ARREGLO

En Jalisco 7 de cada diez conflictos que se presentan en el Consejo de Conciliación Laboral se resuelven vía el arreglo, dio a conocer la titular de este organismo, Elker Tepper García, quien precisa que pese a los procesos de integración de nuevos conciliadores y su curva de aprendizaje y espera que a fines del 2026 se pueda incrementar más la efectividad. La meta sería que al término de la administración se llegara al 85% de efectividad.

IMPACTO LABORAL DE LA IA EN MÉXICO

El profesor Ismael Plascencia López, del Cety Universidad, alertó que México y Tijuana no están listos para los cambios que traerá la inteligencia artificial. Aunque aún no sustituye empleos completos, la IA ya desplaza actividades específicas, principalmente en empleos de “cuello blanco”. Estimó un aumento del desempleo entre 5% y 10% en los próximos años, advirtiendo que la academia, gobierno y empresas deben prepararse urgentemente.



LA IA GOLPEA AL EMPLEO EN ESPAÑA

La inteligencia artificial está comenzando a golpear el empleo tecnológico en España. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2026, sectores clave como programación y consultoría informática perdieron 23,400 empleos en un año (-4,4%), mientras que las telecomunicaciones cayeron un 9,4% y los servicios de información se desplomaron un 33,6%. Desde su pico en 2024, el empleo digital ha perdido más de 48,900 puestos. Expertos como José Varela, de UGT, atribuyen esta contracción directamente al avance de la IA, especialmente al “vibe coding” y la automatización de tareas, junto con despidos en consultoras y operadoras.



VOCES

“Beatriz Paredes es una mujer excepcional, inteligente, sensible y profundamente comprometida con México y con las causas de las y los trabajadores (...) En esta conversación reafirmamos algo que siempre hemos compartido, trabajar en equipo, con responsabilidad y visión, por el bien de las familias trabajadoras de México”

TERESO MEDINA/ SECRETARIO GENERAL DE LA CTM
Beatriz Paredes lo visitó en la oficina donde despacha



“La unidad nacional, la estabilidad laboral, la productividad y el fortalecimiento de la industria mexicana serán fundamentales para defender la competitividad y el desarrollo de nuestro país (...) Sostuve un importante encuentro con el Secretario de Economía, Marcelo Ebrard, para dialogar sobre los retos económicos y laborales que enfrenta México en el actual contexto internacional y rumbo a la revisión del T-MEC”

TERESO MEDINA/ SECRETARIO GENERAL DE LA CTM



CARTÓN DE LÍ



¿LO SABÍAS?

LAS GRANDES EMPRESAS EN MÉXICO TIENEN UNA ADOPCIÓN DE IA DEL 17%, MIENTRAS QUE EN CASOS COMO EL DE LOS PAÍSES BAJOS LA CIFRA LLEGA AL 50%. LA BRECHA DE ADOPCIÓN ENTRE LAS EMPRESAS PEQUEÑAS (6%) Y EMPRESAS GRANDES MEXICANAS (17%) ES DE 2.8 VECES.

ESTUDIO PRESENTADO POR EL CENTRO MÉXICO DIGITAL

LA BRECHA ES IGUALMENTE MARCADA POR ENTIDAD FEDERATIVA: MIENTRAS ENTIDADES COMO NUEVO LEÓN (12.6%), TAMAULIPAS (9.9%) Y LA CIUDAD DE MÉXICO (9.4%) LIDERAN LA TRANSICIÓN, ESTADOS COMO CHIAPAS (5.3%), NAYARIT (5.6%) Y SONORA (5.9%) MUESTRAN NIVELES DE ADOPCIÓN QUE APENAS ALCANZAN LA MITAD DE LOS LÍDERES NACIONALES.

ESTUDIO PRESENTADO POR EL CENTRO MÉXICO DIGITAL



PERSONALIDADES

JOSÉ SALOMÉ OROZCO /

Don Heliodoro Hernández Loza, el líder que supo ser justo

Fue un dirigente con autoridad moral y siempre estuvo a favor de los trabajadores, pero sin extralimitarse

Por Gabriel Ibarra Bourjac

En la historia de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ) hubo grandes figuras que formaron parte del equipo de don Heliodoro Hernández Loza y que contribuyeron a la consolidación de la organización obrera, como es el abogado laboralista José Salomé Orozco Pérez que lo sobrevive.

Tribuna Laboral entrevistó a José Salomé, quien a sus 88 años de edad, es un hombre lúcido y con una gran fortaleza física, que se formó como abogado laboralista con quien fue el brazo derecho jurídico de don Heliodoro Hernández Loza, Genaro Vega Salazar y que a su vez fue secretario del Trabajo y Conflictos de la organización obrera.

Don José Salomé Orozco, militante cetemista con más de cinco décadas de trayectoria, habla con admiración, respeto y gratitud de quien considera el gran constructor del sindicalismo jalisciense.

EL MAESTRO GENARO VEGA SALAZAR

“A don Heliodoro lo conocí por conducto de don Genaro Vega Salazar, quien era el secretario del Trabajo de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ). Don Genaro representaba a la mayoría de las empresas más grandes del estado”, recuerda.

Don Heliodoro no solo era una figura de poder dentro del movimiento obrero. Era, según el testimonio de Orozco Pérez, un líder con autoridad moral y sentido de justicia. “Era muy astuto, muy capaz y siempre estaba a favor de los trabajadores, pero sin extralimitarse”.

Salomé recuerda las palabras que solía pronunciar el llamado patriarca del sindicalismo jalisciense cuando hablaba con los empresarios: “Está bien que necesitamos a las empresas, pero págúenles bien a los trabajadores, trátenlos con respeto y cumplan el contrato colectivo. No hay problema. Siempre fue un hombre justo”.

“Don Heliodoro no solo era una figura de poder dentro del movimiento obrero. “Era muy astuto, muy capaz y siempre estaba a favor de los trabajadores, pero sin extralimitarse”

UN DIRIGENTE CERCANO A LA BASE

Uno de los rasgos que más destaca José Salomé de don Heliodoro es su cercanía con los trabajadores. “Era un hombre sencillo. Cuando llegaba a las empresas saludaba a todo mundo, platicaba con los obreros, preguntaba por su familia y se interesaba por los problemas reales de la compañía. Convivía con ellos para conocer de primera mano lo que estaba ocurriendo”. Esta forma de liderazgo, humana y directa, le permitió construir una enorme credibilidad tanto entre los trabajadores como entre los empresarios.

DE LA GENERACIÓN DE CARLOS RIVERA ACEVES

Salomé Orozco recuerda con melancolía su época de estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad de Guadalajara, al haber formado parte de la generación de abogados junto a Carlos Rivera Aceves, que fue gobernador de Jalisco y que fue uno de las épocas más gratas de su vida. “Tenía 18 años. Jugábamos en el equipo de básquetbol junto con Carlos a quien le decíamos “La Calaca y Pelopón”. Era muy flaco, alto, delgado y muy corrioso. No sé cómo esté ahora, pero en esa época era muy bueno”.

Vivíamos en el mismo barrio cuando éramos niños, él vivía en Dionisio Rodríguez 211, a media cuadra de donde yo vivía, en Río de Janeiro, pegado al Hospicio Cabañas.

Después de haber participado en el equipo de básquetbol que fue subcampeón nacional, Salomé y Carlos tomaron rumbos distintos. Uno la política y otro el derecho laboral. “Yo me dediqué a la abogacía. Empecé a trabajar con don Genaro Vega Salazar en el ramo y me di cuenta de que eso era lo que me gustaba: ayudar a la gente”.

“Así fue como empecé a trabajar también con don Heliodoro Hernández Loza. Trabajamos con varias empresas, empujando a huelga a aquellas que no cumplían con los contratos colectivos. Generalmente los problemas eran los mismos: malos tratos de los patrones o que no les pagaban bien a los trabajadores”.

Don Genaro Vega Salazar laboraba en la empresa Swecomex que se dedicaba al diseño, fabricación y comercialización de bienes de capital y equipos de proceso industrial, fabricación y montaje de infraestructuras metálicas de alta complejidad.

Asimismo, Salomé Orozco, además de abogado, formó y dirigió el Sindicato de Trabajadores en Ranchos, Granjas, Huertas y del Campo en General en el Estado de Jalisco, así como el Sindicato de Trabajadores en Ensamble y Manufactura Industrial en el Estado de Jalisco, este último de corte nacional.

CUANDO CONOCIÓ A DON FIDEL Y A NAPO

Hay varias anécdotas que Salomé Orozco comparte para los lectores de Tribuna Laboral de conflictos laborales en lo que le tocó participar y que le permitió conocer al mismo tiempo a dos de los líderes sindicales más poderosos del país y que mostraron la forma y el sentido de ejercer el poder: Don Fidel Velázquez Sánchez, máximo líder his-



Don José Salomé Orozco, abogado laboralista militante cetemista con más de cinco décadas de trayectoria, habla con admiración, respeto y gratitud de quien considera el gran constructor del sindicalismo jalisciense, don Heliodoro Hernández Loza.

“

Era un hombre sencillo. Cuando llegaba a las empresas saludaba a todo mundo, platicaba con los obreros, preguntaba por su familia y se interesaba por los problemas reales de la compañía. Convivía con ellos para conocer de primera mano lo que estaba ocurriendo”



Así conoció José Salomé Orozco a Don Fidel Velázquez: tras emplazar a huelga en la mina de Talpa, fue llamado a la Ciudad de México. En una misma tarde, Fidel y Napoleón Gómez Sada resolvieron el conflicto laboral.



José Salomé Orozco y Carlos Rivera Aceves, compañeros de la Facultad de Derecho de la UdeG y del equipo de basquetbol subcampeón nacional. Amigos de barrio y de cancha en su juventud.

“

Un buen líder sindical es el que está cerca de sus agremiados, el que se preocupa por su bienestar como familia y como gente productiva. Debemos ser más positivos para el beneficio de todos. Somos mexicanos”

tórico de la CTM y Napoleón Gómez Sada, secretario general del Sindicato Nacional de Mineros.

Entre las anécdotas que José Salomé comparte en esta entrevista, recuerda cómo conoció a Don Fidel Velázquez, máximo líder nacional de la CTM y al líder del Sindicato Nacional Minero, Napoleón Gómez Sada.

Así lo recuerda: “Me hablaron los trabajadores de la mina de Talpa diciendo que los maltrataban, que no les pagaban bien y a veces pasaban quincenas sin recibir su sueldo. Les pregunté qué querían hacer y decidimos emplazar a huelga.

Poco después me llamó don Heliodoro y me dijo: ‘Usted que anda emplazando huelgas, tiene que ir mañana a la Ciudad de México con don Fidel Velázquez’.

“Me pidió estar a las 9 de la mañana del día siguiente en las oficinas de don Fidel. Tomé el vuelo de las 9 de la noche y llevé conmigo a uno de los trabajadores de Talpa para que contara personalmente lo que estaba pasando”.

Al llegar, don Fidel preguntó: “¿Ya llegó el de Jalisco? Échenmelo para acá”.

“Entramos a su oficina y le expliqué que estábamos emplazando a huelga. El trabajador le contó los malos tratos y la falta de pago. Don Fidel se molestó, tomó el teléfono y llamó inmediatamente al senador Napoleón Gómez Sada.

Nos mandaron con él. Llegamos antes de las 5 de la tarde. Don Napoleón nos recibió y, después de escuchar al trabajador, se enojó y dijo: “¡A qué la fregada!”.

Agarró el teléfono y le habló a su representante en la mina en Talpa: “Despide inmediatamente a fulano, no quiero volver a verlo ahí. Que les paguen lo que les deben a los trabajadores y que no haya más malos tratos. Si no cumples, tú también sales”.

A los 30 minutos le confirmaron que ya se habían cumplido sus órdenes. Entonces don Napoleón nos dijo: “Señores, ya no hay problema. Regresen a Jalisco, quiten las banderas de huelga”.



En la gráfica Salomé Orozco con Juan Huerta Peres, cuando el arandense realizaba la función de adjunto con funciones de Secretario General de la FTJ.

Nos dio un cheque de 5 mil pesos para gastos, se lo entregué al trabajador y le pedí que me reportara cómo seguían las cosas.

HUELGA EN HOTELES DE PUERTO VALLARTA

Uno de los episodios más significativos que relata Salomé Orozco de emplazamientos a hoteles en Puerto que duró cinco meses. Se trataba de la defensa de los guías de turistas, quienes no tenían oficina propia y trabajaban directamente con la administración hotelera y las agencias de viajes.

“Fue una negociación muy difícil, incluso estaba involucrado el señor Miguel Alemán, pero don Heliodoro nunca cedió ante las

presiones del capital. Cuando se trataba de una injusticia, no había negociación. Primero estaban los trabajadores”, enfatiza.

Don Heliodoro no era un radical. Entendía perfectamente la importancia del equilibrio. “No defendía al trabajador a ultranza. Sabía que las empresas también debían poner su parte. Decía que si no hay disciplina y respeto mutuo, no caminamos juntos”, explica Orozco Pérez.

LA HUELGA DE MEZQUITAL DEL ORO

A Salomé Orozco le tocó también emplazar a huelga a Mezquital del Oro, que en su tiempo fue la empresa de mayor producción de pollo, era una empresa de capital so-

norense que se estableció en Jalisco y que funcionaba muy bien. Era una empresa muy sólida y con mucho dinero. Tenían alrededor de 23 granjas de más de 100 mil pollos cada una. Era la número uno del país. Incluso criaban pollos en Sonora para exportar a Estados Unidos y aquí vendían otro tanto.

Tenían todo lo necesario: médicos, veterinarios y expendios propios. Funcionaba excelentemente.

Sin embargo, fue en 2003 cuando empezaron los problemas en Mezquital del Oro y conforme relata nuestro entrevistado, el problema inició cuando uno de los hijos de la señora dueña se hizo cargo de la empresa.

“Llegó con otra mentalidad. No quería pagar bien a la gente. Decía que si ganaban 10 mil pesos a la semana, él se los quería quitar”.

Yo le dije claramente: “La gente tiene que comer. Usted puede hacer lo que quiera con su dinero, pero primero tiene que pagarles a los trabajadores”.

Eso generó muchos conflictos y finalmente estallamos la huelga. Yo iba cada semana a llevarles apoyo económico a los trabajadores que estaban en la huelga.

Duramos en huelga alrededor de dos o tres años (2005-2006). Al final la familia decidió arreglar el problema. Tuvieron que pagar todo lo que debían, más intereses, y se levantó la huelga.

Finalmente, la empresa Mezquital del Oro desapareció.

EPILOGO

Con toda esa experiencia vivida, el haber estado cerca de don Heliodoro Hernández Loza, Salomé Orozco expresa convencido que fue un líder fuera de serie.

“Un buen líder sindical es el que está cerca de sus agremiados, el que se preocupa por su bienestar como familia y como gente productiva. Debemos ser más positivos para el beneficio de todos. Somos mexicanos”.

Don Heliodoro Hernández Loza, expresa convencido, tenía muy claro su responsabilidad como líder obrero, pero esa visión equilibrada le permitió mantener interlocución con los diferentes gobiernos que pasaron por Jalisco. Don Heliodoro militó hasta su muerte en el PRI y esa relación le dio una gran influencia ante los gobiernos que todos eran emanados de las filas del tricolor.

Para concluir la entrevista Salomé Orozco expresa que don Heliodoro le dio una gran lección de vida, con su sencillez y humildad, alejado de las posiciones de soberbia, como suele pasar en los hombres y mujeres del poder. “Me enseñó a ser una persona con los pies en la tierra, pensante y, sobre todo, a ayudar a la gente. Porque si ayudas a la gente, estás bien contigo mismo”.

EVENTO

CELEBRAN 1 DE MAYO EN PALCCO/
DESACELERA EMPLEO EN JALISCO

La FTJ advierte que se logra apenas 7 mil plazas en primer trimestre, en Jalisco

De acuerdo al INEGI, en el primer trimestre de 2026 se registró el peor dato de creación de empleo formal desde 2005, con solo 207 mil plazas a nivel nacional

Por Francisco Junco

En el marco de la conmemoración del Día del Trabajo, el secretario general de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ), Juan Huerta Pérez, mostró cifras de la caída de generación de fuentes de empleos en la entidad durante el primer trimestre del 2026, con la generación de apenas de los 7 mil 657 nuevos empleos, muy por debajo de los niveles habituales de entre 15 mil y 20 mil en el mismo periodo del pasado año.

Este dato, explicó, es el deterioro del mercado laboral, en un contexto marcado por desaceleración económica, cierre de empresas y presiones inflacionarias, factores que están limitando la capacidad de generación de empleo formal en el estado.

“Este primero de mayo es un momento más que propicio para externar nuestra preocupación en torno a la generación de empleo, que se registra tanto en el ámbito nacional como estatal”.

“Según la encuesta nacional de ocupación y empleo del INEGI, en el primer trimestre del 2026 se reportó a nivel nacional un nivel de generación de empleos formales que es el más bajo desde el 2005, con sólo 207 mil nuevas fuentes de empleo, cuando la demanda de nuevos empleos es por arriba del millón y medio anuales, no es sorpresa que esta tendencia negativa tenga sus efectos consecuentes en Jalisco, una generación de empleos de apenas arriba de los 7 mil 657 nuevos empleos en todo el primer trimestre”, informó.

Aseguró que esto significa varias cosas, hemos caído a nivel nacional en ese rubro, niveles muy alejados de la tendencia de años pasados, en sintonía con lo anterior, y agregó que el reporte más reciente de la Coparmex, afirma que en este primer trimestre



Ante las bajas cifras de empleo, Juan Huerta Pérez urgió priorizar la protección de las empresas y fuentes de trabajo, ya que el empleo formal y de calidad es la mejor herramienta para combatir la pobreza y mejorar las condiciones de vida.”

tre del año cerraron 938 establecimientos y que de cada empresa que abrió sus puertas, 14 las tuvieron que cerrar.

“Frente a dichos números el IMSS y las autoridades laborales del gobierno federal asumen otros datos, cuestión de metodologías y formas de medición, la realidad es que es impostergable poner como prioridad en la agenda de los asuntos públicos la protección de la planta productiva, la protección de las fuentes de empleo y desplegar un esfuerzo coordinado entre los factores de producción”, urgió, al tiempo que llamó para encontrar mecanismos de apoyo como condición básica para impulsar la creación de empleos de calidad.

“Es urgente revertir los resultados en materia de empleo, no olvidemos que el empleo formal y de calidad es el camino único y seguro para el combate y la erradicación de la pobreza y es el que ofrece de mane-

ra sustentable mejoras a las condiciones de vida de las personas”, puntualizó.

A este panorama se suma un problema estructural a nivel nacional, la informalidad, donde 56 de cada 100 personas económicamente activas carecen de seguridad social y prestaciones, de acuerdo con el secretario del Trabajo, Ricardo Barbosa Asensio, quien advirtió que este fenómeno sigue siendo uno de los principales obstáculos para garantizar condiciones laborales dignas en el país.

“La crisis energética que, como bien comentó el gobernador, a mediados de esta semana pensamos que no llega a México, pero sí llega fuertemente a México por el tema del subsidio que se está dando a los combustibles. Ese dinero se está drenando de otros proyectos sociales que tiene el gobierno federal. Es un tema importante que pensamos que no afecta a México, pero sí afecta. Tenemos el gran reto de combatir la informalidad”, apuntó el funcionario estatal.

La celebración del Día del Trabajo en Jalisco, se realizó en PALCCO, organizada por el Consejo Estatal Obrero, donde no sólo albergó los posicionamientos políticos y sindicales, sino que se transformó en un espacio de convivencia familiar con una feria dirigida a hijos de trabajadores, con juegos mecánicos, carrusel y actividades recreativas, lo que aportó un componente de cercanía social y de reconocimiento simbólico a las familias que sostienen la vida laboral cotidiana.

EL DIAGNÓSTICO DEL EMPLEO EN JALISCO

El líder Huerta Peres, en otra parte de su discurso combinó reivindicación histórica con un diagnóstico puntual del contexto



El secretario general de la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ), Juan Huerta en su discurso combinó reivindicación histórica con un diagnóstico puntual del contexto económico actual.



Celebración del Día del Trabajo en PALCCO, Jalisco donde se dieron los posicionamientos sindicales, políticos y económicos sobre la situación del empleo en Jalisco.



El secretario del Trabajo del Estado, Ricardo Barbos al dirigir su mensaje a líderes y trabajadores de la Federación de Trabajadores de Jalisco.

económico actual.

“El trabajador no es un instrumento desechable, aspira y exige una vida digna en su fuente de trabajo y en la sociedad”, expresó, al tiempo que advirtió sobre la desaceleración en la generación de empleo formal tanto a nivel nacional como estatal.

En el evento, el presidium convergieron actores estratégicos del ámbito público, sindical y empresarial, entre ellos, el secretario general de la Federación de Trabajadores de Jalisco, Juan Huerta Pérez; el dirigente de la FROC, Antonio Álvarez Esparza; así como líderes empresariales como Javier Arroyo Navarro, de la Cámara de Comercio, y Luis Arturo Beas Gutiérrez, de Coparmex Jalisco,

configurando un escenario de interlocución entre los distintos factores de la producción.

A ellos se sumaron el secretario del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Barbosa Asensio; el coordinador de Crecimiento y Desarrollo Económico, Mauro Garza Marín; y presidentes municipales del área metropolitana como Gerardo Quirino Velázquez Chávez, Verónica Delgadillo, Laura Imelda Pérez Segura y María Elena Farías Villafán, en una presencia que evidenció el carácter transversal del evento.

El arranque de los posicionamientos estuvo a cargo del presidente municipal de Tlajomulco, Quirino Velázquez, quien centró su intervención en el reconocimiento al

trabajo como eje articulador de la sociedad, apelando a una narrativa que coloca a los trabajadores como protagonistas históricos del desarrollo estatal.

Antonio Álvarez Esparza, dirigente de la FROC, ofreció una lectura histórica del movimiento obrero en Jalisco, destacando la transición de etapas de confrontación hacia esquemas de colaboración entre sindicatos, empresas y gobierno.

“No estamos en contra de nadie, estamos en favor del trabajo, de la mejoría de las condiciones de cada trabajador y de sus familias, hoy existe una cultura de respeto que no nos va a destruir ninguna vicisitud económica”, afirmó.

Además, evocó episodios de conflicto del pasado para contrastarlos con el presente, señalando que la unidad actual es resultado de procesos históricos complejos, donde el diálogo sustituyó a la confrontación como mecanismo de resolución, lo que, dijo, ha permitido estabilidad laboral en la entidad.

Desde la óptica empresarial, Javier Arroyo Navarro, presidente de la Cámara de Comercio de Guadalajara, coincidió en la interdependencia entre capital y trabajo, destacando que el desarrollo económico sostenible sólo es posible si se articula con el bienestar social.

“No hay empresas sin trabajadores, no hay crecimiento sin esfuerzo... el desarrollo

se construye cuando el crecimiento económico va de la mano con el bienestar de las personas”, afirmó.

La presidenta municipal de Guadalajara, Verónica Delgadillo, introdujo una dimensión histórica al recordar las luchas obreras de finales del siglo XIX y principios del XX, vinculándolas con los derechos laborales contemporáneos.

“La lucha sigue viva, todavía enfrentamos brechas salariales y desigualdades, por eso debemos seguir perfeccionando nuestro marco legal para garantizar derechos”, expresó, al referirse a temas como la equidad de género y las condiciones laborales.

No obstante, entre líneas, el evento dejó

ver un escenario complejo, donde la desaceleración en el empleo, presiones inflacionarias, cierre de unidades económicas y desigualdades persistentes, elementos que tensionan el discurso de unidad.

El Primero de Mayo se configuró así no sólo como una conmemoración simbólica, sino como un espacio de articulación política y diagnóstico colectivo, donde la coincidencia en la necesidad de cooperación contrasta con la magnitud de los desafíos que enfrenta el mundo del trabajo en Jalisco.

MENSAJES DE LÍDERES POLÍTICOS, EMPRESARIALES Y SINDICALES



El presidente municipal de Tlajomulco, Gerardo Quirino Velázquez Chávez, destacó la dimensión territorial del empleo en la Zona Metropolitana. Señaló que el acelerado crecimiento urbano ha obligado a miles de trabajadores a realizar traslados de dos o tres horas diarias, afectando gravemente su calidad de vida.

“Muchas y muchos de ustedes hacen trayectos muy largos todos los días para llegar a su trabajo, eso también es parte de lo que tenemos que atender como gobiernos”, expresó Quirino Velázquez a los municipios a asumir un rol más activo en la planeación del desarrollo, vinculando movilidad, servicios y generación de empleo, con el fin de reducir brechas y crear entornos más equilibrados que no desgasten a las familias.

**Gerardo Quirino Velázquez Chávez/
Presidente municipal de Tlajomulco
de Zúñiga**



El dirigente de la FROC Jalisco, Antonio Álvarez Esparza, llamó a preservar los equilibrios contruidos en las relaciones laborales, advirtiendo que la estabilidad no es un estado permanente, sino un proceso que requiere cuidado constante ante escenarios económicos adversos.

“Las crisis van y vienen, pero lo que no puede cambiar es nuestra decisión de mantenernos unidos, porque cuando se rompe el equilibrio, pierden los trabajadores y pierde el desarrollo”, enfatizó. Álvarez Esparza subrayó que el sindicalismo debe actuar con responsabilidad y visión de largo plazo, privilegiando siempre el diálogo y la negociación como herramientas esenciales para sostener condiciones laborales estables sin frenar la actividad económica del estado.

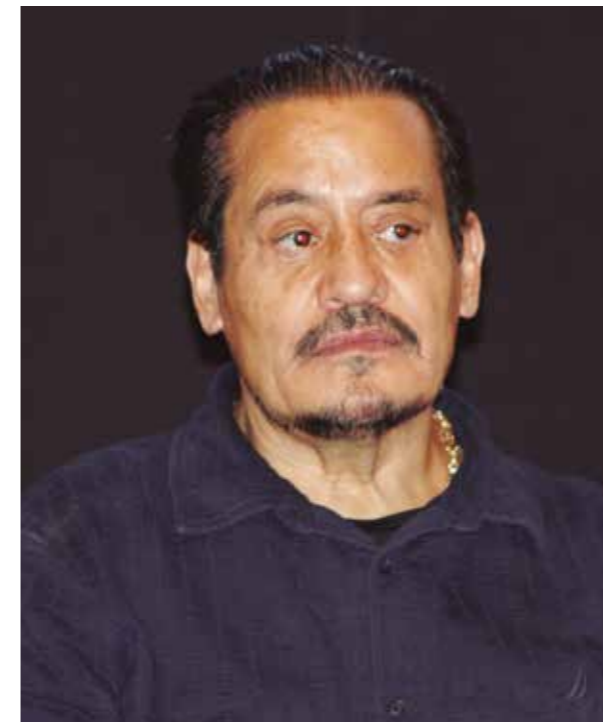
**Antonio Álvarez Esparza/
Secretario general de la FROC-CON-
LABOR Jalisco**



La presidenta municipal de San Pedro Tlaquepaque, Laura Imelda Pérez Segura, destacó la responsabilidad de los gobiernos locales para hacer efectivos los derechos laborales. Señaló que no basta con su reconocimiento legal, sino que es fundamental garantizar su cumplimiento en la vida cotidiana de los trabajadores.

“Necesitamos que esos derechos que se han conquistado a lo largo de la historia no se queden en el papel, que realmente se vivan en cada centro de trabajo y en cada relación laboral”, afirmó. Pérez Segura llamó a los municipios a fortalecer sus capacidades para acompañar a la clase trabajadora, promoviendo entornos laborales justos, dignos y equitativos que cumplan con el marco legal.

**Laura Imelda Pérez Segura/
Presidenta municipal de San Pedro
Tlaquepaque**



El secretario general de la FTJ-CTM, Juan Huerta Pérez, alertó sobre la desaceleración en la generación de empleo formal y sus repercusiones en la estabilidad social. Destacó el desajuste actual entre la oferta y la demanda laboral.

“El trabajador no es un instrumento desechable, aspira, exige y reclama el derecho a una vida digna en su fuente de trabajo y en la sociedad”, afirmó. Huerta Pérez llamó a fortalecer la coordinación entre los sectores productivos, subrayando que la protección del empleo formal debe ser una prioridad en la agenda pública para garantizar condiciones sostenibles de desarrollo y bienestar para la clase trabajadora.

**Juan Huerta Pérez/
Secretario general de la FTJ-CTM**



El presidente de la Cámara de Comercio de Guadalajara, Javier Arroyo Navarro, subrayó la interdependencia entre trabajadores y empresas, al señalar que el desarrollo económico se construye a partir del esfuerzo conjunto de ambos sectores. Indicó que el capital humano es el principal motor de crecimiento.

“No hay empresas sin trabajadores, no hay crecimiento sin esfuerzo y no hay desarrollo sin compromiso”, expresó al definir la relación entre productividad y bienestar.

En su análisis, destacó la necesidad de avanzar hacia modelos económicos más equitativos, donde la innovación y la inclusión formen parte de una misma estrategia de desarrollo.

**Javier Arroyo Navarro/
Presidente de la Cámara de Comercio
de Guadalajara**



La presidenta municipal de Guadalajara, Verónica Delgadillo, centró su mensaje en la memoria histórica del movimiento obrero, al señalar que los derechos laborales actuales son resultado de luchas que tuvieron costos humanos significativos. Destacó que estas conquistas deben preservarse y ampliarse.

“La lucha sigue viva, necesitamos seguir perfeccionando nuestro modelo jurídico para garantizar derechos”, expresó al referirse a los desafíos contemporáneos.

Asimismo, subrayó que persisten brechas estructurales, particularmente en materia de género, lo que obliga a mantener una agenda activa en favor de la igualdad laboral.

**Verónica Delgadillo/
Presidenta municipal de Guadalajara**



El secretario del Trabajo, Ricardo Barbosa Asensio, planteó un diagnóstico integral del entorno laboral, al vincular los retos del empleo con factores económicos globales como la inflación y la crisis energética. Indicó que estos elementos inciden directamente en la estabilidad de las empresas.

“No podemos seguir en un país donde la mayoría de los trabajadores esté en la informalidad, sin seguridad social ni prestaciones”, advirtió al dimensionar el problema estructural.

En ese sentido, llamó a fortalecer el diálogo entre gobierno, sindicatos y sector empresarial como mecanismo para preservar la paz laboral y enfrentar los desafíos económicos.

**Ricardo Barbosa Asensio/
Secretario del Trabajo y Previsión
Social de Jalisco**



Gabriel Ibarra Bourjac al hablar sobre la creación de la revista Tribuna Laboral, que tiene como finalidad convertirse en el espacio de expresión de la FTJ y del sector obrero de Jalisco, enfatizó el papel de la comunicación como herramienta esencial para ordenar el debate público en materia laboral.

“Lo que estamos haciendo es poner esa experiencia al servicio de la Federación, de los trabajadores y de la comunidad misma, porque la comunicación es fundamental para que una sociedad tenga rumbo y logre resultados”, expresó.

Ibarra Bourjac indicó que la publicación buscará documentar fenómenos como las brechas estructurales y las transformaciones del empleo, con el objetivo de generar insumos útiles para entender y acompañar los procesos de cambio laboral.

**Gabriel Ibarra Bourjac/
Coordinador general de la revista Tribuna Laboral**



Alfonso Gómez Godínez centró su intervención en la importancia de dar contenido real a la actividad sindical, señalando que el debate público requiere ideas, propuestas y reflexión profunda para evitar que las organizaciones se reduzcan a una lógica meramente discursiva. “La actividad sindical, la actividad política, cualquier actividad social debe tener sustancia, debe tener contenido, debe tener ideas y propuestas... si carece de eso, se convierte en algo vacío”, afirmó durante la presentación del libro Agenda Laboral, presente y futuro.

Gómez Godínez destacó que la publicación es parte de un esfuerzo sostenido por generar pensamiento desde el movimiento obrero, integrando visiones de distintos sectores para construir una agenda común que dialogue con empresarios, autoridades y trabajadores.

**Alfonso Gómez Godínez/
Editor del libro Agenda Laboral de la FTJ-CTM**

LA FERIA FAMILIAR DEL PRIMERO DE MAYO



La celebración del Día del Trabajo en Jalisco, se realizó en PALCCO, organizada por el Consejo Estatal Obrero, donde no sólo albergó los posicionamientos políticos y sindicales, sino que se transformó en un espacio de convivencia familiar con una feria dirigida a hijos de trabajadores, con juegos mecánicos, carrusel y actividades recreativas, lo que aportó un componente de cercanía social y de reconocimiento simbólico a las familias que sostienen la vida laboral cotidiana.

OPINIÓN



Por Jorge Jaime Hernández

LA POLÍTICA Y LOS SINDICATOS

Una mancuerna que siempre empuja en el ajedrez electoral

Vendrán las elecciones y más de un partido buscará el voto de los trabajadores

Dentro de la historia del sindicalismo en el mundo, el área política siempre se ha destacado por la trascendencia de sus acciones en beneficio o perjuicio de los grupos electorales, siendo el líder sindical más famoso en la historia, Lech Walesa, por su papel en la caída del comunismo en Europa del Este; siendo tan grande su participación, que llegó a la presidencia de su país mostrando la fuerza de los trabajadores ante un sistema represivo.

Otro líder sindical reciente que llegó a la presidencia de su país Brasil es Lula Da Silva, ¿Qué tal?

México también tiene en la CTM a su referente más fuerte en el renglón político-sindical y viendo por el retrovisor histórico, observamos figuras muy fuertes que fueron forjadores de nuestro país y, sin duda, que la principal es Don Fidel Velázquez Sánchez, quien en muchos momentos fue el encargado de anunciar el famoso destape, de quién sería el candidato y, a la postre, quien sería electo presidente de México.

El partido hegemónico tricolor que durante décadas gobernó tenía tres pilares, donde los políticos de aquella época decían que descansaba el triunfo y aceptación de la población... Eran los tres sectores donde se identificaban: La CNOP, Confederación Nacional de Organizaciones Populares, que agrupaba a la población urbana y generalmente clase media. Otro sector importante fue el de los campesinos, representados por la CNC, Confederación Nacional Campesina y, el más numeroso e importante sin duda fue el sector obrero, representado ampliamente por la CTM, que año con año formaba parte de este engranaje político, claro con su respectivo reconocimiento y participación en el poder; sobre todo en el ejecutivo y legislativo, donde obtuvo muchas veces su respectiva cuota en las listas de candidatos, con cargos importantes en el gobierno.

La razón por la cual la política voltear a ver a los sindicatos es obvia... la lista de trabajadores de cualquier parte es enorme y, claro, ese es el principal objetivo de los partidos, tener la mayor cantidad de afiliados o, de por lo menos, votantes para acceder a los puestos directivos.

Las cosas a nivel Jalisco tiene también su historia, siendo el sempiterno Helidoro Hernández Loza, uno de los bastiones sindicales, a tal grado que su efigie está ubicada en la Rotonda de los Jaliscienses Ilustres y su participación política nos refiere hasta donde escaló este personaje, siendo diputado local

La razón por la cual la política voltear a ver a los sindicatos es obvia... la lista de trabajadores de cualquier parte es enorme y, claro, ese es el principal objetivo de los partidos, tener la mayor cantidad de afiliados o, de por lo menos, votantes para acceder a los puestos directivos



Lech Walesa. Con solidaridad propició la caída del régimen comunista.

y federal, senador y presidente municipal de Guadalajara.

Los gremios a lo largo de este siglo han tenido una evolución grande, con fuertes ataques para deshacer ese extraordinario poder que representa el movimiento de voluntades de los trabajadores afiliados, sin llegar al corporativismo, con una visión más amplia de retos para estos tiempos, donde la política... claro está, que voltear a ver a los sindicatos como un objetivo a perseguir; el movimiento sindical organizado es la mejor manera de tener la mira puesta de miles de trabajadores en una propuesta y, esto, es una estrategia que para nadie resulta extraña.

Poco a poco la Federación de Trabajadores de Jalisco ha sacado la cara en muchas ocasiones, mostrando su apoyo a diferentes partidos políticos según la coyuntura histórica que le ha tocado vivir, sobre todo a los líderes obreros, recordemos que después de Don Helidoro; le sucedió Don Catarino Isaac Estrada, quien tuvo una corta estadía por su avanzada edad, dejando los destinos de esta organización en manos de Francisco Ruiz Guerrero, quien no le aportó mucho a la causa y se perdieron muchos espacios de representación.

Después de Ruiz Guerrero llegó un líder

de Puerto Vallarta, Don Rafael Yerena Zambrano, quien en mayo del 2004 asumió la secretaría general mostrándose muy dinámico en tratar de recuperar los terrenos políticos que se perdieron, sobre todo en un tiempo de cambio de partido a nivel nacional.

Sin embargo, Yerena Zambrano en su labor consiguió darle a Jalisco voz a los trabajadores, él fue presidente municipal de Puerto Vallarta, diputado federal y senador de la República... además de hacer varios cambios y modificaciones a las relaciones internas con los sindicatos impulsando apoyos a los jóvenes y mujeres, en una central obrera envejecida y con grandes problemas que poco a poco se fueron solventando y preparando el camino a lo que hoy se vive en esta central obrera.

Recientemente en el 2024, un joven líder sindical llegó a la dirigencia de la Federación de Trabajadores de Jalisco, Juan Huerta Pérez, que en base a su trabajo y desarrollo ha ido tejiendo su camino, reorganizando las relaciones políticas de manera plural, ahora sin el ancla de ser la CTM Jalisco afiliada a un sólo partido, sino que de manera abierta se les ha dado la confianza a los militantes de pertenecer al grupo que más convenga a sus intereses y puedan ayudarles en su desarrollo personal y familiar.

Y en esta área política que apenas empieza en su vida como dirigente electo, su actividad no pasa desapercibida, por lo que se sabe que hay varios ojos puestos en su labor. Y una cosa que se ha observado en su dirigencia es una clara visión de largo plazo, donde seguramente tiene muy en cuenta que la CTM es un gran grupo, una importante fuerza y, estamos claros que mientras más elementos haya en puestos clave, mejores serán los resultados en la meta final... que es el procurar el mejor trato del gobierno y sus políticas públicas para los trabajadores.

Vienen las elecciones del 2027... y, ¿Qué creen? Habrá que estar muy atentos de quienes podrían estar interesados en buscar el apoyo de los trabajadores organizados en el sector sindical, ¿O no?

ENTREVISTA

LUIS BEAS GUTIÉRREZ/ PRESIDENTE DE LA COPARMEX JALISCO “Si cuidamos a las MIPYMES, cuidamos el empleo de Jalisco”

“La reducción de la jornada laboral es un gran reto que debemos implementar gradualmente sin afectar productividad ni permanencia empresarial”

Por Francisco Junco

Recién electo presidente de COPARMEX Jalisco para el periodo 2026-2028, Luis Beas Gutiérrez, remarca una idea que atraviesa toda la conversación, donde las micro, pequeñas y medianas empresas son el corazón económico del estado, pero también las más frágiles frente a la incertidumbre, las cargas regulatorias y la informalidad.

Un dato presenta el presidente de Coparmex en esta entrevista con la Revista Tribuna Laboral y que muestra la importancia de las micro y pequeñas empresas: En Jalisco hay alrededor de 365 mil unidades económicas y la mayoría son micro y pequeñas empresas.

“Si cuidamos a las MIPYMES, estamos cuidando también el empleo de Jalisco. Nuestro enfoque desde Coparmex siempre será impulsar mejores condiciones para ayudarlas a crecer, a operar, a mantenerse”.

“Imagínate las cargas fiscales y las cargas regulatorias que puedan tener y que afecte de alguna manera muy pronto y muy en corto a las microempresas. Entonces habrá que ponerle mucho ojo para eso, para ayudarlas a mantenerse y a crecer”.

Desde el inicio de la entrevista, Beas Gutiérrez deja ver un perfil más conciliador que confrontativo. Habla de diálogo, de acuerdos y de la necesidad de construir puentes entre empresarios, trabajadores, sindicatos, academia y gobierno. Aunque reconoce los desafíos económicos y actuales, evita el tono alarmista y apuesta por una narrativa de colaboración institucional y estabilidad laboral.

Empresario vinculado históricamente a una firma familiar del sector eléctrico, con experiencia también en logística y distribución, Beas Gutiérrez se presenta como

“Nosotros desde que nos formamos somos un sindicato, el sindicato de las empresas. Pero siempre en búsqueda del bien común y de nuestros colaboradores. La verdad es que los colaboradores son la parte importante que hace grandes a las empresas”

alguien formado “desde abajo”, tanto en el mundo empresarial como en la experiencia de ser colaborador dentro de otras compañías. Casado con Paola y padre de tres hijos, asegura que una de sus prioridades como dirigente patronal será mantener “a la persona al centro” de las decisiones empresariales.

Durante la conversación aparecen varios de los temas que hoy dominan la agenda laboral, desde la reducción de la jornada laboral, la reforma sindical, la informalidad, la brecha salarial de género y la dificultad de los jóvenes para acceder a su primer empleo. En todos ellos, el nuevo dirigente de COPARMEX insiste en que el gran reto será encontrar equilibrios que permitan mejorar las condiciones laborales sin poner en riesgo la productividad y la permanencia de las empresas.

Uno de los puntos donde más énfasis

hace es en la necesidad de fortalecer a las MIPYMES. Explica que la mayoría de las unidades económicas de Jalisco pertenecen a este sector y sostiene que, si esas empresas fracasan, también se debilita el empleo local. Por ello, plantea que las grandes compañías deben convertirse en “tractores” que ayuden a integrar y desarrollar a los pequeños negocios mediante capacitación, digitalización y encadenamientos productivos.

LAS MIPYMES LAS MÁS VULNERABLES
Francisco Junco. ¿Cuáles son los principales objetivos de su gestión como presidente de Coparmex Jalisco?

Luis Beas. Lo que hemos encontrado es mucha incertidumbre. No están sencillas las cosas en la parte del empleo, hay muchas cargas regulatorias y eso complica mucho especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas. Entonces nuestra gestión está enfocada en fortalecer a las MIPYMES, porque además representan cerca del 70% de nuestros afiliados.

Francisco Junco. ¿Cómo se puede fortalecer a esas empresas pequeñas?

Luis Beas. Aquí estamos haciendo un llamado a las grandes empresas para que sean tractoras, que ayuden a crecer a las pequeñas, que las integren a cadenas productivas y también que las apoyen en temas de digitalización, capacitación y procesos.

Francisco Junco. ¿Cómo describiría a COPARMEX?

Luis Beas. Nosotros desde que nos formamos somos un sindicato, el sindicato de las empresas. Pero siempre en búsqueda del bien común y de nuestros colaboradores. La verdad es que los colaboradores son la parte importante que hace grandes a las empresas, entonces tenemos que trabajar



¿QUIÉN ES LUIS BEAS GUTIÉRREZ?

Yo te diría que soy una persona de trabajo, empresario jalisciense, de familia, con muchos años colaborando en COPARMEX. He estado especializado en la parte empresarial, sobre todo en temas de entretenimiento, comida y distribución de equipos de asadores y cocina. También vengo de una empresa familiar que tiene ya 37 años y donde me tocó ayudar a crecer empleos y liderazgo dentro de la industria eléctrica.

Francisco Junco. ¿Cómo llega a la presidencia de COPARMEX Jalisco?

Luis Beas. Llego después de muchos años de participación dentro de la institución. COPARMEX tiene 96 años y algo muy importante aquí es la continuidad. Nosotros creemos mucho en mantener los valores y al mismo tiempo enfrentar los temas coyunturales que vive el empresariado actualmente

“Luis Beas, presidente de COPARMEX Jalisco, durante la entrevista con Tribuna Laboral.”

ENTREVISTA / A LUIS BEAS GUTIÉRREZ

en conjunto, cuidarnos en conjunto y ayudar a crecer Jalisco.

Francisco Junco. ¿Cómo ve actualmente la situación de las MIPyMES en Jalisco?

Luis Beas. La realidad es que son las más vulnerables ante la inseguridad, los costos y las cargas regulatorias. En Jalisco hay alrededor de 365 mil unidades económicas y la mayoría son micro y pequeñas empresas. Si cuidamos a las MIPyMES, estamos cuidando también el empleo de Jalisco. Nuestro enfoque desde Coparmex siempre será impulsar mejores condiciones para ayudarlas a crecer, a operar, a mantenerse. Imagínate las cargas fiscales y las cargas regulatorias que puedan tener y que afecte de alguna manera muy pronto y muy en corto a las microempresas. Entonces habrá que ponerle mucho ojo para eso, para ayudarlas a mantenerse y a crecer.

Francisco Junco. Históricamente empresarios y sindicatos han sido vistos como adversarios. ¿Cómo ve hoy esa relación?

Luis Beas. Ha sido una relación de mucha paz laboral en los últimos años. Cuando ambas partes entienden que el objetivo común es el bienestar de las personas y el desarrollo de las empresas, se generan espacios de diálogo, confianza y capacitación conjunta y el respeto mutuo que deben ser prioridades compartidas.

Francisco Junco. ¿Y particularmente con la CTM y la Federación de Trabajadores de Jalisco?

Luis Beas. Es una relación de muchos años de cercanía y colaboración. Más allá de las diferencias naturales que pueden existir, siempre ha prevalecido la comunicación y el interés por el bienestar laboral en Jalisco. La realidad es que las diferencias se tocan de manera puntual cuando las hay, pero la realidad es que coincidimos en algo fundamental, queremos un Jalisco con estabilidad, con crecimiento, y mejores oportunidades para las personas

Francisco Junco. ¿El trabajador sigue siendo el punto de encuentro entre empresarios y sindicatos?

Luis Beas. Sí, por supuesto. Uno de nuestros valores principales es el bien común. No hay empresas sin colaboradores y tampoco hay colaboradores sin empresas.

EL GRAN RETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Francisco Junco. ¿Qué retos observa en temas laborales actualmente?

Luis Beas. Uno de los grandes retos es la reducción de la jornada laboral. Tenemos que cuidar cómo llevar esos procesos poco a poco para que no afecten la productividad ni la permanencia de las empresas.

Francisco Junco. ¿Qué otros desafíos identifica?

Luis Beas. Aumentar la formalidad, mejorar la productividad y seguir apostando por la capacitación, la innovación y el desa-



En Jalisco hay alrededor de 365 mil unidades económicas y la mayoría son micro y pequeñas empresas. Si cuidamos a las MIPyMES, estamos cuidando también el empleo de Jalisco. Nuestro enfoque desde Coparmex siempre será impulsar mejores condiciones para ayudarlas a crecer, a operar, a mantenerse”



“Mejorar la calidad de vida de las personas y colaboradores genera mayor competitividad y desarrollo para todos”, afirma Luis Beas Gutiérrez.

rollo de talento. Los cambios tecnológicos y económicos están sucediendo todos los días.

Francisco Junco. ¿Qué llamado haría a los pequeños emprendedores?

Luis Beas. Muchas veces están sobreviviendo y no tienen tiempo para capacitarse. Por eso estamos impulsando programas gratuitos como “Crece Mi Negocio”, que ayuda a analizar cómo está una empresa y qué áreas necesita fortalecer. (www.creminegocio.ai) Te ayuda a entender que sucede con tu empresa, hace análisis de tu negocio, para dónde va, de las distintas capacidades y de ahí te va a ir alimentando para determinar que le falta a tu empresa para crecer.

Francisco Junco. ¿La informalidad sigue siendo uno de los grandes problemas?

Luis Beas. Sí. La informalidad limita derechos laborales y acceso a garantías. Pero

también hay que decirlo claramente, ser formal cuesta. Hay muchas cargas regulatorias y por eso tenemos que facilitarle a las empresas entrar a la formalidad.

Francisco Junco. ¿Qué importancia le da al diálogo social?

Luis Beas. Es indispensable. Hoy México enfrenta desafíos económicos, fiscales, laborales y sociales muy importantes y ninguna solución puede darse de manera aislada. Necesitamos colaboración entre sindicatos, empresas, gobierno, academia y sociedad civil.

Francisco Junco. ¿Qué acciones deberían tomar las empresas frente a la brecha salarial de género?

Luis Beas. Tenemos que abrir más oportunidades y más espacios de liderazgo para mujeres y jóvenes. Lo importante es que se evalúe a todos por capacidades y que esa brecha se reduzca pronto.

Francisco Junco. ¿Cómo lograr una mejor conciliación entre trabajo y vida familiar?

Luis Beas. Las empresas tenemos que promover esquemas más flexibles y entornos más empáticos. El bienestar de los colaboradores impacta positivamente en la productividad y en el desarrollo organizacional.

Francisco Junco. ¿Qué hacer con los jóvenes que buscan su primer empleo?

Luis Beas. Las empresas tenemos que abrir espacios y entender que la experiencia no solamente es laboral. También cuentan los liderazgos que tuvieron en la escuela, el trabajo comunitario y las habilidades blandas.

Francisco Junco. ¿Qué amenazas ve para la generación de empleo formal en los próximos años?

Luis Beas. Las empresas necesitan certidumbre jurídica, seguridad, agua y energía. Hoy las nuevas tecnologías requieren cada vez más energía y si queremos atraer inversión de largo plazo tenemos que garantizar esas condiciones.

Francisco Junco. ¿Qué mensaje le daría a los trabajadores de Jalisco?

Luis Beas. Que trabajemos todos por un Jalisco con innovación y mejores oportunidades. El talento y el compromiso de las personas son la gran fortaleza del estado y desde COPARMEX seguiremos promoviendo empresas más humanas y responsables.

OPINIÓN



Por Arturo Pérez Díaz (*)

CONSEJOS PARA LA JUBILACIÓN

¿Conviene pagar retroactivo?

Ventajas y desventajas de la modalidad 40

Una de las opciones más conocidas es la llamada Modalidad 40 del IMSS permite a manera de ejemplo elevar la pensión a 30 mil pesos en Ley 73

En México, miles de trabajadores que se acercan a la edad de retiro buscan alternativas para mejorar el monto de la pensión al ver que se irán con el mínimo de 10 mil 600 pesos en 2026. Una de las opciones más conocidas es la llamada Modalidad 40 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que permite a manera de ejemplo elevar la pensión a 30 mil pesos en Ley 73.

Sin embargo, aunque para muchos representa una oportunidad de incrementar su futura pensión, también puede convertirse en una carga financiera si no se analiza cuidadosamente, incluso pudiera no elevar la pensión en forma importante, sobre todo cuando se tienen apenas las 500 cotizaciones semanales mínimas, nadie debería invertir al tope en esta modalidad.

La Modalidad 40, cuyo nombre oficial es: “Continuación Voluntaria en el Régimen Obligatorio”, permite al trabajador seguir acumulando semanas cotizadas y registrar un salario alto sobre el cual se calculará su futura pensión.

Sin embargo, este mecanismo no debe verse como una fórmula mágica general para obtener una jubilación elevada. La conveniencia de ingresar dependerá de factores como la edad, las semanas cotizadas, el salario promedio, el régimen pensionario y la capacidad económica de cada persona. Esta estrategia de elevar cotizaciones no sirve a las personas del régimen de ley 97.

¿QUÉ SE NECESITA PARA ENTRAR A MODALIDAD 40?

Para incorporarse al esquema es indispensable haber causado baja del régimen obligatorio del IMSS, ya no contar con un patrón que realice las aportaciones correspondientes. Si te despidieron, ahora puedes darte de alta en la modalidad, o si quieres inscribirte, entonces debes renunciar. Por lo que, si te vas a quedar sin empleo, debes tener claro de dónde vas a vivir y de dónde obtendrás dinero para pagar las cuotas de afiliación voluntaria.

Existe un límite importante: no deben haber transcurrido más de cinco años desde la fecha de baja.

Otro requisito fundamental es haber cotizado al menos un año durante los últimos cinco años previos a la baja. Por ejemplo, si el trabajador dejó de laborar formalmente en 2024, deberá demostrar que entre 2019 y 2024 acumuló por lo menos un año de cotización (52 semanas).

Las dos formas de pagar Modalidad 40 Existen dos maneras de realizar los pagos dentro de este esquema: hacia adelante o de forma retroactiva.

La primera opción consiste en pagar mes con mes. En este caso, el trabajador puede modificar su salario registrado y ajustar gradualmente su salario promedio de pensión.

La modalidad de pago retroactivo, ha ganado popularidad debido a la posibilidad de recuperar semanas en un solo pago y jubilarse de inmediato con un promedio salarial alto.

EL ATRACTIVO DEL PAGO RETROACTIVO

Pagar Modalidad 40 en forma retroactiva tiene como principal beneficio recuperar tiempo muerto rápidamente, muy atractivo cuando tienes 59 años y te permite jubilarte en un mes.

Pero este mecanismo tiene condiciones duras:

- El pago debe realizarse en una sola exhibición.
- Incluye recargos y actualizaciones.

Aquí es donde muchas personas descubren que el costo puede elevarse considerablemente por esos recargos.

Retroactivo bajo: una estrategia común Dentro de la Modalidad 40 existen estrategias útiles dependiendo del perfil del trabajador.

Una de ellas es el llamado “retroactivo bajo”. Consiste en pagar hacia atrás con un salario lo más bajo posible, para recuperar semanas cotizadas y posteriormente aumentar el salario en los pagos futuros cuando ya esté en el umbral de 5 años previos a la jubilación (250 semanas).

RETROACTIVO ALTO: LA APUESTA MÁS COSTOSA

Otra alternativa es el “retroactivo alto”, donde la persona paga las cuotas atrasadas utilizando el salario más elevado permitido del año en que causó baja.

Generalmente esta estrategia es considerada por trabajadores cercanos a los 60 años, con muchas semanas cotizadas y un ahorro suficiente para realizar un desembolso importante. Algunos contemplan incluso la venta de terrenos y autos como inversión en su jubilación.

Sin embargo, los sacrificios son altos. Los pagos retroactivos incluyen recargos y, además, el salario utilizado será el que correspondía en el momento de la cotización, sin actualizaciones posteriores. Es decir, se maximiza, pero con el salario de hace cuatro, cuando fue despedido o renunció al empleo.

Para ciertas personas con la edad a su favor, puede ser más rentable pagar hacia adelante de los 55 a los 60 años, o de los 60 a los 64.6 años, e ir incrementando anualmente el

salario, en lugar de realizar un pago retroactivo de cinco años.

EL AUMENTO DE CUOTAS: UN FACTOR QUE CAMBIA EL PANORAMA

A partir de la reforma de pensiones de 2020, las cuotas de Modalidad 40 comenzaron un incremento gradual que continuará hasta alcanzar aproximadamente el 18.8% en el año 2030. Para muchos va ser impagable.

Esto significa que mientras más tiempo pase, más caro será pagar la Modalidad 40. Por ello, te recomiendo analizar cuidadosamente el retorno de inversión, calcular en qué tiempo vas a recuperar la inversión.

Por ejemplo: si inviertes 300 mil pesos pagando un retroactivo de tres años, de los cuales 50 mil pesos son recargos y actualizaciones; pero a cambio lograrás una pensión de 30 mil pesos mensuales, es muy rentable porque en 10 meses va a recuperaste lo invertido, si inviertes esa cantidad en un negocio, vas a recuperar tu inversión en cuatro años. Claramente la inversión en la modalidad 40 es mejor que por ejemplo colocar tu dinero en un banco.

RIESGOS DEL DINERO “PRESTADO”

Hay una oferta en el mercado de las finanzas, enfocado en prestar dinero para jubilarse y pagar retroactiva la Modalidad 40, para un trabajador que carece del dinero resulta muy atractivo cambiar la pensión mínima de 10 mil 600 pesos por una de 28 mil pesos, a cambio de firmar un contrato de crédito con una financiera que se encargará de hacer todos los pagos.

La mecánica propuesta es darse de baja, esperar cuatro años y luego solicitar un crédito para cubrir el pago retroactivo para obtener una mejor pensión. Pero el problema está en los recargos y actualizaciones, adicionalmente el pago de los intereses del préstamo y las comisiones de la financiera, que aunque al principio ofrecieron “asesoría gratuita”, al final piden al trabajador pagar con el saldo ahorrado en la Afore, y si no alcanza para saldar la deuda, entonces se cobran con el primer pago retroactivo del jubilado, y si en caso de que ni aun así pague la deuda, entonces se finca un cobro domiciliado a la nómina del jubilado durante medio año, de esta forma el trabajador, termina perdiendo su Afore y hasta un año de pensión, en una inversión del trabajador que en tiempo real pudo ser de menor cantidad de dinero.

Arturo Pérez Díaz, es periodista independiente, ha sido docente de Política, Opinión Pública y Mercadotecnia Política, así como asesor profesional de Comunicación Pública.

ENTREVISTA

ELKER TEPPER GARCÍA/
CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL

Se consolida la apuesta por la cultura del acuerdo en Jalisco

“Poco a poco hemos cambiado el chip de la gente: es mejor conciliar que litigar en los juzgados laborales”

Por Francisco Junco

Actualmente, siete de cada diez conflictos laborales que se registran en Jalisco logran resolverse mediante conciliación, una cifra que mantienen pese al incremento en la carga de trabajo y a los procesos de incorporación de nuevos conciliadores, cuya curva de aprendizaje impacta directamente en los indicadores de efectividad.

La directora del Centro de Conciliación Laboral de Jalisco, Elke Tepper García en entrevista con la revista Tribuna Laboral, define como de consolidación la etapa por la que está pasando este organismo de conciliación laboral, al convertirse en una especie de “dique” para evitar que los conflictos laborales lleguen a los juzgados.

A casi cuatro años de que abrió sus puertas y tras la implementación de la reforma laboral, el organismo busca dejar atrás la etapa de arranque para enfocarse en profesionalizar procesos, fortalecer la capacitación de conciliadores y consolidar una cultura de solución pacífica de conflictos laborales.

Desde diciembre de 2024, cuando asumió la dirección con la administración estatal encabezada por Pablo Lemus, Tepper García asegura que uno de los principales objetivos fue diagnosticar el funcionamiento de una institución todavía joven. Explica que el reto ya no era únicamente operar la reforma laboral, sino madurar el modelo de conciliación y darle mayor orden y profesionalización al servicio que se presta a trabajadores y patrones.

En la conversación también aparecen los desafíos pendientes, patrones que incumplen convenios ya firmados, falta de presupuesto, necesidad de abrir más sedes regionales y la persistencia de una cultura

“Seguimos manteniendo un arreglo de siete asuntos por cada diez que se presentan. No hemos retrocedido, aunque hubo procesos de selección de conciliadores y eso afecta un poco las estadísticas por la curva de aprendizaje”

de confrontación, particularmente en pequeños negocios que todavía ven la conciliación como una amenaza y no como un mecanismo de negociación. Aun así, Tepper García considera que en Jalisco empieza a consolidarse una nueva cultura laboral basada en el diálogo, incluso entre sindicatos y empresas.

LA ENTREVISTA

Tribuna Laboral. ¿Cuánto tiempo llevas al frente del Centro de Conciliación Laboral?

Elker Tepper García. Entramos con la administración del gobernador Pablo Lemus el 6 de diciembre de 2024.

Tribuna Laboral. ¿Cómo asumiste esta responsabilidad de dirigir el Centro de Conciliación Laboral?

Elker Tepper García. Cuando llegamos, el Centro ya tenía dos años funcionando.

Lo primero fue conocer cómo estaba operando y hacer un diagnóstico de una institución que todavía era muy joven. Después de revisar lo que se había hecho y cómo venía trabajando, buscamos consolidarlo. La reforma laboral ya estaba implementada y ahora venía la etapa de maduración de los centros de conciliación a nivel nacional.

Tribuna Laboral. A lo largo de este tiempo, ¿cuál sería el balance general del Centro?

Elker Tepper García. Desde la visión de Jalisco, la implementación de la reforma laboral se hizo de manera afinada. Los directores anteriores dejaron una estrategia bien encaminada y ahora el Centro trabaja de una forma más profesional y organizada. Las lagunas que existían al principio, por desconocimiento de cómo operar el nuevo sistema, ya quedaron subsanadas.

Tribuna Laboral. ¿Qué problemas detectaron al inicio?

Elker Tepper García. Por ejemplo, cómo aplicar las multas cuando la parte patronal no acudía, qué tipo de capacitación necesitaban los conciliadores, no solamente en materia laboral, sino también en habilidades blandas, cómo atender a la gente, identificar temas de género, acoso laboral o violencia en los centros de trabajo. Poco a poco hemos logrado cambiar el chip de muchas personas para entender que es mejor resolver los conflictos mediante conciliación y no en juzgados laborales.

CIFRAS POSITIVAS DE CONCILIACIÓN
Tribuna Laboral. ¿Qué cifras positivas destacarías en este periodo?

Elker Tepper García. Seguimos manteniendo un arreglo de siete asuntos por cada diez que se presentan. No hemos retrocedi-



“Somos un dique que trata de evitar que nazcan conflictos laborales y busca resolverlos en una mesa de negociación de buena fe”, expresa Elke Tepper García, directora del Centro de Conciliación Laboral de Jalisco.

ENTREVISTA / A ELKER TEPPER GARCÍA

do, aunque hubo procesos de selección de conciliadores y eso afecta un poco las estadísticas por la curva de aprendizaje. Hemos sido constantes y espero que al cierre de 2026 podamos incrementar todavía más la efectividad.

Tribuna Laboral. ¿La meta sería llegar al 100 por ciento?

Elker Tepper García. Eso sería un sueño cumplido. Pero honestamente, yo me sentiría muy satisfecha si terminamos esta administración con una efectividad del 85 por ciento. Eso hablaría de un Centro totalmente maduro y de una sociedad que ya entendió la importancia de resolver conflictos de manera pacífica.

JALISCON EN LA MEDIA NACIONAL
Tribuna Laboral. ¿Cómo está Jalisco frente al resto del país?

Elker Tepper García. Estamos en la media nacional. Hay centros que comenzaron antes porque la reforma se implementó en distintos tiempos, entonces llevan más años de experiencia. Además, no todos medimos las cifras igual. Pero, de acuerdo con los indicadores federales, Jalisco se mantiene en la media y no hemos bajado.

EL DESPIDO INJUSTIFICADO, EL CONFLICTO MÁS FRECUENTE
Tribuna Laboral. ¿Cuáles son los conflictos más frecuentes que reciben?

Elker Tepper García. El principal sigue siendo el despido injustificado. También llegan asuntos relacionados con trabajadores que no están registrados correctamente, aunque esos temas corresponden al ámbito federal y nosotros los canalizamos.

Tribuna Laboral. ¿Cuál es el principal cuello de botella que enfrenta el Centro?

Elker Tepper García. La carga de trabajo, porque las solicitudes han aumentado muchísimo. Y también el incumplimiento de convenios por parte de algunos patrones. Vienen, firman un acuerdo y luego no cumplen. Ahí el Centro ya no tiene injerencia y esos asuntos terminan reventando los juzgados laborales.

Tribuna Laboral. ¿Cómo ha funcionado el tema de las audiencias remotas?

Elker Tepper García. Ha funcionado bien. La gente ha ido aceptando la conciliación a distancia y ya tenemos cobertura prácticamente total en nuestras sedes, salvo algunos problemas geográficos en Colotlán. Incluso buscamos convenios con otros estados porque muchos trabajadores ya no viven donde tenían su empleo y necesitan conciliar desde otra entidad.

LEJANA AÚN LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Tribuna Laboral. ¿La inteligencia artificial ya forma parte de sus procesos?

Elker Tepper García. Todavía muy poco. A nivel nacional seguimos desarrollando las plataformas tecnológicas y no todos los



El principal sigue siendo el despido injustificado. También llegan asuntos relacionados con trabajadores que no están registrados correctamente, aunque esos temas corresponden al ámbito federal y nosotros los canalizamos”



centros tienen el mismo presupuesto. Eso ha frenado mucho el desarrollo tecnológico. La inteligencia artificial todavía la veo lejana, quizá para 2027 ya podamos hablar de otras innovaciones.

Tribuna Laboral. ¿Qué sectores han incrementado más sus conflictos laborales?

Elker Tepper García. El sector logístico ha crecido bastante. También el tecnológico y recientemente plataformas digitales como Uber o Amazon ya comenzaron a generar más solicitudes de conciliación, algo que antes prácticamente no ocurría.

Tribuna Laboral. Desde tu perspectiva, ¿qué retos existen en materia de género y conciliación laboral?

Elker Tepper García. Nosotros capacitamos constantemente a nuestro personal para identificar casos de acoso, discriminación o violencia laboral y canalizarlos correctamente. Pero también creo que debemos avanzar hacia una visión donde ya no tengamos que estar diciendo que aplicamos perspectiva de género, sino que simplemente demos un trato digno y natural a todas las personas porque así debe ser.

Tribuna Laboral. ¿La tasa de conciliación cambia entre hombres y mujeres?

Elker Tepper García. No, está prácticamente igual. Aunque todavía hay sectores, como trabajadoras del hogar, donde existe mucho miedo de denunciar o acudir a conciliación. Ahí el problema es más cultural.

Tribuna Laboral. ¿Cómo es actualmente la relación con los sindicatos?

Elker Tepper García. Muy buena. Este año los sindicatos se han acercado más al Centro y eso habla de confianza. Incluso antes de acudir a los juzgados laborales ya buscan sentarse a negociar aquí. Creo que ellos también entendieron que primero se

debe privilegiar el diálogo.

Tribuna Laboral. ¿La cultura sindical ha cambiado?

Elker Tepper García. Sí. Los sindicatos más importantes de Jalisco entendieron que si no hay empresa tampoco hay sindicato. La reforma laboral ayudó mucho para que dejaran atrás la lógica de irse directamente a la huelga y buscaran primero la negociación.

Tribuna Laboral. ¿Cómo perciben ustedes a las empresas frente a la conciliación?

Elker Tepper García. Las grandes empresas ya traen muy arraigada la cultura de la paz. Han capacitado a sus áreas de recursos humanos y muchas veces llegan con convenios ya resueltos para ratificarlos. Donde todavía cuesta trabajo es con pequeños y medianos patrones, porque siguen viendo la conciliación como un juicio y les da miedo.

Tribuna Laboral. ¿Qué tan preparado está Jalisco para el nuevo sistema laboral?

Elker Tepper García. Creo que sí estamos preparados, pero nunca es suficiente. La materia laboral cambia todos los días junto con la sociedad, entonces nosotros tenemos que capacitarnos permanentemente para responder a esas nuevas exigencias.

Tribuna Laboral. ¿Cuáles son los principales retos hacia 2027?

Elker Tepper García. El presupuesto. El trabajo ya nos está rebasando y necesitamos más conciliadores, notificadores y asesores. También debemos seguir profesionalizando al personal y fortaleciendo las sedes regionales.

Tribuna Laboral. ¿Hay aspectos de la ley que deberían modificarse?

Elker Tepper García. Sí. El tema de las multas por incomparecencia del patrón todavía deja mucho que desear. Y también la figura de acompañamiento al trabajador abre espacio para pseudoabogados o “coyotes” que entorpecen los procesos. Creo que la ley todavía puede pulirse mucho más.

Tribuna Laboral. ¿Qué mensaje le darías a los trabajadores que tienen un conflicto laboral?

Elker Tepper García. Que la mejor defensa es conocer sus derechos. Y si no los conocen, deben acercarse al Centro de Conciliación. Entre más informada esté una persona, mejor podrá negociar y menos riesgo tendrá de ser engañada por alguien que quiera aprovecharse de su situación.

TEMAS DE ACTUALIDAD



Por Guillermo Hernández Godoy

PARA SER PRODUCTIVOS HAY QUE TENER SALUD

La importancia de la prevención

México tiene el primer lugar de obesidad infantil, por lo que ya está el foco rojo encendido



Como podemos observar, no solamente los virus, las bacterias y los hongos pueden provocar crisis sanitarias, también la indiferencia, el descuido y la falta de amor propio pueden acabar con las familias y las ciudades, aunque nos parezca increíble”

puesto que es, reitero, nuestro mayor patrimonio generador de progreso y bienestar.

De ahí que no podemos descuidar esta gracia, don o riqueza dada por Dios y la naturaleza que nos fue dada para cuidarla.

Países como Cuba carentes de un sector productivo que le genere riqueza, por el bloqueo económico de más de 60 años, tuvo que apostarle a la prevención y llegó a ser el país que logró uno de los primeros lugares en salud preventiva, porque estaba obligada y sigue obligada a mantener sana a su población, toda vez que en una crisis epidemiológica el país se acaba.

Así mismo otros países de primer mundo, de igual manera exigen el cumplimiento de los carnets donde se haya cumplido con la vacunación, a la vez también sancionan a los derechohabientes o ciudadanos que no siguen las recomendaciones dadas por los médicos de los primeros niveles de contacto.

Para reforzar lo anterior, si el médico de primer contacto observa a un menor de edad con exceso de peso, sugiere a sus familiares un estricto control de la alimentación y si no cumplen con lo sugerido le

es negada la atención, hasta que cumplan con lo sugerido.

Nos preguntaremos por qué estas medidas tan drásticas, simple y sencillamente porque en el futuro estos menores obesos pasarán a ser una carga para el estado, porque al ser prediabéticos evolucionarán a diabéticos puros, que muy posiblemente requerirán de tratamientos costosos (diálisis, hemodiálisis, trasplantes), ya que pasarán a ser enfermos crónicos degenerativos.

México tiene el primer lugar de obesidad infantil, por lo que ya está el foco rojo encendido para que todos estemos alerta y mejoremos nuestros hábitos alimenticios, ejerciendo acciones que nos permitan tener una alimentación sana.

La diabetes mellitus ocupa uno de los primeros lugares en la estadística de las enfermedades que golpean la economía sanitaria y familiar de muchos hogares en el mundo y de nuestro país y pujante estado.

Entonces, como podemos observar, no solamente los virus, las bacterias y los hongos pueden provocar crisis sanitarias, también la indiferencia, el descuido y la falta de amor propio pueden acabar con las familias y las ciudades, aunque nos parezca increíble. Porque el costo de mantenimiento entre los enfermos es muy alto por la evolución de estos padecimientos.

Por lo tanto, por amor seamos preventivos, cumplamos con nuestros esquemas de vacunación y de manera solidaria ayudemos al estado a que cumpla con la vacunación de manera constante y permanente.

Además, con responsabilidad, todos y cada uno de los que integramos esta nación estado o ciudad cuidemos este patrimonio tan valioso que es la salud, que nos mantiene integrados y felices con nuestras familias porque estamos sanos y somos productivos.

FUERZA FEMENINA

BLANCA LILIANA LÓPEZ RODRÍGUEZ

DESDE JOVENCITA DEFINIÓ SU VOCACIÓN
Cuatro décadas de pasión
y liderazgo sindical

Su historia comienza en 1986, cuando ingresa a laborar a la empresa Kodak de México, en el área de producción

Por Francisco Junco

Blanca Liliana López Rodríguez no duda cuando se le pide definir su vida en una sola frase. No recurre a tecnicismos ni a discursos elaborados. Lo dice con la contundencia de quien ha pasado más de cuatro décadas en el mismo camino. El sindicalismo es “mi pasión”.

En esa síntesis se condensa una trayectoria que inició en la industria y que, con el paso del tiempo, se convirtió en una forma de entender el trabajo, el liderazgo y la relación con los otros.

Actualmente, se desempeña como secretaria de Actas, Acuerdos y Finanzas del Sindicato de Trabajadores en la Industria Fotográfica, Elementos Magnéticos, Electrónicos y Ecológicos en el Estado de Jalisco, además de ser consejera del Consejo Consultivo de la Federación de Trabajadores de Jalisco. Su nombre no es ajeno en el ámbito sindical local, donde ha construido una carrera que combina operación interna, gestión y presencia constante entre los trabajadores.

“Yo creo que a estas alturas me gusta lo que hago y sobre todo me apasiona, porque lo noto, lo siento. Para mí esto es mi trabajo, pero también es algo que me nace. Si volviera a empezar, volvería a hacer lo mismo”, afirma, al tiempo que deja claro que su vínculo con el sindicalismo no responde a una circunstancia pasajera, sino a una decisión sostenida en el tiempo.

Su historia comienza en 1986, cuando ingresa a laborar a la empresa Kodak de México, en el área de producción. Era una industria en expansión, marcada por el auge tecnológico de la época, donde la manufactura de insumos informáticos abría oportunidades laborales en zonas como Zapopan. Ahí, con apenas 21 años, inició su trayectoria

“**Sí fue complicado. Por ser mujer, pero sobre todo por ser joven. Era un mundo de hombres. Había comentarios, insinuaciones, pero yo no me presté a eso. Con el tiempo se dieron cuenta de que yo quería trabajar en serio, y me fui ganando el respeto con constancia y presencia”**

formal.

A los pocos meses de haber ingresado, fue invitada a integrarse a la Comisión de Seguridad e Higiene, un espacio mixto entre trabajadores y empresa que vigilaba condiciones laborales. Ese primer acercamiento no era aún sindical en sentido estricto, pero sí marcaba una línea de acción, que era y es la intervención en favor de los otros dentro del entorno de trabajo.

“Yo siempre he creído que la gente que nos dedicamos a esto nos convertimos en una especie de asesor, de orientador, de guía. Si te nace ayudar, las cosas se van dando solas. Empiezas en una comisión y de pronto ya estás apoyando en temas laborales y hasta personales, porque la gente confía en ti y te busca”, recordó.

El punto de quiebre llegó en un episodio

que, más que anecdótico, definió su rumbo. Un conflicto con un superior derivó en su despido, junto con una compañera, en circunstancias que ella misma califica como injustas. Ese momento, lejos de alejarla, la acercó de manera definitiva al sindicalismo.

La intervención del sindicato permitió revertir parcialmente la situación. Se le dio una oportunidad de tres meses para demostrar su desempeño, pero el episodio dejó una lección clara, donde la vulnerabilidad del trabajador frente a decisiones arbitrarias y la necesidad de contar con respaldo.

“Nos corrieron a las dos. Así, tal cual. Y fue el sindicato el que intervino. Me dieron tres meses para observarme y demostrar mi trabajo. Yo pedí que me cambiaran de área porque sabía que ahí no iba a poder avanzar. En ese momento dije, o estoy de un lado o estoy del otro. Y decidí de qué lado quería estar”, relató, al recordar cómo se fue involucrando en el sindicalismo.

A partir de entonces, su desarrollo laboral y sindical avanzaron en paralelo. Cumplía con su jornada en producción y, en sus tiempos libres, acudía a las oficinas sindicales para atender casos, orientar compañeros y aprender los procesos internos de la organización.

Ese doble rol no sólo implicaba esfuerzo adicional, sino también una construcción progresiva de legitimidad entre sus compañeros, quienes comenzaron a identificarla como una figura de apoyo dentro del centro de trabajo.

“Yo hacía mi trabajo y en mis tiempos libres me iba al sindicato. Ahí empezaba a ver temas laborales, a apoyar a los muchachos. Se fue dando todo de la mano. La gente te observa, ve tu interés, y poco a poco te va dando su confianza”, explica.



Blanca Liliana López a los 21 años inició su carrera en el sindicalismo de la Federación de Trabajadores de Jalisco.



Con Aristóteles Sandoval con quien tuvo una buena amistad.



Blanca es un liderazgo femenino que se ha ganado la confianza y reconocimiento de la dirigencia de la FTJ, primero del anterior secretario general, Rafael Yerena Zambrano, y ahora del actual líder Juan Huerta.



Aquí Blanca Liliana con dos fuertes liderazgos políticos jaliscienses: Arturo Zamora y Eugenio Ruiz Orozco.

FUERZA FEMENINA / BLANCA LILIANA LÓPEZ RODRÍGUEZ

Su integración formal al sindicato ocurrió en un contexto interno complejo, marcado por disputas en la dirigencia. Tras la salida de algunos integrantes del comité, se convocó a elecciones para cubrir vacantes, y fue entonces cuando, respaldada por el trabajo previo, obtuvo un cargo dentro de la estructura.

Sin embargo, su consolidación no estuvo exenta de obstáculos. La década de los ochenta y noventa presentaba un entorno sindical predominantemente masculino, donde la presencia de mujeres en espacios de decisión era limitada.

A esa condición se sumaba su juventud, lo que, según relata, generaba resistencias adicionales dentro de un ambiente donde predominaban dinámicas tradicionales y, en ocasiones, conductas inapropiadas.

“Sí fue complicado. Por ser mujer, pero sobre todo por ser joven. Era un mundo de hombres. Había comentarios, insinuaciones, pero yo no me presté a eso. Con el tiempo se dieron cuenta de que yo quería trabajar en serio, y me fui ganando el respeto con constancia y presencia”, sostiene.

Más allá de la experiencia personal, su visión sobre el sindicalismo se ha ido moldeando con los años. Para Blanca Liliana López, la función de una organización no se limita a la negociación de salarios o prestaciones, sino que abarca una dimensión más amplia, vinculada al acompañamiento humano.

Esa perspectiva se traduce en una práctica cotidiana que incluye desde gestiones laborales hasta intervenciones en problemas personales de los trabajadores, lo que, en su opinión, fortalece los vínculos de confianza.

“La gente no siempre busca un aumento o un bono. A veces sólo quiere que alguien la escuche, que alguien levante el teléfono y trate de ayudar. Eso también es sindicalismo. Es generar confianza, es estar presente”, afirma.

Uno de los momentos más significativos de su trayectoria se ubica en la década de los noventa, con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio. Ese proceso obligó a las organizaciones sindicales a adaptarse a nuevos esquemas de competitividad y evaluación.

En ese contexto, el sindicato en el que participaba asumió un papel activo en la implementación de sistemas de medición del desempeño, una práctica poco común en México en ese momento.

“Nos tocó desarrollar esquemas de evaluación cuando en México no existían. Pasamos de la antigüedad a la productividad. Fuimos una organización líder en eso, al grado que nos invitaban a compartir la experiencia y me tocó participar incluso a nivel internacional, en Italia, explicando lo que habíamos hecho”, recuerda con orgullo.

Hoy, el escenario es distinto. Los retos ya no sólo provienen de la industria, sino también de cambios estructurales en el mercado laboral, la tecnología y las expectativas



Blanca Liliana en la gráfica con el gobernador Pablo Lemus Navarro. Actualmente, se desempeña como secretaria de Actas, Acuerdos y Finanzas del Sindicato de Trabajadores en la Industria Fotográfica, Elementos Magnéticos, Electrónicos y Ecológicos en el Estado de Jalisco.



Yo creo que a estas alturas me gusta lo que hago y sobre todo me apasiona, porque lo noto, lo siento. Para mí esto es mi trabajo, pero también es algo que me nace. Si volviera a empezar, volvería a hacer lo mismo”

de los trabajadores. La inmediatez de la información y la presión sobre las empresas han modificado el equilibrio tradicional.

Para Blanca Lilia, el desafío central radica en mantener la pertinencia del sindicalismo sin caer en posturas extremas que puedan afectar la viabilidad de las fuentes de empleo.

“Tenemos que encontrar el equilibrio. No puedes presionar de más porque pones en riesgo los empleos, pero tampoco puedes dejar de gestionar. Es diálogo, es criterio, es entender que tanto trabajadores como empresas necesitan una parte justa”, señala.

En ese tránsito, su papel ha evolucionado hacia una función más integral, donde la gestión se extiende más allá del contrato colectivo e incluye aspectos sociales, familiares y hasta legales de los trabajadores.

Al pensar en el legado que dejará, no recurre a cifras ni a cargos. Su aspiración es más sencilla, pero también más exigente en



Blanca Liliana López ha consolidado un liderazgo sólido y respetado dentro del movimiento obrero jalisciense. Aquí con Juan Huerta y Rafael Yerena en la Rotonda de los Jaliscienses Ilustres en una guardia de honor en el natalicio de don Heliodoro Hernández Loza.



Blanca Liliana con el secretario general de la FTJ, Juan Huerta Peres. Blanca forma parte de la Comisión Editorial de la organización obrera.

términos éticos.

“Me gustaría que me recordaran como una persona seria, comprometida, muy trabajadora, pero sobre todo confiable. Que la gente sienta que puede acercarse y que voy a hacer todo lo posible por ayudarla. Eso para mí sería suficiente”, concluye la entrevista con Tribuna Laboral.



UNIDAD, TRABAJO Y PROGRESO

Revista **TRIBUNA LABORAL**
Órgano oficial de la FTJ-CTM Jalisco
Federación de Trabajadores de Jalisco

