

TRIBUNA LABORAL

Órgano oficial de la CTM Jalisco



MAYO 2026 | No. 1,
Guadalajara Jalisco

TERESO MEDINA

**“VENIMOS A SERVIR Y
A TRANSFORMAR
REALIDADES”**



OPINIÓN

JUAN HUERTA

LA AGENDA DEL T-MEC Y
EL SECTOR OBRERO



40

HORAS

**RICARDO
BARBOSA**

«JALISCO: EQUILIBRIO
ANTE LA SEMANA
LABORAL DE 40 HORAS»

FUERZA FEMENINA

LETICIA MENDOZA CURIEL

**Trabajo igual,
salario igual**

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 (*)

Amigas y amigos del movimiento obrero,

Empresarios responsables y autoridades comprometidas con el desarrollo:

Este 1 de mayo de 2026, Día Internacional del Trabajo, la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ-CTM) da un paso histórico al poner en circulación el primer número de Tribuna Laboral, revista mensual de difusión oficial y que tiene como uno de sus objetivos abrir espacios para el movimiento obrero en general con un sentido incluyente.

Nacer en esta fecha emblemática no es casualidad. El Primero de Mayo conmemora la lucha heroica de los Mártires de Chicago en 1886, quienes con su sacrificio conquistaron la jornada de ocho horas y encendieron la antorcha de los derechos laborales en todo el mundo.

En México, esta fecha se ha convertido en un día de reflexión, de balance y, sobre todo, de reafirmación de nuestra convicción: el trabajo digno es la base del progreso social y económico de nuestra nación. Hoy, más de 140 años después, los trabajadores seguimos enfrentando nuevos retos. Jalisco es un estado pujante, motor de la economía nacional gracias al nearshoring, la industria manufacturera, el turismo, la tecnología y el agro.

Sin embargo, ese crecimiento debe traducirse en empleos de calidad, salarios justos, seguridad social plena y mejores condiciones de vida para las familias trabajadoras. La informalidad aún afecta a una parte importante de nuestra fuerza laboral, la brecha salarial de género persiste y la revolución tecnológica exige una capacitación constante.

Es en este contexto que lanzamos Tribuna Laboral, queremos ser un espacio abierto para el sector obrero, una voz directa, seria y propositiva que llegue a cada sindicato afiliado, a cada centro de trabajo y a la sociedad jalisciense. No será solamente un medio informativo; será una verdadera tribuna donde se expresen las bases, donde se analicen las reformas laborales con rigor, donde se destaquen los logros sindicales y, sobre todo, donde se construyan propuestas concretas para el futuro.

Damos una cálida bienvenida al compañero Tereso Medina, nuevo Secretario General de la CTM, en su toma de posesión. Jalisco respalda con entusiasmo su liderazgo y le ofrece todo su apoyo para impulsar el proceso de transformación y modernización que

Presentación de Tribuna Laboral

Tribuna Laboral buscará informar con veracidad, formar con profundidad y proponer con responsabilidad



Nacer en esta fecha emblemática no es casualidad. El Primero de Mayo conmemora la lucha heroica de los Mártires de Chicago en 1886, quienes con su sacrificio conquistaron la jornada de ocho horas y encendieron la antorcha de los derechos laborales en todo el mundo

anunció en su discurso inaugural. Contamos contigo para construir una central obrera más fuerte, transparente y cercana a los trabajadores.

Entre los temas que abordaremos mes a mes están: la implementación gradual y ordenada de la reducción de la jornada laboral a 40 horas —reforma que apoyamos firmemente porque mejora la calidad de vida y la productividad, siempre y cuando se haga con responsabilidad, sin afectar los ingresos de los trabajadores ni la viabilidad de las empresas, especialmente las micro, pequeñas y medianas—; el fortalecimiento del Infonavit; la capacitación para el nuevo mercado laboral; la seguridad en los centros de trabajo; el transporte público como derecho de movilidad digna; y el diálogo tripartito como herramienta indispensable para mantener la paz laboral que Jalisco ha sabido preservar.

Tribuna Laboral buscará informar con veracidad, formar con profundidad y proponer con responsabilidad. Queremos que sea un instrumento de unidad obrera, de transparencia sindical y de acercamiento con la sociedad. Aspiramos a que, con el tiempo, se convierta en referencia obligada para el debate laboral no solo en Jalisco, sino en todo el occidente del país.

A las y los trabajadores les digo: esta revista es suya. En sus páginas encontrarán sus derechos explicados, sus logros reconocidos y un espacio para hacer llegar sus inquietudes. A los empresarios: los invitamos a leerla



con mente abierta; el sindicalismo moderno que representa la FTJ busca el progreso compartido, no el conflicto estéril.

A las autoridades: esperamos que encuentren en estas líneas el compromiso constructivo de una central obrera que cree en la concertación y en el Estado de derecho.

El 1 de mayo de 2026 marca, con el nacimiento de Tribuna Laboral, un nuevo capítulo en la historia de la Federación de Trabajadores de Jalisco. Un capítulo de renovación, de mayor cercanía con las bases y de mayor presencia en el debate público. Seguimos fieles a los principios que nos legaron los grandes líderes de la CTM: unidad, lucha y trabajo. Honramos la memoria de quienes nos precedieron, como el compañero Rafael Yerena Zambrano, y asumimos con responsabilidad el relevo generacional.

Compañeros: que esta revista sea la voz clara y firme de los trabajadores jaliscienses. Que contribuya a construir un Jalisco más justo, más productivo y más humano. Que cada número nos recuerde que el trabajo dignifica, une y transforma.

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 mayo de 2026.
Edición número 01.
Registro y licencias
en trámite.

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



CONTENIDO



TEMA CENTRAL

PERFIL Y PENSAMIENTO
DE TERESO MEDINA

El obrero de base que llegó a la
cima de la CTM



ENTREVISTA A
RICARDO BARBOSA

El Secretario del
Trabajo del Estado:
Reforma laboral
de 40 horas:
Jalisco se prepara
para el equilibrio

FUERZA FEMENINA

Leticia Mendoza Curiel
UN PENDIENTE HISTÓRICO
DE PARIDAD DE GÉNERO:
Trabajo igual, salario igual



P30



GÉNERO, ECONOMÍA
Y SOCIEDAD

Brechas laborales
de género
en México: Persisten
a pesar de los avances

P26

FECHAS HISTÓRICAS

Orígenes del
Movimiento
Obrero en México
La Huelga de
Cananea (1906) y
la Masacre de
Río Blanco (1907)

P16

EL DÍA DEL
TRABAJO Y
DE LOS MÁRTIRES
DE CHICAGO

¿Recuerdas
quiénes fueron
aquellos
mártires?

P19

OPINIÓN

GERÓNIMO
NOEL GONZÁLEZ
ÁLVAREZ

P3

ARTURO PÉREZ
DÍAZ

P9

ANTONIO
ÁLVAREZ ESPARZA

P10

ALFONSO GÓMEZ
GODÍNEZ

P24

JORGE JAIME
HERNÁNDEZ

P28

GUILLERMO
HERNÁNDEZ
GODOY

P32

OPINIÓN



Por Gerónimo
González (*)

En los últimos años en la sociedad mexicana tenemos cambios profundos, provocando en gran parte por las crisis económicas recurrentes, las medidas tan drásticas adoptadas por el grupo en el poder para afrontarlas, con una carencia de conocimiento y aplicaciones de estrategias.

Las políticas aplicadas y los cambios ocurridos afectan de una o de otra forma muy profundo, al sector de la sociedad, y en especial a todos nosotros los trabajadores en los diferentes niveles.

El desempleo, los salarios que no alcanzan a cubrir lo más indispensable para comer y menos para la salud.

Esto no es raro, ya que en el ferrocarril del tiempo siempre es el sector obrero son los últimos pasajeros en que se suben o viajamos en el último vagón, ya que nunca se toma en cuenta para el progreso y lo detalló en las líneas siguientes.

En la Revolución Industrial, nunca se capacitó a los trabajadores para las nuevas tecnologías siendo este lo mismo en la actualidad, continuando ser afectado, con amputaciones de su cuerpo, enfermedades equivalentes padecidas en su tiempo que terminaron en muerte de los trabajadores. Siempre perjudicados en la salud e integridad del trabajador.

México es miembro de la OIT desde el año 1931. El país ha ratificado 82 convenios y un protocolo (64 actualmente en vigor), entre los cuales se encuentran nueve de los 10 convenios fundamentales.

La OIT trabaja en México desde 1955. Es una de las primeras agencias de Naciones Unidas en llegar al país.

Sin embargo, hoy en el área empresarial no cumple, con las Normas Oficiales Mexicanas, como ejemplo la N.O.M. 019 STPS, misma que es la Comisión de Seguridad e Higiene, que nunca investiga, incidentes, accidentes muerte y sobre todo las enfermedades de trabajo.

Los mexicanos trabajan, en promedio, un 196.6 % por ciento más horas que los empleados del resto de los países expresado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Si realizamos una vista en la historia de México, en su pasado inmediato, donde surge el Día del Trabajo en México

Durante la Revolución Mexicana integrantes de la Casa del Obrero Mundial con-

Grandes transformaciones que impactan
y cambian el destino del empleo

Primero de Mayo, nuestra historia laboral; de la revolución industrial a la Inteligencia Artificial y la robótica

Quizás el dato más revelador del estudio es que el 69% de las empresas mexicanas planea implementar inteligencia artificial en sus procesos para finales de 2026, y lo podemos ver en las diferentes profesiones como ejemplo arquitectura, diseños automotrices, contabilidad y otras profesiones

memoraron públicamente el Día Internacional del Trabajo el 1 de mayo de 1913; en esa fecha se realizó el primer desfile obrero con la participación de 25 mil trabajadores. El movimiento fue creciendo, a tal magnitud, que en el periodo posrevolucionario el número y la fuerza de apoyo aumentó.

Con el paso de los años, las exigencias de los obreros, trabajadores, sindicalistas, etc., lograron que sus peticiones se convirtieran en políticas públicas y en la promulgación de la Constitución de 1917, quedó estableciendo y regulado los derechos de los trabajadores en el artículo 123.

Misma que hoy no se conoce, no se defiende, no exigimos su aplicación, en consecuencia, es letra guardada en los cajones. Las transformaciones que impactan el empleo

La perspectiva adoptada permite dar cuenta de la variedad de problemáticas analizadas en función de las transformaciones políticas, económicas y sociales que han afectado el contenido del trabajo y el empleo. En el caso de México y, posiblemente en el resto de América Latina, junto a los añejos desafíos de la desigualdad o la informalidad, asistimos a situaciones inéditas ligadas a las nuevas tecnologías, los cambios sociodemográficos o los significados que las nuevas generaciones le otorgan al trabajo.

De acuerdo a diversos estudios en una época marcada por la incertidumbre económica global, México presenta un fenómeno singular: el 73% de los trabajadores planea permanecer en sus empleos durante el próximo año.

Sin embargo, está aparente estabilidad esconde una dinámica más compleja. El 47% de los profesionales continúa explorando oportunidades laborales, creando lo que los especialistas denominan una "reserva de talento pasivo": profesionales que, aunque no buscan activamente cambiar de empleo,

están dispuestos a considerar propuestas que ofrezcan un crecimiento tangible.

Esto nos indica manifestando, que ya no se tiene apego al trabajo, carencia de identidad, antigüedad el empleo

Los trabajadores ya no buscan cambios por impulso, sino oportunidades estratégicas que realmente agreguen valor a sus trayectorias profesionales.

Quizás el dato más revelador del estudio es que el 69% de las empresas mexicanas planea implementar inteligencia artificial en sus procesos para finales de 2026, y lo podemos ver en las diferentes profesiones como ejemplo arquitectura, diseños automotrices, contabilidad y otras profesiones.

Una de las revelaciones más preocupantes del estudio es que solo el 31% de los trabajadores confía en que sus competencias serán relevantes en los próximos cinco años. Esta cifra evidencia una brecha crítica entre las habilidades actuales y las demandas futuras del mercado laboral.

El mercado laboral mexicano de 2026 será caracterizado por profesionales que dominan la tecnología sin perder el toque humano, empresas que invierten en sostenibilidad e inclusión, y liderazgos que equilibran eficiencia con propósito. Esta evolución no es solo una oportunidad económica, sino una ventana hacia un modelo de desarrollo más equilibrado y sostenible.

Misma que a corto plazo tendremos un desempleo, trabajadores con salarios pulverizado, obligando a los mismos a estar en dos o tres empleos para lograr sobrevivir él y su familia, estar viviendo cuando el tiempo nos alcance.

Animo el tiempo nos pondrá a cada uno en su lugar.

Gerónimo Noel González Álvarez (*)
Es subsecretario de la Comisión de
Educación, Capacitación y
Adiestramiento de la FTJ

PERFIL

PERFIL Y PENSAMIENTO
TERESO MEDINA

El obrero de base que
llegó a la cima de la CTM

A sus 63 años, fue elegido con 95 votos en el XVII Congreso Nacional, al frente de la “Planilla de la Unidad y el Futuro”, representando a más de 4.5 millones de trabajadores.

Por Gabriel Ibarra Bourjac

“Venimos a servir, a transformar realidades, a planear, ordenar y cumplir. Ordenaremos la casa con disciplina, coordinación y respeto a los estatutos. Daremos a la CTM un rostro de transparencia para fortalecer la confianza, especialmente con las nuevas generaciones”.

Con estas palabras firmes y directas, Tereso Medina Ramírez tomó posesión el 24 de febrero de 2026 como Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la central obrera más importante del país.

Desde el primer momento, Medina dejó claro el estilo de su liderazgo: orden, transparencia y servicio real a los trabajadores. Además, envió un mensaje contundente sobre la inclusión:

“El sindicalismo debe ser más integral. ¿Por qué no ver a mujeres al frente de organizaciones obreras? El país del presente es el de las mujeres”, señaló. Promete fortalecer las políticas de género y la mayor participación femenina en la vida sindical.

Con humildad y convicción, el nuevo líder obrero resumió su vocación:

“Me he consagrado a servir a los trabajadores con profesionalismo y orgullo. Porque me gusta mi carrera de liderazgo y me apasiona formar nuevos líderes sindicales”.

Por primera vez en sus 90 años de existencia, la CTM realizó un relevo ordenado mientras su líder anterior, Carlos Aceves del Olmo, aún vivía. Medina, de 63 años, fue elegido con 95 votos a favor de 103 delegados en el XVII Congreso Nacional Ordinario, encabezando la “Planilla de la Unidad y el Futuro”.

Representa a una organización que agrupa a más de 4.5 millones de trabajadores afiliados a miles de sindicatos.

Nacido el 15 de octubre de 1962 en To-

“

Soy un hombre de negociación, no de confrontación. Por eso creo que México debe caminar en la negociación, no en la polarización ni en la confrontación”

reón, Coahuila, Tereso Medina proviene de una familia campesina humilde de la Comarca Lagunera. Sus padres nunca asistieron a la escuela, pero su padre insistió en que sus hijos estudiaran.

La familia emigró del campo a la ciudad y desde muy joven Tereso trabajó en las fábricas de la industria automotriz. Su primera formación profesional fue como técnico en mecánica automotriz de motores de diesel y gasolina.

“Mi carrera la hice con puras becas públicas”, ha dicho con orgullo. Su trayectoria educativa y sindical siempre estuvo ligada a la CTM.

En 1979, siendo estudiante y obrero en la industria automotriz, conoció a don Fidel Velázquez durante una jornada de educación obrera. Aquel encuentro cambió su vida. Don Fidel lo invitó a formarse y le becó en el Centro Sindical de Estudios Superiores de la CTM en Cuernavaca. Ahí obtuvo su licenciatura en Derecho Laboral. Posteriormente realizó una maestría en la Escuela Libre de Derecho.

Al salir del centro, le preguntó a don Fidel qué deuda tenía con la CTM. La respuesta

fue clara y moral: “La única deuda que usted va a tener siempre no es económica, va a ser moral: donde quiera que esté, servir a los trabajadores de la CTM y de México”. Ese mandato lo ha guiado toda su vida.

Su carrera sindical comenzó formalmente en 1980 al afiliarse a la CTM. En 1987 ingresó al área jurídica de la Federación de Trabajadores del Estado de Coahuila. Escaló rápidamente: fue inspector del Trabajo y procurador de la Defensa del Trabajo en el gobierno de Coahuila (1988-1993), síndico en Saltillo (1993-1996) y diputado local en dos ocasiones (1997-1999 y 2003-2005), presidiendo en ambas la Comisión del Trabajo y Previsión Social.

Desde 1998 es secretario general de la Federación de Trabajadores de Coahuila (CTM Coahuila), ratificado para el periodo 2024-2030. También dirige el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y Afines “Miguel Trujillo López”, con presencia en varios estados.

Ha sido subsecretario de Educación y subsecretario de Acción Política de la CTM nacional, secretario general adjunto, y coordinador y asesor de sindicatos en sectores clave como vidrio, bebidas, alimentos, cemento, hidrocarburos, energía, plástico, maquilador, aeronáutico, comercio y minero.

En el ámbito político, militante del PRI, fue diputado federal y senador de la República. Como legislador impulsó activamente la reforma laboral que eliminó los contratos de protección y fortaleció la democracia sindical. En el Diario de los Debates queda registrado su compromiso por mayor democracia interna, mejores salarios y condiciones dignas para los trabajadores.



PERFIL | TERESO MEDINA



Tereso Medina Ramírez asume la Secretaría General de la CTM e inicia una nueva era de unidad, transparencia y modernización en la central obrera más grande de México.

“SIEMPRE HE SIDO UN FACTOR DE UNIDAD”

En una entrevista que le realicé en septiembre de 2023 para Conciencia Pública, Tereso Medina resumió su filosofía: “Siempre he sido un factor de unidad, un factor que suma, que une y no divide, porque nací en la unidad. He sido un hombre negociador y no de confrontación, un hombre de propuesta y no de protesta”.

Reconoce haber aprendido de grandes líderes: don Fidel Velázquez, Leonardo Rodríguez Alcaine, Joaquín Gamboa Pascoe y especialmente de su mentor cercano, el senador Carlos Aceves del Olmo, a quien admira por su cautela e inteligencia para navegar la transición democrática sin confrontaciones innecesarias.

Medina Ramírez ve la reforma laboral como una “nueva primavera” para el movimiento obrero. “La reforma viene a acabar

con la simulación de los contratos de protección. Hoy los trabajadores deciden libremente en qué sindicato estar”, afirma. Para él, esta es una gran oportunidad para que la CTM se modernice y construya un sindicalismo responsable, progresista y democrático.

Frente a los retos actuales —la Cuarta Revolución Industrial, la automatización, la inteligencia artificial y la transición hacia vehículos eléctricos—, Medina insiste en la necesidad de capacitar a los trabajadores. Cita el caso de la industria automotriz: un pickup tradicional requiere casi 97 mil componentes, mientras que un vehículo eléctrico solo necesita alrededor de 3 mil 200. “Esto reduce mano de obra en ensamblaje, pero abre oportunidades en autopartes y requiere trabajadores más preparados”, explica.

Ante el estigma histórico de los “sindicatos charros”, Medina considera que esos conceptos ya están “moral e históricamen-

te liquidados”. El nuevo sindicalismo debe ser cercano a los trabajadores jóvenes, proponer mejores salarios y negociaciones colectivas, y trascender la empresa para convertirse en un componente social que acompañe al trabajador en su vida familiar y personal.

Como hombre de izquierda progresista, reconoce avances del actual gobierno en materia laboral —vacaciones dignas, reparto de utilidades, paridad y equidad—, pero insiste en que las centrales obreras deben ser apartidistas, aunque no apolíticas, siempre poniendo por delante el interés de los trabajadores.

SU PRIMER MENSAJE COMO NUEVO LÍDER DE LA CTM

Al asumir la Secretaría General, Tereso Medina planteó tres ejes fundamentales: unidad, transparencia y propuesta. “Veni-

LO DIJO



No he visto un trabajador que dignamente se llame trabajador si no existe una empresa. No he visto una empresa que cumpla las leyes sin trabajadores”



La seguridad social debe convertirse en bienestar real y la unidad nacional debe ponerse al servicio de quienes todos los días construyen a México: sus trabajadores”

“HE SIDO UN HOMBRE DE PROPUESTA, NO DE PROTESTA”

“Siempre he sido un factor de unidad, un factor que suma, que une y no divide, porque “nací en la unidad, he sido también un hombre negociador y no de confrontación, he sido un hombre de propuesta y no de protesta”.

“Estas lecciones las he aprendido de liderazgos mayores, como del Maestro don Carlos Aceves del Olmo, del gran e inolvidable líder don Fidel Velázquez, de Leonardo Rodríguez Alcaine y de don Joaquín Gamboa Pascoe, pero también me he actualizado y me sigo actualizando para las nuevas los nuevos escenarios que nos depara el destino en materia sindical”.

Esto me respondió Tereso Medina en una entrevista de fondo y a fondo que me concedió en septiembre del 2023 para Conciencia Pública.

Sobre la renovación de dirigencia que en el futuro se tendrá que dar en la CTM, el político originario de Coahuila, reconoció la gran tarea de unidad caracterizó en la dirigencia le tocó llevar adelante a don Carlos Aceves del Olmo. “Lo importante es

que esta organización siga siendo la más fuerte del país, a pesar de los tiempos que vivimos”.

La reforma laboral ha generado un viaje en el sindicalismo mexicano, viene a acabar con la simulación, con los famosos “contratos de protección”, lo que permite el surgimiento de una nueva era, de una nueva realidad y que entremos a una primavera en el campo laboral del país.

“Hoy los trabajadores deciden en qué sindicato estar o con quién no, o con quién dejar de estar, como establece la reforma”, expresa Tereso Medina, secretario general de la Federación de Trabajadores de Coahuila y secretario adjunto de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

“Esta reforma es una gran oportunidad, la CTM volverá, una vez que se modernice, a construir el nuevo proyecto nacional de sindicalismo que yo llamo responsable, progresista y democrático de México, porque este aprendizaje no solamente es de la CTM, es para todas las centrales obreras

y sindicatos nacionales”.

En la entrevista con Tereso Medina se aborda la importancia histórica y actual de la figura del sindicato y la trascendencia de la reforma laboral que se ha realizado en México.

La reforma ha traído nuevos escenarios para cada uno de los actores que deben ocupar sus roles que están muy claros, indica el líder de origen nortero y señala que por su parte ha realizado algunas tareas políticas dirigidas a impulsar la reforma laboral.

Recuerda que como senador de la república - y en el diario de los debates está asentado-, fue uno de los actores que impulsaron la reforma laboral. “Buscamos siempre que en la propuesta legislativa se planteara más democracia, pero también mejores y dignos salarios para los trabajadores, que es una gran deuda social, lo que están logrando, lo cual fue apoyado por unanimidad por todas las fuerzas políticas”.



Tereso ofrece a la militancia de la CTM una dirigencia de unidad, negociación y propuesta, alejada de la confrontación, con énfasis en la transparencia, la formación de nuevos cuadros y la cercanía real con los trabajadores y sus familias.

ASÍ LO DIJO TERESO

INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ROBÓTICA

“Hoy el futuro del trabajo ya comenzó. La inteligencia artificial, la transformación industrial y los nuevos modelos laborales nos exigen prepararnos mejor. Por eso compartimos una convicción clara: capacitar es proteger el empleo, abrir oportunidades y fortalecer el talento de nuestra juventud para competir en un entorno cada vez más dinámico”

“RESPETAMOS NUESTRA HISTORIA, PERO...”

“En la CTM vivimos una etapa de relanzamiento y modernización. Queremos ser una organización más cercana, más útil y más preparada para los retos que vienen, siempre con los jóvenes en el centro de esta nueva etapa. Respetamos nuestra historia, pero estamos enfocados en el presente y en el futuro, porque cuando los trabajadores avanzan y los jóvenes tienen oportunidades, avanza México”

MENSAJE A EMPRESARIOS

“Para los empresarios, que cuenten con una central responsable para ejercitar el diálogo social que necesitamos. Tiene que haber una empresa para que haya un trabajador, y en esa dualidad debemos trabajar por empleos decentes y mejores salarios”

SOBRE LA REFORMA LABORAL DE 40 HORAS

“Ahora la tarea pendiente es construir la reglamentación de esta jornada laboral: qué va a pasar con el tiempo extra, con los contratos de trabajo. Todo tiene que estar muy claro para que el trabajador tenga más tiempo para sus hijos, para su salud y para su familia”

SALARIO DIGNO, NO MÍNIMO

“Hay un desafío entre nosotros para poder aspirar a quitarle la palabra ‘mínimo’ y ponerle salarios dignos. Se trata de ver la productividad, de construir acuerdos institucionales de colaboración con la presidenta Claudia Sheinbaum”

POR LA UNIDAD NACIONAL

“Desde la CTM, sostuve con claridad que lo mejor que tiene México son sus trabajadores. Por eso propuse avanzar hacia una unidad nacional de los trabajadores de México, sin distingo de centrales ni organizaciones, para colocar en el centro de la agenda nacional la salud, el empleo, la educación y el bienestar”



Con el gobernador de Coahuila, Manolo Jiménez une a Tereso una gran amistad.

mos a servir, a transformar realidades, a planear, ordenar y cumplir. Ordenaremos la casa con disciplina, coordinación y respeto a los estatutos. Daremos a la CTM un rostro de transparencia para fortalecer la confianza, especialmente con las nuevas generaciones”, declaró en su discurso de toma de protesta.

Anunció la creación de un consejo asesor honorífico encabezado por Carlos Aceves del Olmo y otros líderes históricos. Su visión incluye impulsar la jornada de 40 horas, un salario fuerte con mayor poder adquisitivo, un sistema de salud eficaz, vivienda digna, revisión de rentas y vacaciones, mayor participación de las mujeres, defensa del empleo frente a la automatización y un sindicalismo que dialogue con firmeza pero acuerde con dignidad.

Tereso Medina representa la transición generacional en el sindicalismo mexicano. De obrero de base en la industria automotriz de la Comarca Lagunera a líder nacional



Para el nuevo secretario general de la CTM, el sector empresarial y el sindical deben unirse bajo principios comunes: generación de empleos, productividad y respeto a la persona. En la gráfica con el líder empresarial José Medina Mora.

de la CTM. De becario de don Fidel a heredero de una tradición de 90 años.

Su liderazgo se perfila como uno de unidad, modernización y cercanía con los trabajadores en la era de la inteligencia artificial y los cambios globales.

Coahuila, su tierra natal, y México entero observan con atención. El reto es enorme: mantener a la CTM como la central obrera más fuerte del país, recuperar prestigio, formar nuevos cuadros y colocar siempre en el centro de la mesa a los trabajadores y sus familias.

Tereso Medina lo resume con pasión: “Me he consagrado a servir a los trabajadores con profesionalismo y orgullo. Porque me gusta mi carrera de liderazgo y me apasiona formar nuevos líderes sindicales”.

La nueva etapa de la CTM ya comenzó. Con Tereso Medina al frente, la central obrera busca renovarse sin perder su esencia histórica: ser la voz organizada de millones de trabajadores mexicanos en el siglo XXI.



Con Doña Chuyita Ramírez, su querida madre. Tereso siempre muy cercano a su familia.

OPINIÓN



Por Arturo Pérez Díaz (*)

¿Trabajaste toda tu vida y te espera una pensión de miseria?

Aún puedes evitar la pobreza en tu vejez con la Modalidad 40 del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), siguiendo una serie de consejos podrás disponer de los beneficios de la Ley del Seguro Social.

En México, miles de trabajadores que dedicaron décadas enteras a contribuir con su esfuerzo al desarrollo del país se enfrentan, al llegar a la vejez, con una realidad amarga: pensiones que apenas alcanzan para sobrevivir.

Una persona que cotiza desde los 18 hasta los 65 años acumula 47 años de trabajo y 2,444 semanas cotizadas, lo que le permite jubilarse con el 100% de su salario base de cotización. Sin embargo, la mayoría solo cotizó dos salarios mínimos durante toda su vida, por lo que su pensión será muy baja.

Después de 30 o 40 años de trabajo formal, miles de personas reciben pensiones de apenas unos cuantos miles de pesos mensuales. Esta injusta realidad es evitable. Muchas desconocen que existe la Modalidad 40 del IMSS, una alternativa legal que permite aumentar significativamente la pensión, incluso hasta 80 mil pesos mensuales, si se actúa con tiempo, idealmente entre los 55 y 60 años.

El problema estuvo en dos factores clave: 1.- El salario base de cotización con el que cerraste tus últimos cinco años de trabajo era muy bajo, y 2.- faltó una estrategia para mejorar tu pensión a tiempo.

Debes saber que la pensión no se calcula únicamente por el número de años trabajados, sino también por el promedio del salario base de cotización de los últimos cinco años, además del total de semanas cotizadas y la edad al momento del retiro.

La buena noticia es que existe una solución legal y efectiva: la continuación voluntaria en el régimen obligatorio, mejor conocida como Modalidad 40.

¿QUÉ ES LA MODALIDAD 40 DEL IMSS?

Es un esquema previsto en la Ley del Seguro Social (LSS) que permite a los trabajadores seguir cotizando de manera voluntaria al IMSS, aunque ya no estén trabajando en una empresa formal y no cuenten con un patrón.

La Modalidad 40 está dirigida a quienes

CONSEJOS PARA LA JUBILACIÓN

Desconocimiento e injusticias Ley 73 y Modalidad 40

En México, miles de trabajadores que dedicaron décadas de esfuerzo al país enfrentan en la vejez pensiones miserables que apenas alcanzan para sobrevivir

cotizaron antes del 1 de julio de 1997 bajo la Ley de 1973. Permite que tú mismo aportes como patrón y elevas tu salario base de cotización hasta 25 veces la UMA, es decir, hasta 85 mil pesos mensuales.

La Ley del Seguro Social, en su Artículo 218, permite que las personas que se dieron de baja del régimen obligatorio continúen voluntariamente cotizando solo para las ramas de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez. Pueden elegir un salario base igual o superior al que cotizaban, sin rebasar el límite máximo establecido.

Esto permite al trabajador “reconstruir” su salario base de cotización en los últimos cinco años antes de la jubilación, lo cual es clave para aumentar considerablemente el monto de la pensión.

La pensión se calcula con tres elementos: semanas cotizadas, salario promedio de los últimos 5 años y edad de jubilación. Según la ley del IMSS, a los 60 años recibes el 75% de tu salario cotizado; a los 61 el 80%; a los 62 el 85%; a los 63 el 90%; a los 64 el 95% y a los 65 años el 100%.

Por lo tanto, esperar a los 65 años para jubilarte te permite obtener el 100% del monto calculado. Retirarte antes reduce la pensión proporcionalmente, pero dependiendo de un análisis estratégico, mucha veces te puede convenir mejor jubilarte desde los 60 años sin esperar cinco años más.

Por ejemplo, si tienes 55 años y mil semanas cotizadas, puedes jubilarte a los 60 años con una pensión cercana a los 32 mil pesos mensuales. Solo necesitas invertir durante cinco años lo mismo que pagarías por un auto a crédito.

¿QUIÉNES PUEDEN ACCEDER A LA MODALIDAD 40?

Ex trabajadores que cotizaron al IMSS bajo la Ley 73 (antes de 1997), personas que hayan causado baja recientemente (no más de 5 años sin cotizar); quienes deseen mejorar su pensión y tengan recursos para pagar las cuotas mensuales por su cuenta.

El costo de la Modalidad 40 depende del salario que elijas cotizar. Mientras más alto sea tu salario base, mayor será tu pensión, pero también más cara la cuota mensual. Es una inversión a cinco años que garantiza una pensión vitalicia más alta, protegida contra la inflación y con servicios médicos del IMSS para ti y tus dependientes.

El principal consejo que te podemos ofrecer es: asesórate y actúa con información, no con esperanzas, el retiro no debe tomarte por sorpresa. Conocer las reglas, los derechos y las opciones legales te permite tomar decisiones inteligentes que marcarán el resto de tu vida. No se trata solo de cuánto trabajaste, sino de cómo planificaste el futuro.

Si tienes entre 55 y 60 años, este es el momento ideal para hacer un análisis financiero y decidir si puedes y debes entrar a la Modalidad 40. Cada mes que dejes pasar puede representar miles de pesos menos en tu pensión futura.

La jubilación digna no es un sueño imposible. Está al alcance de muchos trabajadores mexicanos. Pero requiere información, planeación y decisión.

La Modalidad 40 del IMSS, amparada por la Ley del Seguro Social, es una de las mejores herramientas para quienes cotizaron bajo la Ley 73. Permite obtener pensiones que realmente aseguren calidad de vida en la vejez, y evitar que después de toda una vida laboral, el retiro se convierta en una época de carencias y sufrimiento.

No esperes a que el tiempo te alcance. Infórmate, acércate al IMSS y toma el control de tu información, la Ley de Protección de Datos Personales te protege, puedes acceder a tu información y rectificarla cuando lo desees.

Te gustaría conocer una estimación de cuánto vas a ganar mensualmente con tu pensión con el salario actual, o si no estás inscrito al IMSS en este momento, te gustaría conocer las opciones de cómo reactivarte, entonces tu opción es la información.

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

JALISCIENCES ILUSTRES

HELIODORO HERNÁNDEZ LOZA
Y FRANCISCO SILVA ROMERO

Pilares del progreso y
la paz laboral nacional



Con la perspectiva que otorga el tiempo, la estatura moral y el temple de estos personajes adquieren una dimensión cada vez mayor

Por Antonio Álvarez Esparza

En el año 2008, en un acto de congruencia institucional y civilidad política, el Gobierno del Estado de Jalisco promovió ante el Congreso local el proceso para incorporar a la Rotonda de los Jaliscienses Ilustres a los ciudadanos Heliodoro Hernández Loza y Francisco Silva Romero. Ambos, connotados dirigentes sociales y destacados líderes obreros, dejaron una huella indeleble en la historia del movimiento obrero en el occidente del país.

El entonces gobernador del estado de Jalisco, el licenciado Emilio González Márquez, reconoció que en las páginas de la historia ambos personajes ocupan un lugar relevante, ampliamente valorado por la trascendencia de haber consagrado sus vidas al servicio de los trabajadores y de la sociedad jalisciense.

Conviene recordar que, en el contexto histórico posterior al triunfo de la Revolución Mexicana, se produjeron profundas transformaciones en ámbitos como el agrario y las instituciones de gobierno. No obstante, en el terreno de las clases productivas no se registró, de manera inmediata, una modificación sustancial al modelo empresarial prevaleciente durante el siglo anterior.

Fue hasta 1924, con la implementación de reformas en materia hacendaria, y posteriormente en 1931, con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, cuando el Estado comenzó a asumir nuevas facultades. En el ámbito fiscal, ello le permitió modernizar y fortalecer sus mecanismos de recaudación; mientras que, en el plano laboral, se estableció un marco normativo que reconoció a los trabajadores una serie de derechos desde el orden constitucional hasta el ámbito local.

De este modo, los propios trabajadores,

En un encuentro fortuito en “Copa de Leche”, la esposa de Heliodoro Hernández Loza concilió a ambos líderes sindicales. Tras tenso diálogo, sellaron el “abrazo de la unidad”, iniciando una etapa de paz laboral en Jalisco y marchas conjuntas el Primero de Mayo

a partir de su acción colectiva, pudieron estructurar una plataforma de defensa de sus intereses, materializada en la constitución de sindicatos, la negociación de contratos colectivos de trabajo y la incorporación de cláusulas de carácter social. Tales instrumentos resultaron fundamentales para propiciar los equilibrios necesarios entre el poder de dirección de la parte patronal y la subordinación jurídica de la parte laboral.

En este sentido, el marco jurídico laboral otorgó a los trabajadores la posibilidad de establecer mecanismos de autodefensa a través de coaliciones sindicales, orientadas al estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos. El Estado, por su parte, asumió un papel fundamentalmente garantista y arbitral en la aplicación de los derechos laborales, ya fueran de carácter constitucional, estatal o contractual.

Resulta particularmente relevante destacar que, desde el siglo pasado, los contratos colectivos de trabajo han incorporado cláusulas que superan el contenido mínimo establecido por la ley. Este avance se explica, en buena medida, por la gestión de dirigentes pertenecientes a centrales obreras como la Confederación de Trabajadores de México y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, entre ellos Helio-

doro Hernández Loza y Francisco Silva Romero, quienes desempeñaron un papel decisivo en la consolidación y ampliación de los derechos laborales en México.

Ambos personajes desarrollaron trayectorias distintas dentro del movimiento obrero jalisciense. Si bien fueron partícipes en la fundación de la Federación de Trabajadores de Jalisco, adherida a la Confederación de Trabajadores de México, en 1936, para la década de 1940 Francisco Silva Romero se separó para formar la Central Única de Trabajadores (CUT), la cual, en 1952, daría origen a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos.

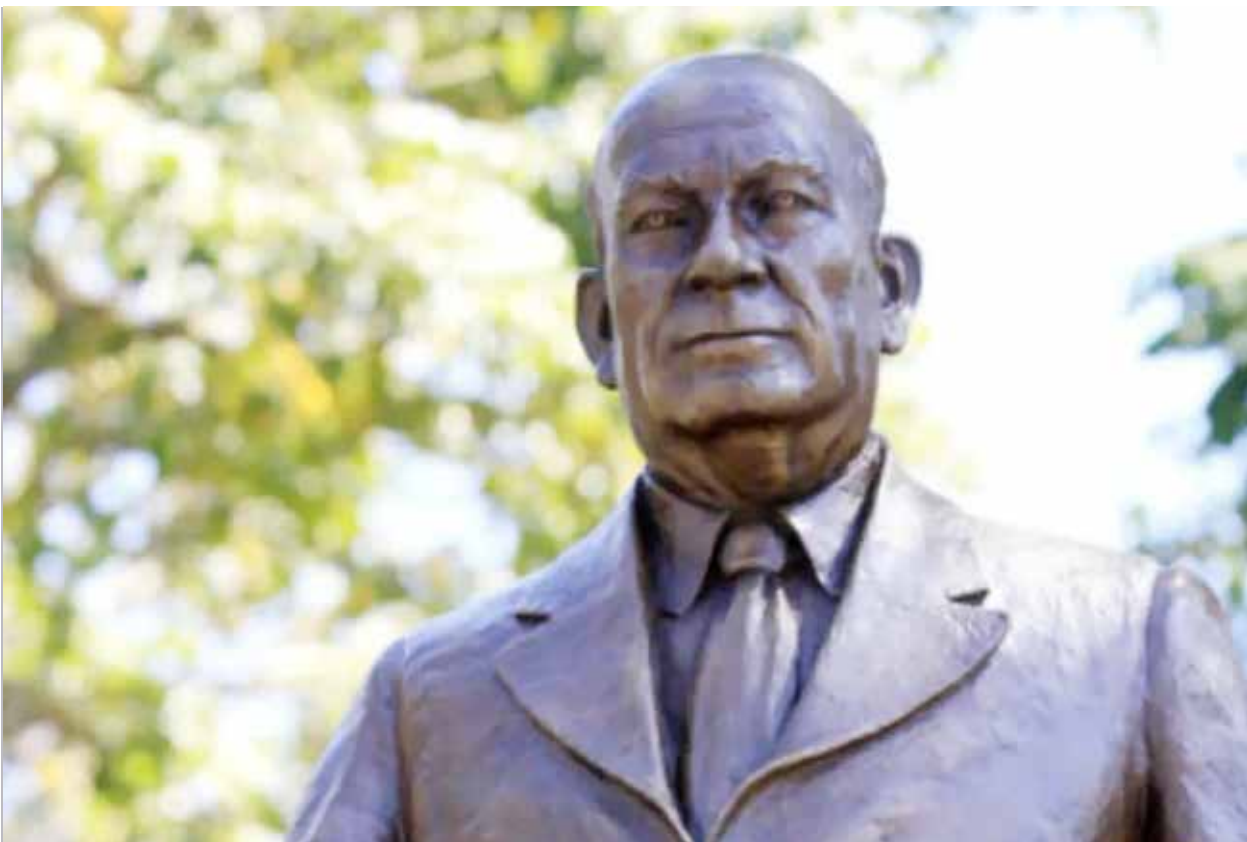
Durante esos años, las relaciones entre ambas dirigencias y sus sindicatos agremiados estuvieron marcadas por múltiples conflictos, algunos de ellos de gran intensidad. Destaca, por su gravedad, un episodio ocurrido en la ciudad de Ocotlán hacia 1964, que tuvo un desenlace trágico con la pérdida de vidas de trabajadores.

En este contexto de confrontación, resulta significativa la ocasión en que, de manera fortuita, ambos líderes coincidieron en un establecimiento conocido como “Copa de Leche”. En ese encuentro, la intervención de doña María Guadalupe Martínez de Hernández Loza, esposa de Heliodoro Hernán-

En 2008, el Gobierno de Jalisco incorporó a Heliodoro Hernández Loza y Francisco Silva Romero a la Rotonda de los Jaliscienses Ilustres, reconociendo su legado como líderes obreros que impulsaron la unidad y los derechos de los trabajadores



Heliodoro Hernández Loza.



Francisco Silva Romero.

dez Loza, fue decisiva: con determinación y notable capacidad conciliadora, exhortó a ambas partes a deponer diferencias y avanzar hacia la unidad.

Tras momentos de tensión, diálogo y liberación, los dirigentes lograron alcanzar un acuerdo que se selló con el denominado “abrazo de la unidad”, gesto de profundo significado histórico al que se atribuye el inicio de una etapa de paz y estabilidad laboral en Jalisco.

A partir de entonces, las conmemoraciones del primero de mayo en Guadalajara adquirieron un nuevo carácter, con la participación conjunta de amplios contingentes de trabajadores pertenecientes a ambas centrales obreras, que, aun marchando en bloques diferenciados, compartían demandas comunes orientadas a la mejoría de las condiciones de trabajo: por mejores salarios, contra la carestía de la vida, por un mejor servicio del seguro social, por la protección de los ahorros de los trabajadores y por la dotación de una vivienda digna.

En consecuencia, el programa de la Revolución Mexicana en favor de los trabajadores quedó en manos de hombres decididos, dotados de una notable fortaleza y dispuestos a entregar su vida y su integridad personal para alcanzar la mejora de las condiciones de sus compañeros de origen y destino. En este sentido, puede afirmarse que los logros derivados de dicho proceso histórico constituyen, en buena medida, el legado forjado por los fundadores de las dos centrales obreras más relevantes en el estado de Jalisco.

Con la perspectiva que otorga el tiempo, la estatura moral y el temple de estos personajes adquieren una dimensión cada vez mayor. En un contexto contemporáneo caracterizado por desafíos complejos que ponen a prueba la unidad nacional, su ejemplo histórico se erige como referente y estímulo para perseverar en la construcción de consensos y en la promoción del bienestar colectivo. Así, su memoria impulsa la continuidad de una agenda orientada a garantizar educación, vivienda, alimentación digna y mejores condiciones de desarrollo para las familias trabajadoras de Jalisco.

Antonio Álvarez Esparza (*)
Es Secretario General de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (FROC-CONLABOR)

LO DIJO

SHEINBAUM PUBLICA REFORMA QUE REDUCE JORNADA LABORAL



“Se ha demostrado en el mundo entero, recientemente leí una nota de uno de los países nórdicos que incluso redujeron a 36 horas porque ha representado mayor productividad para las empresas, incluso en el caso de servicios, hostelería, y otras áreas. Por eso se tomó la decisión de que fuera de manera gradual, entonces no implica ni mayores costos para el sector empresarial sino en algunos de ellos, incluso, mayor productividad y es un acuerdo de consenso”.

ACCIÓN OBRERA

Divulgación del pensamiento

CUATRO OBRAS DE LA BIBLIOTECA HISTÓRICA DE LOS OBREROS

La Federación de Trabajadores de Jalisco, a iniciativa de su dirigente Juan Huerta Peres, ha venido desarrollando una importante tarea editorial y de difusión del pensamiento de la Confederación de Trabajadores de México mediante la publicación de cuatro volúmenes como parte de la biblioteca histórica de los obreros. Esta valiosa contribución se ha logrado realizar a través de la Comisión de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la Federación de Trabajadores de Jalisco, encabezada por Alfonso Gómez Godínez como secretario y la participación como subsecretarios de Gerónimo Noel González Álvarez, Diego Gustavo Huerta de Luna y Juan Martín Huerta Rodríguez con la publicación de cuatro volúmenes en los cuales son tratados la vida de la organización obrera, su génesis y sus procesos con sus liderazgos a través del tiempo y que le han permitido convertirse en la institución de defensa de los derechos de los trabajadores número uno del país y del estado.

TESTIMONIO DE LA LUCHA OBRERA

Un compendio histórico e ideológico de los trabajadores

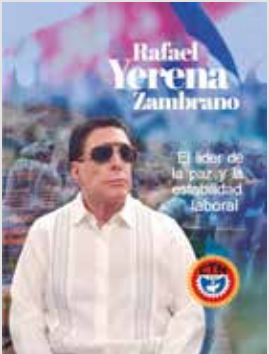
Es una obra editorial de reencontro con nuestro origen e identidad. Es un compendio histórico e ideológico de los trabajadores, de los debates pasado, presente y futuro. Aborda en sus cinco capítulos desde la Revolución Industrial, la conciencia del obrero ante la sociedad, los obreros, las máquinas y nuevo mundo. Incluye de la misma forma las luchas y reivindicaciones, la Revolución y las conquistas laborales. Testimonios de la vida obrera encierra una reseña histórica de la CTM y los hechos fundacionales e historia documental, entre otros temas.



EL LÍDER DE LA PAZ Y LA ESTABILIDAD
RAFAEL YERENA ZAMBRANO

El líder carismático cuyo liderazgo laboral contribuyó a transformar Puerto Vallarta

La vida de nuestro líder Rafael Yerena Zambrano está plasmada en esta obra escrita por el periodista Gabriel Ibarra Bourjac que llega para convertirse en un ícono de la vida sindical que día a día requiere incrementarse y enriquecerse. Esta obra pasa a convertirse parte de la memoria histórica del sindicalismo nacional y muestra el profundo impacto social que logra un liderazgo responsable en la transformación de una sociedad, como es Puerto Vallarta, convertido en un gran polo nacional de desarrollo, gracias al entendimiento que logró darse entre el capital y el trabajo, generando un clima de estabilidad que le da certeza a la inversión, con la consigna de mejorar las condiciones laborales de empleados y trabajadores.



LAS REFORMAS LABORALES EN MÉXICO

Un documentado trabajo editorial que refiere derechos constitucionales

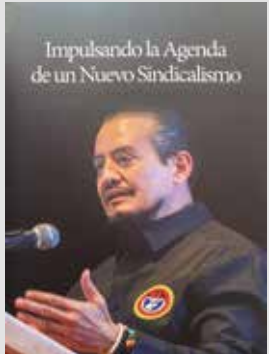
Un gran tema que ha dominado la agenda laboral y política del país lo representa Las reformas laborales en México y que ha quedado plasmada con fichas y referencias para su estudio y discusión en la obra editorial que lleva por nombre “Las reformas laborales en México”. La obra representa un documentado trabajo editorial que refiere Los Derechos Constitucionales: de 1917 a 1931; el Artículo 123 y la Primera Ley Federal del Trabajo 1931. La Ley Federal del Infonavit 1970, creación del Infonavit y Fonacot; La Reforma Laboral de 2012; la Reforma Laboral del 2019, así como la Agenda Laboral 2024-2039 de la Presidenta Claudia Sheinbaum.



IMPULSANDO LA AGENDA DE UN NUEVO SINDICALISMO
JUAN HUERTA PERES

Liderando una renovación sindical sin precedentes

Es una obra que narra la ruta por la vida y trayectoria de un gran líder, como es Juan Huerta Peres, secretario general de la Federación de Trabajadores de Jalisco y al mismo tiempo traza el rumbo de un sindicalismo renovado, comprometido con los trabajadores y adaptado a los desafíos del siglo XXI. Es un libro de 224 páginas que captura la esencia de un hombre cuya lealtad, palabra y visión han transformado el panorama laboral en Jalisco y más allá. A través de once capítulos se presenta el recorrido profundo y humano: desde los orígenes de Juan en Los Altos de Jalisco, donde forjó un carácter indomable, hasta su consolidación como secretario general de la FTJ-CTM, liderando una renovación sindical sin precedentes.



VOCES

“Desde la CTM sostuve con claridad que lo mejor que tiene México son sus trabajadores. Por eso propuse (desde el Senado de la República) avanzar hacia una Unidad Nacional de los trabajadores en México, sin distinción de centrales ni organizaciones, para colocar en el centro nacional la salud, el empleo, la educación y el bienestar”

TERESO MEDINA/

SECRETARIO GENERAL DE LA CTM

Mensaje en la inauguración de la Semana Nacional de Seguridad Social 2026 realizado en el Senado de la república



“La reducción de la jornada laboral no solo trae beneficios para los trabajadores sino también para las unidades económicas y para la economía. La reducción de la jornada produce aumentos de productividad, fortalece la cohesión social, al igual que produce múltiples beneficios”

MARATH BOLAÑOS/

SECRETARIO DEL TRABAJO



CARTÓN DE LÍ



¿LO SABÍAS?

MÉXICO REGISTRA UNA DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA MÁS BAJAS DE LA ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE). AL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2025, SOLO EL 48.5% DE LAS MUJERES DE 15 A 74 AÑOS PARTICIPA EN EL MERCADO LABORAL, FRENTE AL 63.1% PROMEDIO DE LA OCDE.

EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO, MÉXICO PRESENTA UNA BRECHA SALARIAL MEJOR QUE CHILE, PERO PEOR QUE COLOMBIA Y COSTA RICA. EN TÉRMINOS DE SALARIO MEDIANO, LA DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES DE 11.4%, LIGERAMENTE POR ENCIMA DEL PROMEDIO OCDE.



ENTREVISTA

RICARDO BARBOSA ASCENCIO/
SECRETARIO DEL TRABAJO DE JALISCO
**Reforma a la jornada
laboral de 40 horas:
Jalisco se prepara con equilibrio**

La informalidad ronda el 56% a nivel nacional, mientras que en la entidad se ubica alrededor del 46-47%, una cifra aún preocupante

Por Gabriel Ibarra Bourjac

Ante la inminente entrada en vigor de la reforma que reduce la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, el Secretario del Trabajo y Previsión Social de Jalisco, Ricardo Barbosa Ascencio, consideró que se trata de una “buena reforma” que logra un equilibrio necesario entre el bienestar de los trabajadores y la preservación del empleo formal.

En entrevista para Tribuna Laboral, Barbosa reconoció que la implementación representa un reto importante para el sector productivo, pero destacó que la gradualidad incorporada en la reforma, así como los topes establecidos a las horas dobles y triples, brindan certeza tanto a los trabajadores como a los empleadores.

“Se logró guardar el equilibrio entre dar más tiempo de descanso a los trabajadores y cuidar que se mantenga la generación de empleo formal”, señaló.

El funcionario recordó que el empleo formal sigue siendo un tema delicado en el país, donde la informalidad alcanza el 56% a nivel nacional. En Jalisco, aunque la cifra es menor, aún se ubica en un preocupante 46-47%.

Barbosa Ascencio explicó que la reforma también reconoce y regula una práctica laboral que ya existía desde los años noventa: las jornadas de 12 horas diarias con tres días de descanso, un modelo que llevaba más de 30 años operando en diversas empresas del país. “Esta reforma viene a dar certeza jurídica a una realidad que ya se venía aplicando en el sector productivo”, añadió.

Jalisco, uno de los principales generadores de empleo formal en México, se encuentra en proceso de preparación para la transición gradual, buscando minimizar el impacto en la planta productiva sin sacri-

Recordemos que el empleo formal es un tema delicado en el país. La informalidad ronda el 56% a nivel nacional, mientras que en Jalisco se ubica alrededor del 46-47%, una cifra aún preocupante”

ficar los derechos recién conquistados por los trabajadores.

“ES UNA BUENA REFORMA”
GIB: Ricardo, el gran tema es la reforma laboral y la inminente entrada de la jornada de 48 a 40 horas, que será gradual. ¿Cómo está Jalisco preparándose?

Ricardo Barbosa: Es un reto importante, pero considero que es una buena reforma. Se logró guardar el equilibrio entre dar más tiempo de descanso a los trabajadores y cuidar que se mantenga la generación de empleo formal. Recordemos que el empleo formal es un tema delicado en el país. La informalidad ronda el 56% a nivel nacional, mientras que en Jalisco se ubica alrededor del 46-47%, una cifra aún preocupante.

Por eso esta reforma incluye gradualidad, topes a las horas dobles y triples, lo que da certeza tanto a trabajadores como a empleadores. Además, la reforma reconoce y regula un modelo que ya se venía aplican-

do desde los años noventa: las jornadas de 12 horas diarias con tres días de descanso, una práctica que llevaba más de 30 años en el país.

GIB: Jalisco es uno de los principales generadores de empleo en México, ubicándose entre el segundo y cuarto lugar nacional. ¿Cómo se comporta actualmente el empleo en el estado?

Ricardo Barbosa: Seguimos estando en los primeros lugares nacionales, pero no podemos bajar la guardia. El país requiere generar alrededor de un millón 200 mil empleos formales al año para absorber a los jóvenes que egresan de las instituciones educativas, y hemos estado cortos en ese reto durante al menos 15 años.

Desde la Secretaría del Trabajo no generamos empleos directamente, pero sí somos facilitadores: ofrecemos capacitaciones, acompañamiento y buscamos entornos favorables para la formalidad. Contamos con incentivos económicos para quienes migran de la informalidad a la formalidad, y realizamos supervisiones permanentes para evitar abusos. Trabajamos de la mano con el gabinete económico para enviar un mensaje claro a México y al exterior: Jalisco es un “oasis de inversión”, donde se dan las condiciones para que las empresas desarrollen sus proyectos con generación de empleo formal.

GIB: Estos dos últimos años han sido complicados para el empleo en México y también han impactado a Jalisco. ¿Cómo se compara la situación del empleo en Jalisco con respecto al resto del país?

Ricardo Barbosa: Los factores nacionales e internacionales han afectado. En el sexenio anterior hubo deficiencias en la promoción de energía, infraestructura, seguridad

jurídica y el tema del agua, lo que impactó la generación de empleo en todo el país. Afortunadamente se están viendo cambios a nivel federal. Jalisco no es una isla y también se vio afectado. Además, enfrentamos la incertidumbre por la renegociación del T-MEC, la reforma judicial y la situación internacional, especialmente la crisis en Medio Oriente que afecta los precios de la energía. Es la suma de muchos factores.

Aun así, nos ocupamos de lo que sí podemos influir: capacitación, formalización y generación de un buen clima laboral.

GIB: Estamos a punto de entrar en la negociación del nuevo T-MEC. ¿Qué participación ha tenido Jalisco en este proceso?

Ricardo Barbosa: Jalisco está representado al más alto nivel por parte de los empleadores. José Medina Mora, empresario con raíces jaliscienses, encabeza el Consejo Coordinador Empresarial y participa directamente en las negociaciones en Washington.

Participa también Altagracia Gómez Sierra, que trae las dos cachuchas de asesora del gobierno federal y también empresaria, es también jalisciense.

Por nuestra parte, mantenemos comunicación constante con la Secretaría del Trabajo federal para intercambiar puntos de vista sobre los temas laborales, especialmente los mecanismos de respuesta rápida. Estamos bien informados para trasladar esa información tanto a sindicatos como a empresas del estado.

GIB: Ricardo, el 1º de Mayo se celebra el Día del Trabajo. ¿Qué mensaje le enviarías a los trabajadores, obreros y empleados de Jalisco?

Ricardo Barbosa: Primero, reconocer y agradecer su alta capacitación. Jalisco cuenta con mano de obra altamente calificada y bien remunerada. Un claro ejemplo es el clúster de semiconductores y electrónica, donde tenemos la mayor concentración de empresas transnacionales del país. A los trabajadores: reconocimiento por su lealtad, su esfuerzo y su deseo constante de superación y capacitación.

A los sindicatos: reconocimiento por su profesionalismo y por buscar siempre el equilibrio a través del diálogo social.

A los empleadores: reconocimiento por el buen clima laboral que prevalece en Jalisco, donde se privilegia el diálogo y se respeta la ley. En Jalisco privilegiamos el entendimiento entre el capital y el trabajo, lo que nos permite mantener un entorno de estabilidad y certeza para la inversión.

GIB: Para cerrar, ¿cómo ves la aparición de esta nueva revista Tribuna Laboral?

Ricardo Barbosa: Muy bien. Felicito el liderazgo de mi buen amigo Juan Huerta



¿QUIÉN ES RICARDO BARBOSA ASCENCIO?

“Vengo de una familia de abogados laboristas y en un par de años cumpliremos 100 años ininterrumpidos de ser asesores en materia laboral, empezó desde mi abuelo, mis tíos, ahora yo y mis hijos están estudiando derecho. Me siento muy contento de que estemos próximos a cumplir este centenario.

Tengo 37 años dedicándome al derecho laboral en todas sus vertientes: litigio, consultoría y negociación.

Representé a Jalisco en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos durante más de 20 años, participé en la negociación de la reforma de vacaciones, subcontratación y la reforma laboral de 2019, y formé parte del equipo negociador del T-MEC en 2018, específicamente en los mecanismos laborales de respuesta rápida”.

“Mi trayectoria ha estado primordialmente en la asesoría a organismos empresariales y empresas, pero soy un ferviente creyente del derecho laboral como un derecho social que nivela la relación entre trabajadores y empleadores”.

“Ahora, desde la Secretaría del Trabajo, tengo la perspectiva de facilitar, ayudar y garantizar los derechos de los trabajadores en Jalisco, desde la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, hasta promover el trabajo digno, ambientes libres de discriminación, acoso y hostigamiento, y centros de trabajo seguros.

Tendremos meses muy ocupados con la publicación de la reforma a la jornada de 40 horas y la aplicación de la Ley Silla, ambas reformas pensadas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores”.

Pérez por impulsar este proyecto. Tribuna Laboral llega en un momento importante como un espacio de reflexión, libertad de

cátedra y posicionamiento sobre los temas laborales del estado. Les deseo el mayor de los éxitos en esta encomienda.

FECHAS HISTÓRICAS

Orígenes del movimiento obrero en México:
La Huelga de Cananea (1906) y
la Masacre de Río Blanco (1907)

Los orígenes modernos del movimiento obrero mexicano nacen en la resistencia contra la dictadura porfirista



Por Raúl Cantú

El movimiento obrero en México tiene sus raíces más importantes en las últimas décadas del Porfiriato (1876-1911), un periodo de modernización económica bajo el gobierno de Porfirio Díaz, caracterizado por el crecimiento industrial, la llegada de capital extranjero y una fuerte explotación de los trabajadores.

Durante el Porfiriato se impulsó la minería, la industria textil y los ferrocarriles,

pero los obreros enfrentaban condiciones inhumanas: jornadas de 12 a 16 horas diarias, salarios muy bajos, multas arbitrarias, tiendas de raya (donde los trabajadores se endeudaban), discriminación (especialmente contra mexicanos frente a extranjeros), trabajo infantil y ausencia total de derechos laborales.

HUELGA DE CANANEA (1 AL

5 DE JUNIO DE 1906)

Ubicación: Cananea, Sonora.

Empresa: Cananea Consolidated Copper Company, propiedad del estadounidense William C. Greene.

Causas principales:

- Salarios más bajos para los trabajadores mexicanos que para los estadounidenses (aun haciendo el mismo trabajo).

- Jornadas extenuantes y malas condicio-

nes de seguridad.

- Sistema de tiendas de raya y discriminación sistemática.

- Influencia del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, que promovía ideas anarquistas y socialistas.

Desarrollo: El 1 de junio de 1906, más de 2,000 mineros se declararon en huelga exigiendo mejoras salariales, igualdad de trato y jornada de 8 horas. La protesta fue pacífica al inicio, pero derivó en enfrentamientos cuando la empresa y el gobierno respondieron con represión.

Represión: El gobernador de Sonora pidió ayuda a tropas estadounidenses (Rangers de Arizona), que cruzaron la frontera para apoyar a las fuerzas porfiristas. Hubo un saldo de entre 23 y 30 muertos (la mayoría obreros mexicanos) y decenas de heridos y detenidos.

Importancia histórica: Cananea es considerada la primera gran huelga moderna en México y uno de los principales antecedentes de la Revolución Mexicana. Demostró la capacidad de organización obrera y el apoyo del gobierno porfirista a los intereses extranjeros. Se le conoce como “La Cuna de la Revolución”.

MASACRE DE RÍO BLANCO
(7 DE ENERO DE 1907)

Ubicación: Río Blanco, Veracruz (zona textil de Orizaba).

Contexto: La mayor concentración de fábricas textiles del país.

Causas principales:

- Jornadas de hasta 14-16 horas.



- Salarios de hambre y multas injustas.
- Prohibición de organizaciones obreras.
- Paro patronal impuesto por los dueños de las fábricas.

Los obreros textiles habían formado el Gran Círculo de Obreros Libres, influido también por el magonismo. En diciembre de 1906 estallaron huelgas en Puebla y Tlaxcala. Los patrones respondieron con un paro general. Los obreros pidieron la intervención de Porfirio Díaz, quien dictaminó a favor de los empresarios y ordenó el regreso inmediato al trabajo el 7 de enero de 1907.

DESARROLLO Y REPRESIÓN

Al negarse los obreros a volver, estalló una rebelión. El ejército federal y rurales reprimieron brutalmente el movimiento. Se calcula que murieron entre 200 y 800 obreros (las cifras varían según las fuentes), cientos fueron heridos, detenidos o despedidos. Hubo ejecuciones sumarias y represión que se extendió a otras fábricas de la región.

Importancia histórica: La Masacre de Río Blanco fue aún más sangrienta que Cananea. Representó el punto más alto de la represión porfirista contra el movimiento obrero y radicalizó aún más a las clases trabajadoras. Junto con Cananea, se considera

uno de los dos grandes detonantes sociales que prepararon el terreno para la Revolución Mexicana de 1910.

LEGADO CONJUNTO

Estas dos tragedias obreras (Cananea y Río Blanco) son fundamentales porque:

- Mostraron la alianza entre el régimen porfirista y el capital extranjero.

- Pusieron en evidencia la explotación brutal de los trabajadores.

- Sirvieron de semilla para la organización obrera y las demandas sociales.

- Influyeron directamente en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, que reconoció derechos laborales como jornada de 8 horas, salario mínimo, derecho a huelga, libertad de asociación, etc.

EN RESUMEN:

Los orígenes modernos del movimiento obrero mexicano nacen en la resistencia contra la dictadura porfirista. La Huelga de Cananea (1906) y la Masacre de Río Blanco (1907) fueron los dos eventos más emblemáticos y sangrientos que expusieron las injusticias laborales y aceleraron el descontento que desembocaría en la Revolución Mexicana.

1906
La Huelga
de
Cananea

Cananea es considerada la primera gran huelga moderna en México y uno de los principales antecedentes de la Revolución Mexicana. Demostró la capacidad de organización obrera y el apoyo del gobierno porfirista a los intereses extranjeros. Se le conoce como “La Cuna de la Revolución”



UNA VISIÓN CRÍTICA: CANANEA Y RÍO BLANCO, LAS DOS GRANDES MASACRES OBRERAS DEL PORFIRIATO

“Cananea y Río Blanco no fueron solo masacres. Fueron el precio que pagó el pueblo trabajador mexicano por exigir lo más elemental: ser tratado como ser humano y no como mercancía”.

La Huelga de Cananea y la Masacre de Río Blanco constituyen dos de los episodios más sangrientos y reveladores de la represión durante el Porfiriato (1876-1911).

Lejos de ser simples conflictos laborales aislados, ambos eventos exponen la naturaleza profunda del régimen de Porfirio Díaz: un modelo de “orden y progreso” construido sobre la explotación brutal de los trabajadores mexicanos y la abierta alianza entre el Estado mexicano y el capital extranjero.

CRÍTICA HISTÓRICA

Cananea no fue solo una huelga reprimida. Fue una humillación nacional. El gobierno de Porfirio Díaz prefirió defender los intereses de un empresario extranjero antes que proteger a sus propios ciudadanos.

Este hecho demostró que, para el porfirismo, la soberanía nacional era negociable cuando se trataba de atraer inversión extranjera. La intervención armada de tropas estadounidenses en territorio mexicano marcó un precedente grave y generó un profundo resentimiento popular.

LA MASACRE DE RÍO BLANCO (1907): LA MASACRE MÁS SANGRIENTA

Siete meses después, el 7 de enero de 1907, ocurrió lo que muchos consideran la represión más brutal del Porfiriato: la Masacre de Río Blanco, en Veracruz.

Los obreros textiles de la región de Orizaba, organizados en el Gran Círculo de Obreros Libres, exigían mejores salarios, fin de las multas arbitrarias y jornada razonable. Tras un paro patronal, Porfirio Díaz dictaminó a favor de los dueños de las fábricas y ordenó el regreso inmediato al trabajo.

Cuando los obreros se negaron, el ejército federal y los rurales reprimieron con saña. Las cifras oficiales hablan de decenas de muertos, pero testimonios de la época y estudios históricos estiman entre 200 y 800 obreros asesinados. Hubo ejecuciones sumarias, cuerpos arrojados al río y una brutal cacería de trabajadores en los días siguientes.

CRÍTICA HISTÓRICA:

Río Blanco reveló el verdadero rostro del porfirismo: un régimen que no dudaba en usar al ejército para resolver conflictos laborales. La masacre demostró que, para Díaz, los obreros no eran ciudadanos con derechos, sino una fuerza de trabajo descartable.

La represión fue tan desproporcionada

Río Blanco reveló el verdadero rostro del porfirismo: un régimen que no dudaba en usar al ejército para resolver conflictos laborales. La masacre demostró que, para Díaz, los obreros no eran ciudadanos con derechos, sino una fuerza de trabajo descartable.

que convirtió a Río Blanco en un símbolo de la injusticia social del Porfiriato.

CONCLUSIÓN CRÍTICA

Cananea y Río Blanco no fueron simples “excesos” de la autoridad. Fueron la expresión lógica de un sistema político y económico que:

- Privilegiaba el capital extranjero sobre los derechos de los mexicanos.
- Consideraba la protesta obrera como un acto de sedición.
- Utilizaba la violencia estatal como método preferente de control social.
- Negaba sistemáticamente la dignidad y los derechos de la clase trabajadora.

Estos dos eventos fueron detonantes fundamentales de la Revolución Mexicana de 1910. Demostraron a miles de trabajadores que el porfirismo no podía reformarse: había que derrocarlo.

Por eso, más allá de su valor simbólico, Cananea y Río Blanco representan el nacimiento doloroso del movimiento obrero mexicano. Sus muertos no fueron víctimas pasivas: fueron los primeros en demostrar que la clase trabajadora mexicana estaba dispuesta a morir por su dignidad.

Su legado se materializó años después en el Artículo 123 de la Constitución de 1917, que reconoció derechos laborales básicos que hasta entonces habían sido negados con sangre.

FECHAS HISTÓRICAS

El 1º de Mayo en México: Día del Trabajo y de los Mártires de Chicago

Es un día en el que la clase trabajadora mexicana reafirma su unidad, su historia de lucha y su compromiso por seguir avanzando hacia mejores condiciones laborales

Por Raúl Cantú

Cada 1º de Mayo, México se une a más de 80 países del mundo para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores. Esta fecha no es un día feriado cualquiera: es un homenaje a la lucha histórica de la clase obrera por sus derechos laborales y una conmemoración de los Mártires de Chicago.

¿Por qué se celebra el 1º de Mayo?

El origen de esta fecha se remonta a los acontecimientos de 1886 en Chicago, Estados Unidos. En ese entonces, los trabajadores estadounidenses libraban una dura batalla para conseguir la jornada laboral de 8 horas. El 1º de mayo de 1886 se convocó una huelga general masiva.

El punto culminante ocurrió el 4 de mayo en la Plaza Haymarket, donde una manifestación pacífica terminó en tragedia: una bomba explotó y la policía reprimió brutalmente a los trabajadores. Como resultado, varios líderes anarquistas y sindicalistas fueron juzgados en un proceso injusto y cuatro de ellos fueron ahorcados el 11 de noviembre de 1887.

En memoria de estos Mártires de Chicago, la Segunda Internacional Socialista reunida en París en 1889 declaró el 1º de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores. Desde entonces, esta fecha simboliza la lucha mundial por los derechos laborales, la justicia social y la dignidad de la clase obrera.

¿Cómo se celebra el 1º de Mayo en México?

En México, el 1º de Mayo es un día feriado oficial y se celebra de manera muy significativa, especialmente por el movimiento sindical organizado.

Las principales formas de celebración son:

1. Marchas y desfiles sindicales

Quizás el dato más revelador del estudio es que el 69% de las empresas mexicanas planea implementar inteligencia artificial en sus procesos para finales de 2026, y lo podemos ver en las diferentes profesiones como ejemplo arquitectu- ra, diseños automotrices, contabilidad y otras profesiones

1907 Masacre de Río Blanco

La Masacre de Río Blanco fue aún más sangrienta que Cananea. Representó el punto más alto de la represión porfirista contra el movimiento obrero y radicalizó aún más a las clases trabajadoras. Junto con Cananea, se considera uno de los dos grandes detonantes sociales que prepararon el terreno para la Revolución Mexicana de 1910





Las centrales obreras más importantes —como la CTM (Confederación de Trabajadores de México), la CROC, la CFT, sindicatos independientes y gremios— realizan marchas masivas por las principales avenidas de las ciudades, especialmente en la Ciudad de México (del Ángel de la Independencia al Zócalo).

2. Mítines y discursos

Los líderes sindicales pronuncian discursos donde exigen mejores salarios, respeto a los contratos colectivos, seguridad social y soluciones a problemas como el outsourcing, la precarización laboral y la violencia en el trabajo.

3. Homenaje a los Mártires de Chicago

Muchas organizaciones colocan ofrendas florales o realizan actos simbólicos en memoria de los Mártires de Chicago y de los héroes del movimiento obrero mexicano, como los caídos en Cananea (1906) y Río Blanco (1907).

4. Eventos culturales y recreativos

Algunas dependencias gubernamentales, universidades y sindicatos organizan conferencias, exposiciones, obras de teatro y eventos deportivos para reflexionar sobre los derechos laborales.

5. Descanso obligatorio

Por ley, el 1° de Mayo es día de descanso obligatorio. Las empresas deben pagar el triple a los trabajadores que laboren ese

día.

Significado actual

En la actualidad, el 1° de Mayo en México sirve también como plataforma para denunciar problemas vigentes:

- La brecha salarial de género
- La precarización laboral
- La reforma laboral de 2019 y sus efectos
- La defensa de la libertad sindical
- La lucha contra la violencia en el trabajo

Es un día en el que la clase trabajadora mexicana reafirma su unidad, su historia de lucha y su compromiso por seguir avanzando hacia mejores condiciones laborales.

1884

El origen

Desde 1884, los sindicatos estadounidenses (principalmente la Federación de Trabajadores y los Caballeros del Trabajo) habían impulsado una gran campaña por la jornada laboral de 8 horas. El lema era: “Ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso y ocho horas para la recreación”



¿QUIÉNES FUERON LOS MÁRTIRES DE CHICAGO?

En memoria de estos Mártires de Chicago, la Segunda Internacional Socialista reunida en París en 1889 declaró el 1° de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores. Desde entonces, esta fecha simboliza la lucha mundial por los derechos laborales, la justicia social y la dignidad de la clase obrera.

Los Mártires de Chicago (también conocidos como los Mártires de Haymarket) fueron un grupo de ocho líderes anarquistas y sindicalistas que fueron condenados tras los acontecimientos ocurridos el 4 de mayo de 1886 en la Plaza Haymarket, en Chicago, Estados Unidos.

CONTEXTO HISTÓRICO

En la década de 1880, Estados Unidos vivía una fuerte industrialización. Los trabajadores enfrentaban condiciones brutales:

- Jornadas laborales de 12 a 16 horas diarias.
- Salarios muy bajos.
- Trabajo infantil.
- Ausencia de derechos laborales.

Desde 1884, los sindicatos estadounidenses (principalmente la Federación de Trabajadores y los Caballeros del Trabajo) habían impulsado una gran campaña por la jornada laboral de 8 horas. El lema era: “Ocho horas para el trabajo, ocho horas para el descanso y ocho horas para la recreación”.

El 1 de mayo de 1886 se convocó una huelga general en todo el país para exigir la jornada de 8 horas. Más de 300,000 trabajadores pararon en todo Estados Unidos. En Chicago, la huelga fue especialmente fuerte.

LOS HECHOS DE HAYMARKET (4 DE MAYO DE 1886)

El 4 de mayo se realizó una manifestación pacífica en la Plaza Haymarket para apoyar a los huelguistas. Al final del mitin, cuando la gente ya se dispersaba, alguien lanzó una bomba contra la policía. La explo-

sión mató a un policía e hirió a varios más. La policía respondió abriendo fuego contra la multitud.

El saldo final fue de 11 personas muertas (7 policías y 4 trabajadores) y decenas de heridos.

EL JUICIO Y LA CONDENA

A pesar de que no había pruebas de que los ocho líderes anarquistas hubieran lanzado la bomba, fueron detenidos, juzgados y condenados en un proceso lleno de irregularidades y prejuicios políticos:

- August Spies
- Albert Parsons
- Adolph Fischer
- George Engel
- Louis Lingg
- Michael Schwab
- Samuel Fielden
- Oscar Neebe

Cuatro de ellos fueron ahorcados el 11 de noviembre de 1887 (Spies, Parsons, Fischer y Engel). Louis Lingg se suicidó en su celda la noche anterior. Los otros tres fueron condenados a cadena perpetua (más tarde indultados).

FRASES HISTÓRICAS

Antes de ser ejecutado, August Spies dijo:

“Llegará el día en que nuestro silencio será más poderoso que las voces que hoy estrangulan.”

Albert Parsons, en su última declaración, afirmó:

“Yo soy un anarquista. No tengo miedo a la muerte.”

LEGADO: EL ORIGEN DEL 1° DE MAYO

El sacrificio de los Mártires de Chicago tuvo un impacto mundial:

- En 1889, la Segunda Internacional Socialista (en París) declaró el 1° de Mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en memoria de los Mártires de Chicago y en honor a la lucha por la jornada de 8 horas.

- Desde entonces, el 1° de Mayo se celebra en casi todo el mundo (excepto en Estados Unidos y Canadá, donde se celebra el Labor Day en septiembre).

IMPORTANCIA HISTÓRICA

Los Mártires de Chicago simbolizan:

- La lucha por los derechos laborales básicos.
- La represión brutal del Estado contra el movimiento obrero.
- El nacimiento del internacionalismo obrero.
- El origen del 1° de Mayo como día de los trabajadores.

Su ejecución fue un acto de injusticia judicial que radicalizó al movimiento obrero mundial y demostró que la lucha por los derechos laborales tendría que ser internacional.

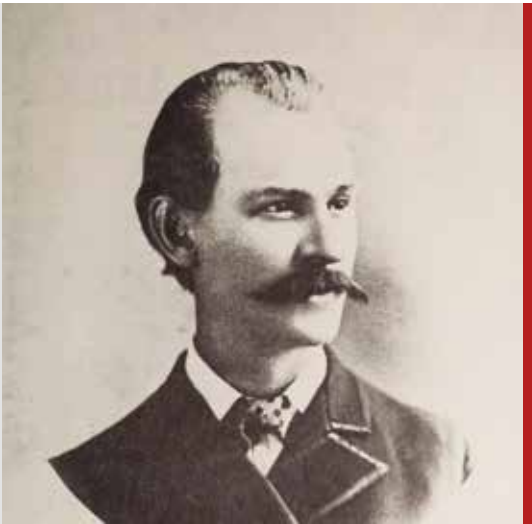
FRASES históricas

“

Antes de ser ejecutado, August Spies dijo: “Llegará el día en que nuestro silencio será más poderoso que las voces que hoy estrangulan.”

“

Albert Parsons, en su última declaración, afirmó: “Yo soy un anarquista. No tengo miedo a la muerte.”



OPINIÓN



Por Juan Huerta Peres (*)

LA RENEGOCIACIÓN EN CURSO

La agenda del T-MEC y los trabajadores cetemistas

Tanto México como Canadá esperan que la renegociación del T-MEC logre eliminar los aranceles impuestos por el gobierno de Donald Trump

(Parte 1)

El 18 de marzo pasado, fecha trascendente en la memoria histórica de los mexicanos, marcó el inicio de la revisión del T-MEC, sentándose a la mesa los representantes y negociadores de los gobiernos de México y Estados Unidos. Dicha reunión pone en marcha el acuerdo de revisión formal del TMEC que arrancará a partir del 1 de julio de este año.

De acuerdo a sus cláusulas, el T-MEC con vigencia desde el 1 de julio de 2020, tiene una temporalidad y se sujeta a revisión y evaluación entre las partes tripartitas que lo conforman. 2026 es el año que define su ratificación, su transformación o, eventualmente, su cancelación. Un escenario deseable es que se extienda por 16 años más, hasta 2042, o su revisión anual hasta su vencimiento original en 2036.

Su extensión por otros 16 años, sería el punto de partida para poder construir en la región un marco de integración económica no solo con certidumbre sino con una visión de mediano y largo plazo, con compromisos y políticas públicas que trasciendan los cambios de gobierno y las turbulencias que propician las coyunturas políticas y electorales.

Es el momento y la exigencia global para nuestra región norteamericana de transitar por un acuerdo que trascienda el ámbito estrictamente comercial, de intercambio de bienes y servicios. Un nuevo acuerdo que reconozca las profundas modificaciones del paradigma de producción que derivó hace unas décadas al concepto de “fábrica mundial” en el que la integración final de un producto que llega al mercado es la suma de partes y componentes provenientes de distintas latitudes geográficas del mundo.

Hoy en día los nuevos paradigmas de producción se articulan por medio de los procesos de relocalización industrial global destacando la reconfiguración de cadenas de valor y reubicación de operaciones que incorpora como unas de sus motivaciones la cercanía al mercado y/o de la residencia original de la matriz, lo que se conoce como

“

El T-MEC integra a tres países que representan más del 30% del PIB mundial y un mercado de más de 500 millones de consumidores, con vastos recursos naturales, mano de obra calificada, industria y tecnología altamente complementarios”

nearshoring.

Estos próximos años serán cruciales y definitorios. Los mensajes dados conocer por los jefes de los dos equipos negociadores perfilan ambientes complejos, de temas de interés específicos para cada una de las partes, pero también de disponibilidad para llegar a acuerdos en beneficio de ambas naciones.

En esta ruta falta sumar a la mesa a Canadá; incorporar su visión, propuestas y requerimientos. Tanto México como Canadá están en la expectativa de que la renegociación del T-MEC favorezca la eliminación de aranceles impuestos a determinados productos por el gobierno de Donald Trump. La sincronización de las negociaciones con Canadá son claves para evitar una ruta de acuerdos bilaterales que restarían potencialidades al acuerdo trilateral.

CALIBRAR LO QUE SE TIENE EN JUEGO

Justo es dimensionar lo que está en juego alrededor del T-MEC. En conjunto, la suma de los tres países miembros, integran más del 30% del PIB mundial. Juntos conformamos un mercado de más de 500 millones de consumidores. Los tres países miembros, Canadá, Estados Unidos y México, conforman un bloque con una amplia diversidad de recursos naturales, mano de obra, sectores industriales, áreas de conoci-

miento y disrupción tecnológica que favorecen los procesos de integración y complementación económica y productiva.

En las nuevas tendencias que nos marca la globalización como el “Nearshoring”, donde la cercanía al mercado ahora sí importa, el bloque del T-MEC ofrece la posibilidad de dar un salto significativo de progreso y bienestar para México y sus socios comerciales, aprovechar esa ventaja ante la fortaleza competitiva del sudeste asiático.

El T-MEC ha venido a develar nuevas ventajas competitivas para México, de tal manera que nos ha permitido desplazar a China y a Canadá como el principal socio comercial y proveedor de Estados Unidos. Datos preliminares del Departamento de Comercio de Estados Unidos para el cierre del año pasado, señalan que ambos países alcanzaron un intercambio bilateral de más de 802 mil millones de dólares, por encima de Canadá que fue de 661 mil millones de dólares y de los 385 mil millones de dólares con China.

En otras palabras, se estima que el intercambio comercial entre México y Estados Unidos es de 100 millones de dólares por hora. De esa magnitud es nuestra integración y complementariedad económica.

Es importante resaltar en los datos de ese intercambio comercial entre México y Estados Unidos, nuestro país alcanzó un superávit o saldo comercial a favor de más de 180 mil millones de dólares. Saldos a favor que se manifiestan en las exportaciones de la industria automotriz donde laboran más de un millón de trabajadores.

Se estima que alrededor de 15 millones de empleos que existen en el país están vinculados al TMEC equivalentes a un cuarto de la población ocupada en México. Vale la pena destacar que Estados Unidos y Canadá concentran alrededor del 50% de la Inversión Extranjera Directa que recibe nuestro país.

UN CAMINO CONSTRUIDO EN EL TIEMPO Y BAJO CAMBIOS DE



GOBIERNO Y DE PARTIDOS EN EL PODER

El actual T-MEC tiene como antecedente directo al Tratado de Libre Comercio (TLCAN) que entró en vigor el 1 de enero de 1994 firmado por Carlos Salinas de Gortari, George W. Bush y Brian Mulroney por México, Estados Unidos y Canadá respectivamente. El TLCAN fue planteado como una respuesta estratégica de los 3 países de la región de Norteamérica a los profundos procesos de integración que dio origen a la Unión Europea, precisamente el 1 de noviembre de 1993, pero también a la naciente y creciente pujanza de las economías del sudeste asiático.

Fue concebido como un tratado centrado a impulsar el libre comercio en la región, eliminado todo tipo de barreras proteccionistas y dar paso a un poderoso y amplio mercado en Norteamérica. El objetivo facilitar a los consumidores de los tres países firmantes una diversificada y nutrida opción para acceder a mercancías provenientes de dichas naciones y que se favoreciera el crecimiento económico, la producción y el empleo. En fin, un incremento de los niveles de bienestar de sus poblaciones.

“

El T-MEC ha posicionado a México como el principal socio comercial de Estados Unidos, desplazando a China y Canadá. En 2025, el intercambio bilateral superó los 802 mil millones de dólares, por encima de Canadá (661 mil millones) y China (385 mil millones)”

El T-MEC vigente a partir de 2020 se ha sostenido a pesar de los entendibles cambios de visión, prioridades y hasta retórica de los gobiernos en funciones. El andamiaje institucional ha resistido choques y sacudidas provenientes principalmente del gobierno norteamericano que ha llevado a momentos fuertes de tensión con Canadá y discrepancias serias con México.

Así como las negociaciones que dieron

forma al vigente T-MEC no estuvieron exentas de dificultades y posiciones encontradas, también recordemos que el T-MEC fue centro de discusión al interior de la campaña presidencial de 2024 en Estados Unidos, principalmente del candidato republicano Donald Trump. A pesar de todo, el T-MEC resistió. La realidad económica y comercial que lo sostiene se ha impuesto a las narrativas que lo descalifican.

Esta nueva cita para definir su futuro llega con una carga de asuntos internos y externos de los tres países cabe destacar para Estados Unidos la elección de medio tiempo en noviembre del presente año, definitivas para el rumbo del gobierno de Trump, de la misma manera la agenda compartida entre los tres socios en materia seguridad, migración, tráfico de drogas, principalmente. (Continuará)

Juan Huerta Peres (*)
Secretario de Asuntos Económicos, de
Acción Ocupacional y Desarrollo
Productivo de CTM

TEMAS DE ACTUALIDAD



Por una pensión digna y el reto en las AFORES

La reforma laboral más debatida y que genera mayores movilizaciones en el mundo es la de los sistemas de pensiones y retiro

Por Alfonso Gómez Godínez

Una de las conquistas laborales más significativas logradas por movimiento obrero a nivel global ha sido la construcción de un sistema pensionario que permita a las y los trabajadores contar con un ingreso económico vitalicio a partir del momento del retiro laboral.

Contar por ley con una pensión para el retiro representó para los trabajadores un gran salto en sus condiciones de vida, ya que, con anterioridad sin acceso a una pensión, el trabajador estaba condenado a la pobreza y/o depender su sustento en los últimos años de su vida, de la voluntad, generosidad y esfuerzo volátil de sus descendientes. Un destino indigno e inmerecido.

El sistema pensionario coincide con una etapa de expansión y crecimiento económico, la ampliación del mundo industrial con la consecuente formalidad en el mercado de trabajo y la elevación de los niveles de ingreso de la sociedad. Su legitimidad se fortalece y consolida por las luchas sindicales y el creciente peso político de las representaciones obreras en los partidos políticos y en los distintos espacios legislativos y gubernamentales. La solidez sindical de la segunda mitad del siglo XX favorece una narrativa ideológica y política a favor de los derechos de un retiro justo y seguro.

Se coincide con el llamado “Estado de Bienestar” que despliega un piso mínimo de prestaciones laborales y sociales que elevó la calidad de vida de los trabajadores, sus niveles de ingreso y mejores expectativas para sus descendientes.

Evidentemente los avances fueron más profundos en las naciones del capitalismo más avanzado que economías altamente industrializadas, las alianzas y coaliciones políticas – sindicales gobernantes.



Las reformas en los sistemas pensionarios se hacen necesarios, pero obviamente son procesos complejos y cargados de alta presión política, movilizaciones sindicales y violentas polarizaciones ideológicas”

Un modelo solidario con aportaciones tripartitas del trabajador, el gobierno y los empresarios fueron la base de su sustento. A favor se contaba con una dinámica demográfica de una amplia base de población de jóvenes, una pequeña población en edad próxima de retiro y una esperanza de vida corta entre el retiro y el fallecimiento.

A partir de los años ochenta del siglo pasado las bases, tendencias y dinámicas empezaron a cambiar. Crisis económica, crisis fiscal, cambio en la pirámide demográfica y una ampliación de la esperanza de vida, por los avances sociales y médicos, pérdida de densidad política de las organizaciones sindicales y una narrativa a favor del libre mercado y contra derechos sociales y laborales en las alas ideológicas más extremas.

El fenómeno del envejecimiento poblacional arribó con fuerza. La mejora en las condiciones de vida gracias a la disponibilidad de servicios de agua potable, drenaje y electricidad proporcionados por el

Estado, a la par de la creciente cobertura de los servicios médicos y los avances de la ciencia médica, “estiraron” la esperanza de vida a sesenta, setenta y, en algunos casos, ochenta años.

El cambio fue gradual pero sustancial en la pirámide y empezó a evolucionar y su forma cambio. Disminuye la base de jóvenes y se engrosa la parte de adultos y de adultos mayores.

El fenómeno del envejecimiento causó cambios enormes en el mercado laboral y puso en tensión los modelos pensionarios solidarios, cada vez menos jóvenes en relación a los adultos pensionados o que se encuentran cerca de obtenerla. Las aportaciones de los activos, se encaminan a la insuficiencia para pagar a los retirados.

Las reformas en los sistemas pensionarios se hacen necesarios, pero obviamente son procesos complejos y cargados de alta presión política, movilizaciones sindicales y violentas polarizaciones ideológicas. A los imperativos señalados se cargan presiones en las finanzas públicas, cambios en el mercado laboral, el crecimiento de la informalidad y nuevas dinámicas de empleo que complican la aportación y la suma de antigüedad. Un rediseño es ineludible

Por tales razones es quizás, que la reforma laboral más debatida y que mayores movilizaciones provoca en todo el mundo sea la referente a los sistemas de pensiones y de retiro. Es necesario comprender que las dinámicas demográficas, económicas y sociales modifican constantemente los supuestos sobre los que se sustentan sus lógicas de funcionamiento y su sostenibilidad financiera a largo plazo.

Naciones como Suecia han logrado reformas a sus sistemas pensionarios ganando en sostenibilidad para sus beneficiarios,



pero Francia no pudo avanzar y a fines del año pasado y suspendió el proceso. En México, el propio Jalisco, tenemos distintos sistemas de pensiones y todos enfrentan el reto de reformas, inclusive en entidades públicas que con anterioridad habían realizado modificaciones se verán en la necesidad, en el presente o futuro inmediato, de recurrir de nuevo a otra reforma.

Es en este contexto donde se interpreta las modificaciones legales que dieron origen a las Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORE) en 1997 y previamente al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) que estuvo vigente de 1992 a 1997. Con las AFORES saltamos a un sistema de cuenta individualizada bajo el manejo de entidades financieras privadas cuya función y responsabilidad es el manejo de los ahorros o aportaciones que se destinaron para

la jubilación de los trabajadores.

Las modificaciones realizadas en la década de los noventa respondieron a las alertas tempranas sobre el destino esperado para los trabajadores mexicanos una vez que lleguen a una edad de retiro y/o condición de salud que le imposibilite mantenerse en el mercado laboral formal.

Sin llegar a fondo de una reforma pensionaria, en los últimos años se ha puesto en el centro de la discusión en México revisar el funcionamiento, la viabilidad y los beneficios recibidos por los trabajadores por medio de las llamadas Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Es cierto, se han instrumentado decisiones encaminadas a reducir las comisiones de las Afores en beneficio de los trabajadores, así como mecanismos para que los ahorradores cuenten con información más

clara sobre el manejo de su dinero y tengan posibilidades para elegir y cambiar de institución. Sin embargo, el punto central tiene que ver con los marcos regulatorios para que las AFORES puedan invertir los recursos en su custodia para obtener rentabilidades que se reflejen en el fondo y al final en el monto de la pensión que recibirá el trabajador.

FINANCIAR OBRAS DE INFRAESTRUCTURA CON AFORES

La reciente Ley para el Fomento de la Inversión en Infraestructura Estratégica no debe significar ningún riesgo para el ahorro de los trabajadores. Si las AFORES van a destinar recursos para obras de infraestructura debe ser una exigencia social y sindical para que esos recursos se destinen a proyectos estrictamente evaluados en su pertinencia técnica, económica, financiera y de mercado. Bajo una fuerte ingeniería actuarial que identifique riesgos y escenarios turbulentos.

Aquí también las instituciones reguladoras, supervisoras, fiscalizadoras y sancionadoras del estado mexicano deben de cumplir a cabalidad con sus responsabilidades de ley.

En la CTM, y por supuesto en la Federación de Trabajadores de Jalisco, estamos preparándonos para los grandes debates y la generación de propuestas para consolidar un sistema de pensiones a favor de los intereses de los trabajadores. Es evidente que se agotó el modelo, pero los cambios no pueden sustentarse en detrimento del trabajador.

Así como estará en la mesa la discusión, es inevitable, temas como la edad de retiro, años de servicio, monto de la aportación del patrón, del gobierno y del trabajador, aportación voluntaria para la sostenibilidad financiera de las pensiones, debemos estar preparados para definir los nuevos rumbos de las AFORES, de los sistemas individuales y muy específicamente del marco regulatorio y de los incentivos para inversión de los recursos de los trabajadores en proyectos que sean viables y rentables. A la vez impulsar iniciativas para supervisar las decisiones de inversión y una mayor competencia entre las Afores que favorezcan la reducción de las comisiones, se mejoren las condiciones de rentabilidad de las cuentas individualizadas, se fomente el ahorro voluntario, la transparencia y rendición de cuentas para certeza y tranquilidad de nuestros trabajadores ya que, con cada salario ganado con esfuerzo diario, aportan un parte del mismo con la esperanza de un retiro digno económico y moralmente.

GÉNERO, ECONOMÍA Y SOCIEDAD

BRECHAS LABORALES DE GÉNERO EN MÉXICO: Persisten a pesar de los avances

México registra una de las tasas de participación laboral femenina más bajas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

A pesar de los esfuerzos legislativos, programas de inclusión y mayor conciencia social, las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México siguen siendo una realidad profunda y estructural.

El estudio más reciente de BBVA Research, titulado Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México (septiembre 2025), ofrece un diagnóstico actualizado y riguroso basado en datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI al segundo trimestre de 2025.

El documento no solo confirma la persistencia de brechas salariales y de participación, sino que también identifica avances sectoriales y áreas críticas donde la desigualdad se ha agravado.

México enfrenta un desafío doble: reducir las brechas existentes y aprovechar el enorme potencial económico que representa una mayor y mejor incorporación de las mujeres al mercado laboral.

LA BRECHA SALARIAL: LEVE MEJORÍA CON DESIGUALDADES OCULTAS

Según el estudio, en el segundo trimestre de 2025 las mujeres ocupadas en México perciben en promedio 19.9% menos que los hombres. Mientras un hombre gana 6,305 pesos mensuales, una mujer recibe 5,050 pesos, una diferencia de 1,255 pesos al mes.

Esta brecha ha disminuido 2.4 puntos porcentuales respecto al segundo trimestre de 2019, cuando se ubicaba en 22.3%. Aunque el avance es positivo, resulta insuficiente y revela una reducción lenta.

La desigualdad no es uniforme. En ciertos grupos se agrava notablemente. Entre las personas que combinan trabajo y estudios, la brecha salarial subió de 17.5% en 2019 a 28.2% en 2025, un incremento de 10.7 puntos porcentuales.

Entre quienes realizan quehaceres domésticos además de trabajar, la brecha se sitúa en 22.3%, con una ligera reducción de



2.2 puntos desde 2019. La brecha también varía según el nivel educativo.

Es más pronunciada entre personas con menor escolaridad (hasta 29.6% en quienes no concluyeron la primaria) y se reduce significativamente entre quienes tienen estudios de posgrado (solo 2% en el caso de doctorado). Esto sugiere que la educación superior mitiga, pero no elimina, las desigualdades de género.

MENOS HORAS TRABAJADAS: EL PESO INVISIBLE DE LOS CUIDADOS

Uno de los hallazgos más reveladores del estudio es la diferencia en horas dedicadas al trabajo remunerado. Las mujeres trabajan en promedio 7 horas menos por semana que los hombres. Esta brecha no se explica por menor productividad o menor calificación, sino principalmente por la carga desproporcionada de cuidados y trabajo doméstico no remunerado que recae

sobre ellas.

Las mujeres destinan muchas más horas al cuidado de hijos, personas enfermas, adultos mayores y labores del hogar. Esta “segunda jornada” invisible limita su disponibilidad para empleos formales de tiempo completo, reduce sus ingresos y frena su ascenso profesional.

BAJA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA: MÉXICO REZAGADO EN LA OCDE

México registra una de las tasas de participación laboral femenina más bajas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Al segundo trimestre de 2025, solo el 48.5% de las mujeres de 15 a 74 años participa en el mercado laboral, frente al 63.1% promedio de la OCDE.

La brecha de participación entre hombres y mujeres alcanza 30.2 puntos porcentuales, una de las más amplias del organismo, solo superada por Turquía. Esta baja incorporación de las mujeres representa una pérdida significativa de talento y productividad para la economía mexicana.

AVANCE DESTACADO EN EL SECTOR FINANCIERO

Uno de los pocos puntos luminosos del estudio es el comportamiento del sector financiero. La brecha salarial en este sector se redujo de 7.5% en 2019 a solo 2.4% en 2025. Actualmente, el sector financiero es el que registra la menor desigualdad salarial entre hombres y mujeres en todo México.

Este logro demuestra que, con políticas intencionales de inclusión, equidad salarial y promoción de mujeres a puestos de liderazgo, es posible reducir drásticamente las brechas. El estudio sugiere que estas buenas prácticas deberían extenderse a otros sectores de la economía.

COMPARACIÓN INTERNACIONAL Y REGIONAL

En el contexto latinoamericano, México

presenta una brecha salarial mejor que Chile, pero peor que Colombia y Costa Rica. En términos de salario mediano, la diferencia entre hombres y mujeres es de 11.4%, ligeramente por encima del promedio OCDE.

La persistencia de estas brechas no es solo un problema de justicia social, sino también de eficiencia económica. Diversos estudios internacionales estiman que cerrar la brecha de género en participación laboral podría aumentar significativamente el PIB de los países.

CAUSAS ESTRUCTURALES Y RECOMENDACIONES

El estudio identifica varias causas estructurales:

- Persistencia del machismo cultural y estereotipos de género.
- Insuficiente infraestructura de cuidados (guarderías, escuelas de tiempo completo, apoyo a cuidadores).
- Discriminación en procesos de contratación y promoción.
- Segmentación ocupacional (las mujeres se concentran en sectores con menor remuneración).
- Menor acceso a financiamiento y emprendimiento formal.

BBVA RESEARCH RECOMIENDA:

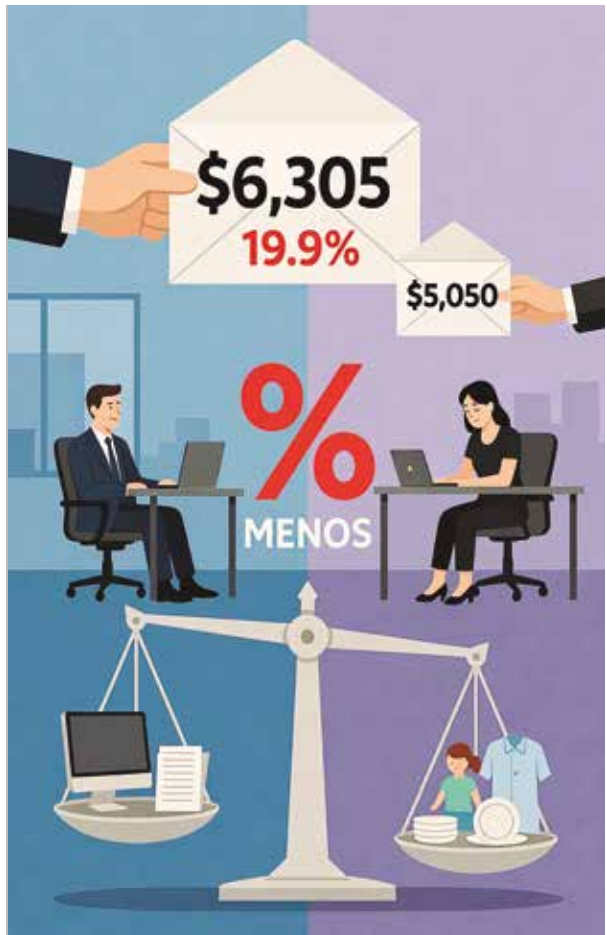
- Fortalecer políticas de conciliación trabajo-vida familiar.
- Invertir en infraestructura de cuidados.
- Promover la equidad salarial y la transparencia en las empresas.
- Impulsar la formación y el acceso de mujeres a carreras STEM y puestos directivos.
- Extender las buenas prácticas del sector financiero a otros rubros.

El documento también revisa recomendaciones internacionales de organismos como la OCDE, la ONU Mujeres y la OIT, que coinciden en la necesidad de un enfoque integral que combine legislación, incentivos fiscales, cambios culturales y medición constante de indicadores.

CONCLUSIÓN: UNA OPORTUNIDAD ECONÓMICA PENDIENTE

Las brechas laborales de género en México siguen siendo profundas, pero no inevitables. El leve avance registrado entre 2019 y 2025 muestra que el cambio es posible cuando existen voluntad y políticas intencionales. Sin embargo, el ritmo actual resulta demasiado lento frente a las demandas de una sociedad que exige mayor igualdad y frente a los retos demográficos y económicos del país.

Cerrar estas brechas no solo representa



COMPARATIVA DE BRECHAS DE GÉNERO

En un panorama de las brechas de género en México frente a los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y los países de América Latina que forman parte de la organización, se observa que el país muestra importantes desigualdades en indicadores clave:

- En el ámbito laboral, México se sitúa entre los países de la OCDE con menor tasa de participación laboral femenina en personas de 15 a 74 años (48.5% de mujeres), muy por debajo del promedio de la OCDE (63.1%). Esto refleja un rezago significativo en comparación con la mayoría de

los miembros de la organización.

La brecha de género en participación laboral de México es de 30.2 puntos porcentuales (pp), siendo una de las más amplias de los miembros, sólo superada por Turquía (35.6pp). Otros países latinoamericanos de la organización como Chile (con una participación femenina de 56.9% y una brecha de 18.5 pp), Colombia (con una tasa de 55.4% y una brecha de 24pp) y Costa Rica (con una tasa de 48.1% y una brecha de 20.6pp) muestran diferencias menores.

A pesar de que la baja participación laboral de las mujeres es un desafío regional, México mantiene un rezago notorio.

un imperativo ético y de derechos humanos, sino una oportunidad estratégica de crecimiento inclusivo. Cada punto porcentual de mayor participación femenina en el mercado laboral puede traducirse en mayor productividad, consumo interno y desarrollo social.

El estudio de BBVA Research es una llamada de atención oportuna. México necesita pasar de buenas intenciones a acciones concretas y medibles. La igualdad de género en el ámbito laboral no es un tema secun-

dario: es una de las palancas más poderosas para construir un país más próspero, justo y competitivo en el siglo XXI.

El sector público, las empresas, los sindicatos y la sociedad civil tienen la responsabilidad compartida de acelerar este proceso. El talento y el esfuerzo de millones de mujeres mexicanas no pueden seguir siendo subutilizados. El futuro económico del país depende, en buena medida, de que se les dé la oportunidad real de desarrollarse plenamente

OPINIÓN



Por Jorge Jaime Hernández

Tereso Medina y su relación con la CTM Jalisco

Hay muchas coincidencias entre estos líderes sindicales, que unen en una sola línea su labor

El XVII Congreso Nacional Ordinario de la Confederación de Trabajadores de México marcó una fecha histórica en nuestro país, al ser elegido el octavo dirigente nacional de la CTM, Tereso Medina Ramírez, quien ha tenido una historia muy significativa como sindicalista y político en México, abriendo una puerta sólida a la nueva imagen de los gremios, recordando que la principal razón de ser de los sindicatos es precisamente la lucha por el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

Y para los enterados, es bien sabido que, desde antes, en las relaciones intersindicales, la dupla formada por los líderes de las Federaciones de Trabajadores de Coahuila (Tereso Medina) y de Jalisco (Juan Huerta), siempre daban de qué hablar por su entrega y actividad en búsqueda de las mejores propuestas laborales, destacándose por la empatía de valores y formas de pensar en relación al futuro de la CTM; que ahora, está tomando un sendero diferente con el dirigente de Coahuila al frente de la máxima central obrera de México.

Hay muchas coincidencias entre estos líderes sindicales, que unen en una sola línea su labor, tomando en cuenta que es relativamente corto el tiempo que tiene en la secretaría general Tereso Medina, sin embargo, subrayamos esa conexión que dará muchas cosas de qué hablar a lo largo de su dirigencia.

Por ejemplo, en muchas ocasiones Juan Huerta Peres, de Jalisco se ha manifestado por seguir buscando los ejes de trabajo sindical que incluyen el apoyo a las mujeres y los jóvenes para que se integren de una mejor manera al mundo laboral y, coincidiendo también con la actualización y manejo estratégico de la ya presente revolución industrial, que tiene como centro neurálgico la Inteligencia Artificial y se muestra como un cambio tecnológico, que podría desplazar muchas personas y hacer desaparecer oficios y profesiones actuales.

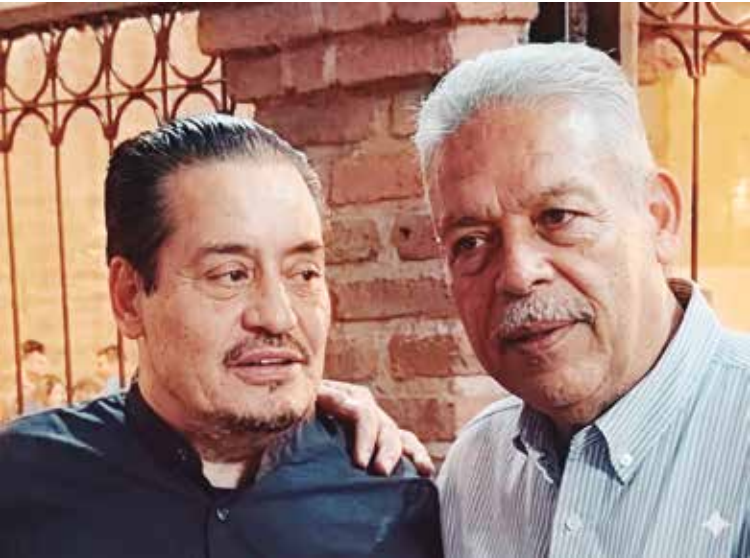
LA ACTIVIDAD DE TERESO MEDINA COMO LÍDER NACIONAL

Hemos seguido las actividades iniciales del líder y podemos señalar que va en el camino correcto, viajando por el país para enterarse de primera mano, de la problemática que aqueja a cada Federación, ya que recordamos que la Confederación de Trabajado-

Hemos seguido las actividades iniciales del líder y podemos señalar que va en el camino correcto, viajando por el país para enterarse de primera mano, de la problemática que aqueja a cada Federación



Juan Huerta Peres, de Jalisco se ha manifestado por seguir buscando los ejes de trabajo sindical que incluyen el apoyo a las mujeres y los jóvenes para que se integren de una mejor manera al mundo laboral



res de México, suma una representación en cada estado y, siempre es importante mostrar la presencia y ofrecer la comunicación para fortalecer la unidad.

En el caso de Jalisco, esas visitas ha sido muchas sobre todo por la cercanía y semejanza de objetivos sindicales, por lo que ahora no dudamos que vienen cosas buenas para fomentar esa relación.

Nos consta que siempre se han llamado hermanos entre ellos y eso demuestra la gran cercanía que existe, con lo que nuestro estado seguramente será baluarte en la administración de Tereso Medina Ramírez con el aval de Juan Huerta Peres para conseguir el éxito de sus propuestas en todo el territorio nacional.

LOS DIEZ PUNTOS DE PROPUESTA DE TERESO

Durante la campaña de propuesta para este nuevo periodo de seis años, Tereso Medina estuvo proclamando su ideario y visión de lo que requiere esta central obrera, con un listado de diez ideas para desarrollar en su periodo, siendo de vital importancia su correcta aplicación en base a la respuesta de las organizaciones, militancia y dirigencia.

1. La Unidad como principio rector. Señaló que la cohesión sindical es la base de la fuerza sindical en todos los tiempos y la diversidad de sectores y regiones se convierte en riqueza cuando se articula en un proyecto común, como es este el caso. La unidad no significa uniformidad, sino respeto a las

diferencias bajo un mismo compromiso: la defensa del trabajador que le da vida al sindicalismo.

2. La defensa irrestricta de los derechos laborales. Subraya el compromiso de la lucha por un México de cuarenta horas y salarios justos, seguridad social universal y condiciones dignas, apoyando el enfoque responsable buscando la protección del trabajador.

3. Ingreso que rinda más. Rechazar cualquier forma de explotación o precarización, defendiendo las prestaciones para un trabajo digno y decente conforme los lineamientos de la OCEDE. Fortaleciendo el ingreso familiar.

4. La búsqueda de la promoción de la vivienda para el trabajador sindicalizado.

Promoviendo la actualización constante de la legislación laboral para responder a los nuevos desafíos, promoviendo también la disminución del impuesto sobre la renta para percepciones, aguinaldos, vacaciones y horas extra, apoyando también al INFONAVIT dándole su real sentido, para apoyar a la familia con tripartismo efectivo; para que la vivienda sea accesible, adecuada y cercana a los servicios básicos.

5. Seguridad Social, salud laboral y bienestar emocional. Son puntos muy importantes para el desarrollo de los trabajadores, por lo que habrá que impulsar las relaciones y gestión adecuada con el IMSS y otras instancias para mejorar la atención médica y mental, propuso.

6. En los tiempos que nos toca vivir. Este punto es muy relevante porque marca la postura del peligro de la aplicación de la inteligencia artificial, protegiendo la planta laboral, estableciendo rutas de capacitación y reconversión frente a la robótica, IA y la automatización.

7. El T-MEC es sumamente importante. Los trabajadores deben tener una voz que los represente, construyendo un consejo laboral en la revisión de los derechos y obligaciones que se tendrá en este año, cuidando los mecanismos de colaboración; el empleo, los derechos laborales y humanos, ante las presiones del tratado.

8. Dialogo social y tripartismo. Que apoye la gobernanza laboral inclusiva, mediante el acuerdo constante entre el gobierno, los empleadores y trabajadores que den productivi-

dad y estabilidad con justicia social.

9. Modernización con orden, fortaleza y presencia nacional e internacional.

Construir puentes entre tradición y modernidad, asegurando continuidad y renovación, con formación y capacitación continua, para apoyar la presencia en organismos laborales de prestigio nacional e internacional, impulsar programas de educación técnica, digital y profesional.

10. Continuidad con visión de futuro con jóvenes y mujeres. Reconociendo la trayectoria de los actuales líderes y formando nuevos cuadros, promoviendo la participación de las mujeres y jóvenes como parte de las necesidades que se presentan.

Al mismo tiempo propone preparar a los trabajadores para enfrentar la automatización y la economía del conocimiento. Promover convenios con instituciones educativas y centros de investigación. Compromiso con la equidad de género. Garantizar igualdad salarial y oportunidades de ascenso.

Erradicar prácticas de discriminación y violencia laboral. Promover liderazgos femeninos en la estructura sindical y en la negociación colectiva.

Apostar por la negociación como herramienta de paz laboral y progreso económico y administrar con honestidad los recursos sindicales.

Publicar informes periódicos accesibles a todos los agremiados.

Fortalecer la confianza interna y externa mediante prácticas éticas.

Proteger los derechos de los trabajadores frente a presiones externas.

Evitar que tratados internacionales debiliten la autonomía laboral mexicana.

Promover un sindicalismo que contribuya al desarrollo independiente del país.

Construir un sindicalismo moderno, inclusivo y solidario.

Colocar al trabajador en el centro de las políticas de desarrollo.

Apostar por un México donde el progreso económico se traduzca en bienestar colectivo, son propuestas que deben tener en cuenta para lograr una mejoría entre todos sus afiliados.

Sin duda grandes aspiraciones que deberán bajar a las federaciones y conseguir que esas propuestas tengan eco en todos los estados de la república, para vivir una mejor actualidad en el mundo laboral... ¡Adelantándonos al futuro!

FUERZA FEMENINA

LETICIA MENDOZA CUIEL

UN PENDIENTE HISTÓRICO DE PARIDAD DE GÉNERO:

Trabajo igual, salario igual

“Yo me considero una mujer luchona, trabajadora”

Por Francisco Junco

María Leticia Mendoza Curiel ha sabido abrirse paso con la misma tenacidad con la que se defiende un contrato colectivo y es de las mujeres que trascienden en la Federación de Trabajadores de Jalisco (CTM-FTJ), por su carácter y liderazgo en un medio en el que tradicionalmente ha sido dominado por el género masculino

Luchona de corazón, hija de Aurelio Mendoza Rivas —fundador del sindicato—, hoy es la dirigente del Sindicato Industrial de Trabajadores en la Industria de la Transformación, Ensambladoras, Maquiladoras Eléctricas y Conexos del Estado de Jalisco, afiliado a la Federación de Trabajadores de Jalisco (FTJ-CTM).

Su historia no es la de una llegada repentina ni producto de cuotas externas. Es una trayectoria forjada desde abajo. Ingresó al sindicalismo a los 17 años, acompañando a su padre por fábricas y asambleas. “La CTM la llevo en la sangre”, afirma con orgullo. “Me formé en la CTM y en la Federación de Trabajadores de Jalisco, sindical y políticamente, con el apoyo de mis líderes que me impulsaron a ocupar estos cargos”.

En un país donde el sindicalismo se consolidó bajo liderazgos predominantemente masculinos, Leticia representa la emergencia firme y silenciosa de las mujeres dentro de las estructuras tradicionales. Le tocó enfrentar el machismo más arraigado: “Me tocó tiempos donde a una mujer la hacían a un lado”, recuerda. Sin embargo, en lugar de rendirse, se quedó, aprendió y disputó espacios.

Hoy, desde su posición, impulsa con determinación la participación femenina. Uno de sus mayores orgullos es haber logrado que las trabajadoras no solo permanezcan en la línea de producción, sino que

“

Yo me considero una mujer luchona, trabajadora. Me gusta ayudar a las personas y hacer labor social (...) “Me formé en la CTM y en la Federación de Trabajadores de Jalisco, sindical y políticamente, con el apoyo de mis líderes que me impulsaron a ocupar estos cargos”

participen activamente en la revisión de contratos colectivos y lleguen a ser delegadas sindicales.

“Yo me considero una mujer luchona, trabajadora. Me gusta ayudar a las personas y hacer labor social”, dice al definir su vocación, que no es circunstancial, sino herencia familiar.

TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL

Su paso por la Cámara de Diputados en la LXII Legislatura, donde integró las comisiones de Igualdad de Género, Trabajo y Seguridad Social, representó la extensión natural de su lucha sindical.

Desde esa doble trinchera —sindical y legislativa—, Leticia Mendoza Curiel resume con claridad y firmeza uno de los pendientes históricos más urgentes del movimiento obrero mexicano: “Trabajo igual, salario igual”.

Esta deuda pendiente sigue siendo una de las grandes asignaturas pendientes para la sociedad mexicana. A pesar de los avances legislativos y de que las mujeres realizan el mismo trabajo, con la misma responsabilidad y en muchos casos con mayor dedicación, continúan recibiendo sistemáticamente menor remuneración que sus compañeros hombres.

Esta brecha no solo representa una injusticia económica, sino también una forma de discriminación estructural que limita el desarrollo profesional de las mujeres, afecta su independencia económica y perpetúa ciclos de desigualdad. Para Leticia Mendoza, cerrar esta brecha no es solo una demanda salarial, sino un imperativo de justicia social y un paso indispensable hacia la verdadera igualdad de género en el mundo laboral.

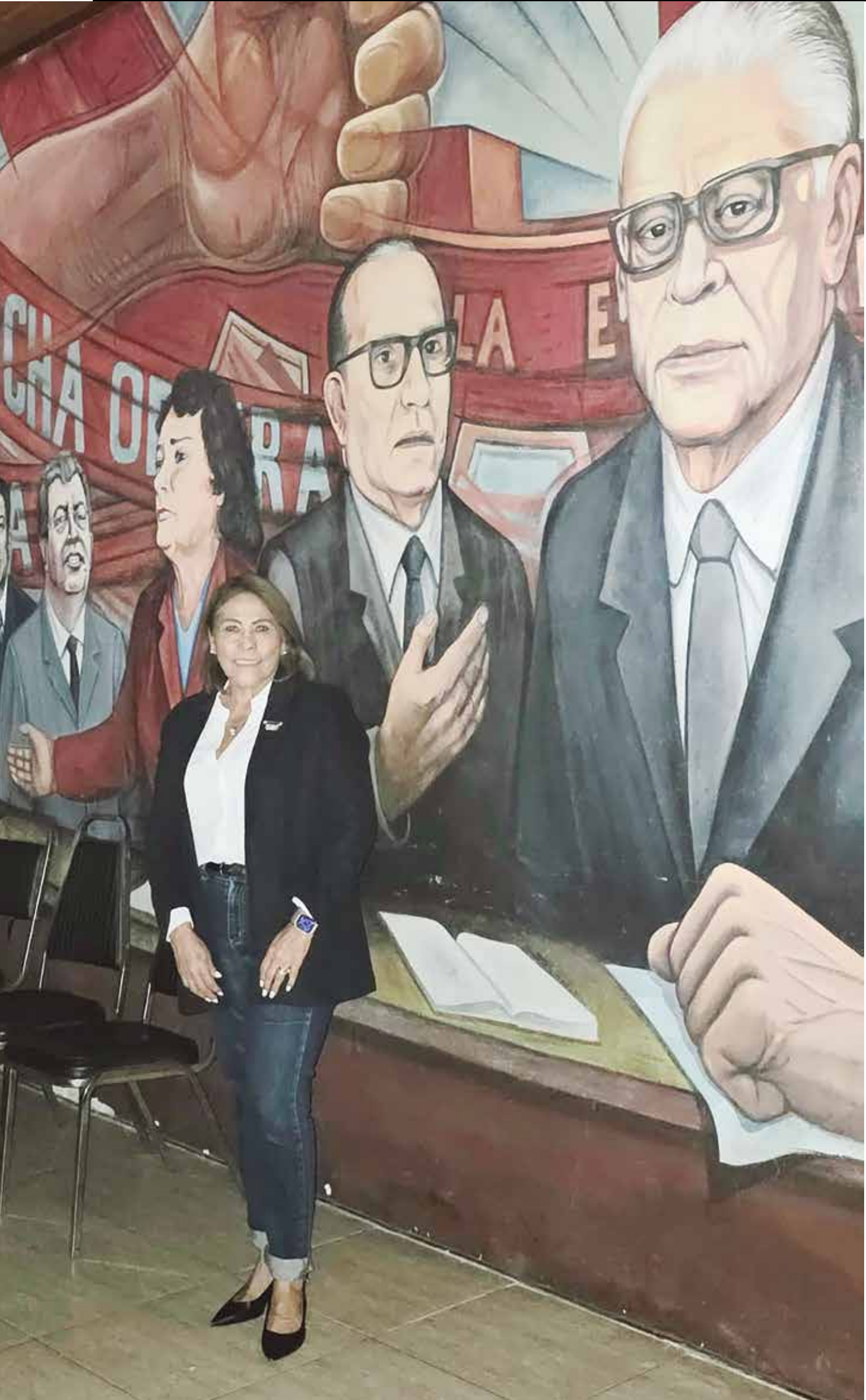
Leticia reconoce los avances logrados tras la Reforma Laboral de 2019. “Hoy la mujer tiene más oportunidades, hay más protección y nos preparamos más para ocupar puestos importantes”, afirma.

Sin embargo, es consciente de que el camino no está concluido: “Hemos avanzado, pero nos falta mucho. Si trabajamos en el tema, vamos a lograrlo”.

Sobre el futuro del sindicalismo, su postura es firme y optimista: “El sindicalismo no se va a acabar. Hay cambios, sí, pero sigue fuerte, porque así lo requieren los trabajadores y trabajadoras”.

Más allá de cargos y trayectorias, su mayor aspiración es personal y profunda: le gustaría ser recordada simplemente “como alguien que ayudó a las personas”.

Reconoce como referentes a grandes figuras del sindicalismo jalisciense como don Heliodoro Hernández Loza y Lupita Martínez Hernández Loza, por su legado



María Leticia Mendoza Curiel, dirigente del Sindicato Industrial de Trabajadores en la Industria de la Transformación, Ensambladoras, Maquiladoras Eléctricas y Conexos del Estado de Jalisco.

de organización, disciplina y continuidad institucional.

María Leticia Mendoza Curiel encarna una historia de tenacidad, herencia y transformación. En un sindicalismo que se renueva sin perder su esencia, su ejemplo demuestra que las mujeres no son invitadas de última hora, sino parte esencial y necesaria del futuro que los trabajadores y trabajadoras de Jalisco necesitan y merecen.

ADMIRA A DON HELIODORO Y LUPITA MARTÍNEZ

Tribuna Libre. ¿Cuál es la figura histórica del sindicalismo que la haya marcado o inspirado?

Lety Mendoza. Como persona, recuerdo con mucho cariño y respeto a don Heliodoro Hernández Loza y a doña Lupita Martínez Hernández Loza. Cuando llegué a la Federación, ellos ya eran grandes líderes con una presencia y un liderazgo muy fuerte. Don Heliodoro era una persona admirable, de gran calidad humana. Ambos marcaron profundamente mi trayectoria, porque representaban el ejemplo de liderazgo, compromiso y cercanía con los trabajadores.

Tribuna Libre. Esta entrevista es para la nueva revista Tribuna Laboral. ¿Qué expectativas tiene de este tipo de publicaciones?

Lety Mendoza. Estoy muy contenta y orgullosa de que Tribuna Laboral vea la luz. Para nosotros, los cetemistas, es una revista muy representativa porque permite dar a conocer nuestro trabajo, nuestro liderazgo y las acciones que realizamos diariamente en favor de los trabajadores. Es importante que tanto los agremiados como la clase política y la sociedad en general conozcan la fuerza y el compromiso de la CTM y de la Federación de Trabajadores de Jalisco.

Tribuna Libre. ¿Cómo ve usted el futuro del sindicalismo hoy con los cambios que ha traído consigo la reforma laboral?

Lety Mendoza. Yo lo veo fuerte y plenamente vigente. Estoy convencida de que el sindicalismo no se va a acabar. Es cierto que ha habido cambios importantes con las reformas laborales, pero eso no significa su desaparición. Mientras existan trabajadores, siempre habrá necesidad de una organización que los represente, los defienda y vele por sus intereses. Como Federación de Trabajadores de Jalisco y como CTM, seguimos más fuertes que nunca, adaptándonos a los nuevos tiempos sin perder nuestra esencia ni nuestro compromiso histórico con la clase trabajadora.

OPINIÓN



Guillermo
Hernández Godoy

El 1° de Mayo: Memoria, Lucha y la Defensa de la Dignidad Obrera

Los sindicatos son trincheras que jamás deben desaparecer

Estamos en la conmemoración fundamental para las y los trabajadores: el 1° de Mayo, Día Internacional del Trabajo, una conmemoración que jamás debe pasar desapercibida, pues mantiene viva la memoria histórica y rinde homenaje al sacrificio de los Mártires del Sindicalismo mundial, quienes ofrendaron sus vidas con la esperanza de que las generaciones futuras pudieran disfrutar de un trabajo permanente, digno y bien remunerado, capaz de satisfacer sus necesidades de alimentación, vestido y recreación.

Aunque para algunos pueda parecer repetitivo, recordar y transmitir esta historia a las nuevas generaciones de jóvenes trabajadores es indispensable. Las prestaciones que hoy disfrutamos —tanto las establecidas por ley como las superiores logradas mediante la contratación colectiva— no son un regalo. Son el resultado de una larga lucha social emprendida por aquellos que nos antecedieron.

Los sindicatos son trincheras de lucha permanente. Por ello, corresponde a quienes formamos parte de ellos y los representamos no bajar la guardia y mantenernos siempre solidarios con las demandas de las bases trabajadoras.

Esta fecha debe estar siempre presente en la mente de quien tiene como único patrimonio su esfuerzo y su trabajo. Por eso, es vital cuidar la salud, ya que sin ella no se puede producir. La salud es la verdadera riqueza del trabajador, pues es lo que le permite generar ingresos para sí mismo, su familia y para la empresa a la que presta sus servicios.

Todos los logros conquistados a lo largo de esta lucha permanente —la salud, la seguridad social y las instituciones creadas por el visionario pensamiento de nuestros antecesores— no deben darse por sentados ni considerarse dadas gracias del gobierno o de los patrones.

Estas conquistas fueron obtenidas con sangre, sudor y fuego. Por ello, deben permanecer impresas en nuestra mente y en nuestro corazón como tatuajes imborrables. Porque, antes y ahora, el gran problema de México es la desigualdad. Este fenómeno fue motivo de la primera gran revolución social del siglo XX, y si las cosas continúan igual, no estamos lejos de un nuevo estallido social.

La globalización, que prometía prosperidad, ha generado más pobreza para los que

La globalización, que prometía prosperidad, ha generado más pobreza para los más vulnerables. La explotación laboral persiste disfrazada: los supervisores modernos actúan como capataces, presionando para exprimir al máximo las ocho horas de jornada



menos tienen. La explotación del trabajador, aunque más disfrazada, persiste. Los supervisores de producción son los nuevos capataces: sin látigo, pero presionando con tiempos y movimientos para exprimir al máximo las ocho horas de jornada. Los salarios mínimos y tabulares siguen siendo insuficientes frente al alto costo de la vida, y el poder adquisitivo se ha perdido.

Los nuevos empresarios, ante la competencia mundial, exigen mano de obra más calificada pero mal pagada, cuando debería ser al revés: a mayor capacidad, mejor salario. Los medios de comunicación, por su parte, juzgan con el mismo rasero a todos los sindicatos por el mal actuar de algunos dirigentes, olvidando que gracias a ellos y a la solidaridad obrera se han defendido de malos patrones y regímenes autoritarios.

Esta narrativa contamina a los jóvenes, quienes en algunos casos evitan sindicalizarse.

Lamentablemente, cuando dejan de ser “útiles” para las empresas por su edad o porque aparecen “ideas más frescas”, son despedidos sin contemplaciones. Carne fresca para un sistema cruel y salvaje.

Los sindicatos son trincheras que jamás deben desaparecer. Son y serán siempre el baluarte de los débiles, de los desiguales y de quienes menos tienen. Soy consciente de que es una quimera aspirar a un sistema perfectamente justo, pero tampoco es imposible exigir que los poderosos reconozcan una verdad elemental: sin trabajadores no pueden producir, ni mucho menos generar riqueza.

Los bienes de la producción deben distribuirse de manera más equitativa para no seguir ensanchando la brecha entre pobres y ricos. Debemos luchar incansablemente hasta alcanzar una verdadera justicia social con bienestar para todos.

TRIBUNA
LABORAL

Órgano oficial de la CTM Jalisco



UNIDAD, TRABAJO Y PROGRESO

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

