

LÍDERES TRABAJADORES

AGOSTO DE 2026 NO. 03



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE MÉXICO



REPRESENTAR EN TIEMPOS DE CAMBIO

Salud, tecnología, comunicación, formación y acuerdos desde los estados redefinen las exigencias de la representación sindical. La CTM construye respuestas desde sus sindicatos, Federaciones y espacios de interlocución.



GUANAJUATO
El crecimiento
también necesita
hospitales



COMUNICACIÓN
La CTM conecta
su voz nacional



COAHUILA
El diálogo
convertido
en método



TABASCO
Los acuerdos
comienzan en
los estados

“

*Escuchar
para decidir”*



LÍDERES TRABAJADORES

AGOSTO DE 2026 NO. 03

La Revista Líderes Trabajadores

ha acompañado la vida de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) durante casi tres décadas. Hoy inicia una nueva etapa como espacio editorial para el análisis, la reflexión y el diálogo sobre el presente y el futuro del trabajo.

Con una visión sustentada en la unidad, la representación responsable y la construcción de acuerdos, este medio busca contribuir a la conversación entre trabajadores, sindicatos, empresas, instituciones y gobierno frente a los desafíos de una economía en transformación.

Más que registrar hechos, **Líderes Trabajadores** busca comprender los cambios que redefinen el mundo laboral y aportar ideas para construir un sindicalismo moderno, con raíces en su historia y visión de futuro.

Secretario General

Mtro. Tereso
Medina Ramírez

Secretarios Generales Adjuntos

- José Ismael Flores Cantú
- Víctor Fuentes del Villar
- Isaac Maya Pérez
- Guillermo Díaz Castañeda
- Alfonso Godínez Pichardo
- Lorenzo Pale Mendoza
- Gerardo Cortés García
- Héctor Hugo Varela Flores
- Jorge Doroteo Zapata García
- José Alfredo González González
- Salvador Fernando Martínez Gutiérrez

TITULARES DEL COMITÉ NACIONAL

Secretaría de
Organización, Estadística
y Promoción Sindical
Pedro Alberto Salazar Muciño

Secretaría de Trabajo
José Luis Carazo Preciado

Secretaría de Relaciones
Graciela Larios Rivas

Secretaría de Acción Política
Luis Armando Baez Molina

Secretaría de Educación,
Capacitación y Adiestramiento
Ricardo Fidel Pacheco
Rodríguez

Secretaría de Finanzas
Armando Neyra Chávez

Secretaría de Asuntos
Económicos, de Acción
Ocupacional y Desarrollo
Productivo
Juan Huerta Pérez

Secretaría de Transporte
Cuauhtémoc Plascencia
Albiter

Secretaría de Bienestar
Social y Ecología
Leobardo Soto Enríquez

Secretaría de Agricultura
Diego Aguilar Acuña

Secretaría de
Comunicación Social
Armando Jesús Baez Pinal

Secretaría de Acción
Femenil
Gloria Carrillo Salinas

Secretaría de Acción Juvenil
José Fernando Flores
Santillán

Secretaría de Atención a
Grupos Sociales e Inclusión
Leobardo Soto Martínez

Secretaría de Cultura,
Recreación y Turismo
Carlos Alberto Mejía Gil

Secretaría de Desarrollo
Urbano
Avelino Aguirre Marcelo

Secretaría de Enlace
Institucional y Asuntos
Multilaterales
Fernando Salgado Delgado

Secretaría de Vinculación,
Gobernanza y Diálogo Social
Alejandro Rangel Segovía

Secretaría del Deporte
Tereso Agustín Medina
López

CONSEJO EDITORIAL

Mtro. Tereso Medina Ramírez
Presidente

Armando Jesús Baez Pinal
Secretario de Comunicación
Social

José Ernesto Arellano Pérez
Subsecretario de
Comunicación Social

María Fernanda Mónica
Martínez Gutiérrez
Subsecretaria de
Comunicación Social

Porfirio Cruz Silva
Subsecretario de
Comunicación Social

Luis Armando Baez Molina
Secretario de Acción Política

Miguel Ángel Sánchez Mata
Coordinador de la Red
Nacional de Enlaces de
Comunicación de la CTM

Marco Jiménez Gutiérrez
Coordinador de Información
y Contenido

Laura Valencia Ortiz
Coordinadora de Monitoreo
y Análisis

Ximena Ixshell Sánchez
Guadarrama
Coordinadora Editorial

Karen Nanette Sánchez
Correa
Coordinadora de
Investigación y Contenido

Óscar Alejandro Flores
Treviño
Consultor en Asuntos
Internacionales

DISEÑO EDITORIAL

Rafael Pérez Barreiro
Estefany Almaraz Rosas
José Luis Mireles Casas
José Alejandro Padilla Juárez
Sofía Alejandra Jaime
Odreman
Kázer Renato Sosa Galicia

FOTOGRAFÍA

Olivia Molina Ramos

VIDEÓGRAFO

Rubén Ramírez Sánchez

ÍNDICE

01 Editorial

05 El crecimiento también necesita
hospitales

13 Yucatán: entre la memoria y el
porvenir

19 El relevo que fortalece

25 La CTM conecta su voz nacional

29 Entrevista a Tereso Medina,
El Economista

33 Columna | La otra mirada

41 Coahuila: el diálogo convertido en
método

47 ¿Sabías que?...: El IMSS que quizá no
conocías

49 Innovar desde la tradición

55 Infografía: Descanso y Bienestar
Laboral

57 Los acuerdos comienzan en los
estados

65 La salud no debería ser un privilegio

67 El pulso de una organización
nacional

69 Lo que exige representar



REPRESENTAR EN TIEMPOS DE CAMBIO

Representar a las y los trabajadores exige hoy mucho más que ocupar un lugar en una mesa de negociación. Significa **entender los cambios antes de que lleguen al centro de trabajo, escuchar antes de hablar y convertir información en propuestas y acuerdos.**

México atraviesa una transformación profunda. Somos una economía cada vez más integrada a América del Norte, recibimos niveles históricos de inversión y nuestras exportaciones alcanzaron en julio un récord de **81 mil 420 millones de dólares**. Al mismo tiempo, el mercado laboral mantiene una deuda estructural: de acuerdo con el INEGI, **34.1 millones de personas trabajan en la informalidad, 56.2% de la población ocupada.**

Esa contradicción define buena parte del desafío sindical de nuestro tiempo: **México puede crecer, invertir, exportar y modernizarse, pero ese**

**ESCUCHAR EN
TERRITORIO,
DOCUMENTAR,
CONSTRUIR
INTERLOCUCIÓN
Y LLEVAR LAS
PROPUESTAS AL
ESPACIO DONDE
SE TOMAN LAS
DECISIONES.**

desarrollo debe traducirse en empleo formal, seguridad social y mejores condiciones de vida para quienes trabajan.

La representación sindical tiene que estar a la altura de esa realidad.

En Guanajuato encontramos un ejemplo concreto. El crecimiento industrial del Bajío ha generado inversión y empleo, pero también nuevas necesidades de infraestructura y servicios. Llevar al Consejo Técnico del IMSS una propuesta documentada para fortalecer la capacidad hospitalaria de Irapuato significa hacer justamente eso: **convertir una necesidad de los trabajadores en una gestión institucional con posibilidad de solución.**

El método importa: escuchar en territorio, documentar, construir interlocución y llevar las propuestas al espacio donde se toman las decisiones.

Esa misma lógica debe fortalecerse en todo el país. Tabasco, Coahuila, Yucatán o Guanajuato tienen estructuras económicas y laborales distintas. Nuestras Federaciones y sindicatos conocen esas diferencias porque conviven diariamente con trabajadores, empresas y comunidades. Esa presencia territorial es una de las mayores fortalezas de la CTM y debe convertirse también en capacidad de diagnóstico y prospectiva.



Los desafíos que vienen lo hacen todavía más necesario.

La revisión del T-MEC decidirá mucho más que aranceles. Estará en juego la configuración futura de las cadenas productivas, el contenido regional, la inversión y miles de empleos industriales. La inteligencia artificial, la automatización y la robótica modificarán ocupaciones y habilidades. Y el envejecimiento poblacional colocará mayor presión sobre pensiones, salud y seguridad social: hoy México destina alrededor de 22 de cada 100 pesos del presupuesto a pensiones, mientras millones de trabajadores permanecen fuera de los sistemas contributivos.

Por eso la formación adquiere un valor estratégico.

En Coahuila, el diálogo entre trabajadores, empresas, Gobierno y academia muestra una ruta: productividad y bienestar requieren conocimiento, capacitación y relaciones laborales profesionales. Necesitamos dirigentes capaces de negociar, comprender nuevas tecnologías, interpretar información económica y resolver diferencias antes de que se conviertan en conflictos.

También necesitamos comunicarnos mejor.

Una Confederación nacional debe conocer lo que sucede en sus sindicatos y Federaciones, compartir experiencias y detectar oportunamente problemas y oportunidades. Revista, sitio web, redes, síntesis informativa y enlaces nacionales no son esfuerzos aislados: forman parte de una misma capacidad institucional para escuchar mejor, comprender mejor y representar mejor.

Nuestra historia nos da una base sólida. Nueve décadas de experiencia sindical representan conocimiento acumulado, organización y presencia territorial. Pero honrar esa historia también significa preparar a una nueva generación para problemas distintos a los que enfrentaron quienes nos antecedieron.

Modernizar al sindicalismo no significa abandonar sus principios. Significa fortalecer sus capacidades para defenderlos en una realidad diferente.

La CTM debe ser cada vez más una organización capaz de escuchar a sus bases, anticipar transformaciones, formar dirigentes, construir propuestas y participar con seriedad en las decisiones sobre empleo, seguridad social, productividad, inversión y tecnología.

Porque **la fuerza del sindicalismo seguirá midiéndose por su capacidad para defender derechos.** Pero también por algo cada vez más importante: su capacidad para comprender el tiempo que vive, anticipar el que viene y actuar sobre ambos.

Escuchar. Anticipar. Acordar.

Aquí está una parte esencial de nuestra responsabilidad.

Mtro. Tereso Medina Ramírez
Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México

EL CRECIMIENTO TAMBIÉN NECESITA HOSPITALES



El dinamismo industrial de Guanajuato ha traído inversión, empleo formal y una creciente demanda de seguridad social. Ante esa realidad, la CTM llevó al Consejo Técnico del IMSS una propuesta respaldada por su estructura sindical y representantes empresariales para ampliar la infraestructura hospitalaria en Irapuato. La gestión puso en práctica una definición de Tereso Medina sobre la representación sindical: “la propuesta, no la protesta”.

El crecimiento de una región también puede medirse por las necesidades que genera. Una nueva planta significa inversión y empleos; cada empleo formal incorpora trabajadores a la seguridad social y, con ellos, a sus familias. Después vienen otras preguntas: ¿hay suficientes médicos?, ¿alcanzan las camas?, ¿crece la infraestructura hospitalaria al mismo ritmo que la economía?

En Guanajuato, esas preguntas ya forman parte del presente. El corredor que enlaza **León, Silao, Irapuato, Salamanca y Celaya** concentra una intensa actividad industrial en sectores como el automotriz, metalmecánico, alimentario, textil, calzado y vestido. Esa expansión ha incrementado también la población asegurada y la demanda de atención médica. Por eso, cuando la **Confederación**

de Trabajadores de México (CTM) llevó el tema al **Honorable Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)**, colocó sobre la mesa una pregunta mayor: qué infraestructura social necesita una de las regiones productivas más importantes del país.

En aquella reunión coincidieron autoridades y consejeros del Instituto, dirigentes sindicales y representantes empresariales de Guanajuato. Los intereses eran distintos, pero el diagnóstico encontró un punto común: **si crecen la inversión y el empleo formal, la capacidad institucional para proteger a quienes hacen posible ese desarrollo también necesita crecer.**



UNA NECESIDAD QUE LLEGÓ DESDE GUANAJUATO

La gestión había comenzado antes. Un día previo a la sesión del Consejo Técnico, el **Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la CTM**, sostuvo una reunión con **Jorge Gaviño, Secretario General del IMSS**, acompañado por **José Luis Carazo, Secretario del Trabajo del Comité Nacional y representante de la Confederación ante el Consejo Técnico**. Ahí se revisaron las condiciones de atención médica y los desafíos que enfrenta la seguridad social ante el crecimiento de la población trabajadora. Después, el planteamiento avanzó hacia el máximo órgano de gobierno del Instituto.

Ante el Consejo, el **Mtro. Zoé Robledo, Director General del Instituto**, dimensionó la presencia institucional en Guanajuato: el Seguro Social atiende aproximadamente al **45 por ciento de la población de**

la entidad y durante 2025 realizó 73 mil 139 cirugías y alrededor de **4.2 millones de consultas de medicina familiar**. Informó también sobre la contratación de **309 especialistas en 38 especialidades** y las acciones emprendidas para ampliar los servicios.

La propuesta de la CTM reconoció esos avances, incluido el nuevo hospital del IMSS en Guanajuato capital. La cuestión era otra: si el crecimiento demográfico, industrial y laboral continuará aumentando la demanda, la planeación de los servicios de salud necesita anticiparse.

Desde la estructura estatal, **Héctor Hugo Varela Flores, Secretario General de la Federación de Trabajadores del Estado de Guanajuato**, advirtió que la presión sobre los servicios ya es perceptible en distintas zonas. **“La capacidad del**

Instituto ha sido rebasada; el tiempo le ha ganado”, sostuvo al relacionar esa demanda con la expansión de las industrias automotriz, metalmecánica, alimentaria, del calzado y del vestido. De acuerdo con lo expuesto durante la reunión, Guanajuato cuenta con alrededor de **1.2 millones de trabajadores afiliados al Seguro Social**.

Una ciudad concentró buena parte de la discusión: **Irapuato**.

IRAPUATO: UNA PROPUESTA CON EXPEDIENTE

La dimensión del desafío puede observarse en la evolución de la ciudad. De acuerdo con datos expuestos durante el encuentro, Irapuato tenía alrededor de 200 mil habitantes cuando se construyó parte de su infraestructura hospitalaria de referencia; hoy se acerca a los 700 mil. Si se suman los municipios del entorno que respaldan la propuesta, la población derechohabiente considerada ronda las **500 mil personas**.

Hay además una característica propia del corredor industrial del Bajío:



la vida laboral rebasa las fronteras municipales. Miles de personas residen en una ciudad y trabajan en otra, de modo que hospitales, transporte y otros servicios funcionan, en los hechos, para una población regional.

La representación sindical llegó a la reunión con un diagnóstico documentado. **Alejandro Rangel Segovia, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica (SITIMM)**, reiteró la necesidad de ampliar la infraestructura médica en Irapuato y participó en la entrega de una carpeta técnica y un acuerdo intersectorial que respaldan la solicitud. La preocupación adquirió así forma documental y una ruta susceptible de seguimiento institucional.

El expediente lleva por nombre **“Acuerdo Regional por la Salud y la Competitividad del Bajío: solicitud de intervención para la consolidación y construcción del Hospital General de Zona del IMSS ubicado en Irapuato”**. Fue entregado al director general del Instituto y una copia quedó también en manos de Medina para acompañar la gestión junto con José Luis Carazo.

La secuencia importa: **la necesidad fue detectada por las estructuras locales, documentada técnicamente, respaldada por distintos sectores y llevada por la conducción nacional hasta la institución responsable de evaluarla**. Ahí está una de las formas concretas que puede asumir la representación sindical: convertir una demanda en una propuesta capaz de recorrer los canales donde se toman decisiones.



CUANDO SALUD Y COMPETITIVIDAD HABLAN DE LO MISMO

La presencia empresarial añadió otra dimensión. **José Antonio Abugaber**, consejero de la **Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (Concamin)** ante el Consejo Técnico del IMSS, recordó el peso económico de Guanajuato y vinculó la discusión hospitalaria con la competitividad de la región.

“Una economía fuerte necesita trabajadores sanos, familias protegidas y un sistema de salud que crezca al ritmo del desarrollo del estado”, sostuvo.

La coincidencia surgía precisamente entre actores con intereses distintos. El punto común era más concreto: una región capaz de atraer inversión y generar empleos formales requiere servicios médicos suficientes para la población que sostiene esa actividad. **Producción y bienestar aparecieron como partes de una misma discusión regional**.

“LA PROPUESTA, NO LA PROTESTA”

Tereso Medina llevó el planteamiento al terreno de la representación sindical. Recordó la relación histórica entre la CTM y el Seguro Social y situó la discusión en su dimensión esencial: **“un tema del derecho a la salud”**, entendido como parte de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Después formuló la frase que terminó por definir la reunión: **“Esta es su casa, nuestra casa, y necesita propuestas; ahí es donde se quiere inscribir la CTM: en la propuesta, no en la protesta.”**



La expresión define una capacidad sindical: **detectar problemas antes de que se vuelvan crisis, documentarlos, construir interlocución y llevar alternativas a las instituciones responsables de resolverlos**. En Guanajuato, esa idea tuvo una expresión tangible: un expediente sobre la mesa del Consejo Técnico.

El propio carácter tripartito del IMSS reforzaba el mensaje. Trabajadores, empleadores y Estado tienen responsabilidades e intereses diferentes, pero comparten una institución cuya fortaleza depende de su capacidad para construir acuerdos. La propuesta de Irapuato entró precisamente por esa vía.

UNA RELACIÓN CON HISTORIA Y TAREAS NUEVAS

El Titular del IMSS recuperó durante el encuentro la relación histórica entre ambas instituciones. Habló de una **“historia paralela”** entre la CTM y el IMSS por la participación del movimiento obrero en la construcción y conducción de la seguridad social mexicana, y destacó que la dirigencia nacional acudiera al Consejo para abordar un asunto específico de Guanajuato.



Posteriormente, el Director General reiteró públicamente esa disposición: **“En el IMSS creemos en el diálogo y el trabajo conjunto con quienes han sido parte de la construcción de la seguridad social en México”**, al plantear la necesidad de continuar sumando esfuerzos para mejorar los servicios destinados a trabajadores y familias.

La reunión dejó, además, una tarea para las representaciones sindicales y empresariales: colaborar en la identificación de terrenos para los

nuevos **Centros de Educación y Cuidado Infantil** previstos en Guanajuato. La agenda se amplió así hacia otra necesidad vinculada con el empleo: contar con servicios que permitan conciliar trabajo, cuidados y vida familiar.

La CTM había llegado al Consejo con una propuesta. **Salió también con una responsabilidad.**



QUE EL BIENESTAR ALCANCE AL CRECIMIENTO

La propuesta de un nuevo Hospital General de Zona para Irapuato ha iniciado una ruta institucional que todavía requiere estudios, evaluación de demanda, planeación, viabilidad técnica y disponibilidad presupuestal, decisiones que corresponden al IMSS.

Esa precisión no disminuye lo ocurrido; ayuda a entenderlo. Una necesidad detectada en Guanajuato llegó respaldada hasta el Consejo Técnico. La Federación de Trabajadores del Estado aportó la lectura territorial; el SITIMM contribuyó con el expediente; representantes empresariales acompañaron el planteamiento; la representación cetemista ante el IMSS participará en su seguimiento y la dirigencia nacional abrió la interlocución necesaria para colocar el asunto en la agenda.

Hacia el final de su intervención, Medina ofreció mantener la **“mano abierta y tendida de la CTM”** para contribuir a la solución de los problemas. La imagen resulta más útil que otra definición doctrinal: una organización que no observa desde fuera los cambios de la economía, sino que busca intervenir en las consecuencias que esos cambios producen en la vida de las personas.

Guanajuato crece. Llegan inversiones, se amplían industrias y se generan empleos. El siguiente desafío es conseguir que la infraestructura social avance con ellos.

Una economía puede crecer en plantas, producción y empleos. Para convertirse en desarrollo, ese crecimiento también necesita hospitales.

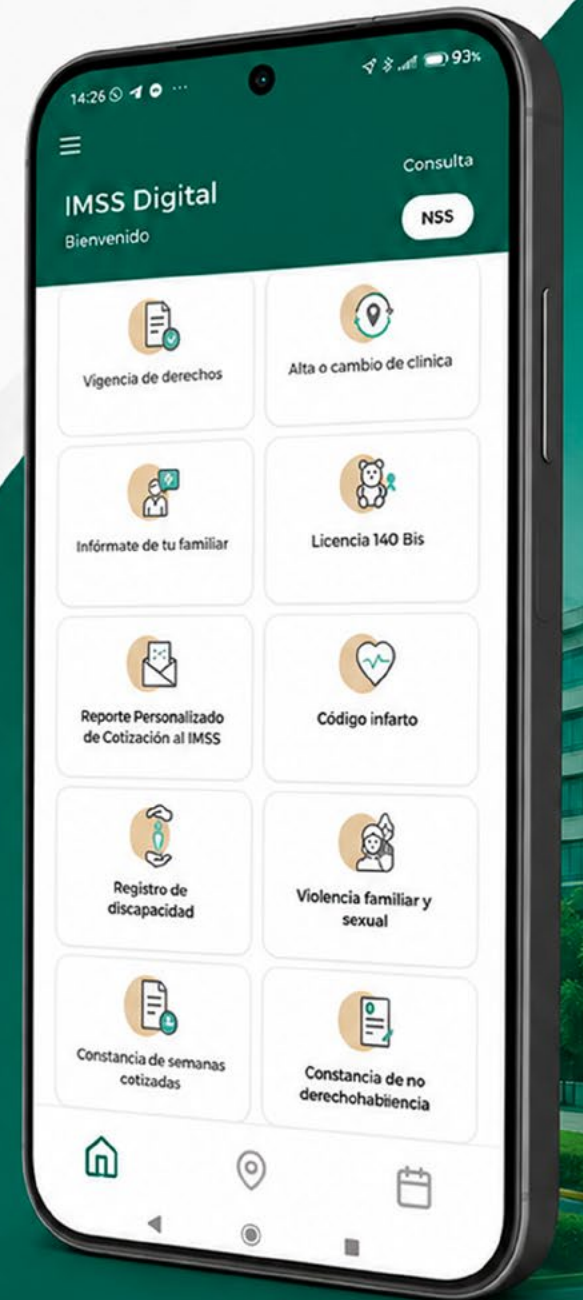


Cuidar de tu salud ahora es más sencillo

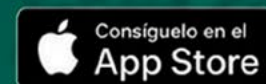
La aplicación **IMSS Digital** te ayuda a realizar trámites y acceder a servicios esenciales **desde tu celular.**

Con IMSS Digital puedes:

-  Consultar vigencia de derechos y constancias.
-  Ubicar o cambiar tu Unidad de Medicina Familiar.
-  Informarte sobre tu familia y tus beneficiarios.
-  Obtener tu Licencia 140 Bis.
-  Generar reportes y comprobantes.
-  Conocer tu Código Infarto y más servicios.



Disponible en:



IMSS
DIGITAL



IMSS Digital:
servicios al alcance de todos.



Yucatán: entre la memoria y el porvenir

La gira de trabajo de Tereso Medina por Yucatán reunió cuatro momentos de una misma historia: el encuentro con la estructura sindical, el reconocimiento a quienes abrieron camino, la deliberación de una Federación con 58 años de vida y el homenaje a uno de sus fundadores. En una entidad de profundas raíces obreras, la memoria apareció no como nostalgia, sino como una forma de asumir el presente.

Hay lugares donde la historia sindical no necesita ser explicada demasiado porque permanece en los nombres, las organizaciones y las trayectorias de quienes todavía recuerdan cómo se fueron construyendo derechos y espacios de representación. Yucatán es uno de ellos. Su vida obrera ha atravesado distintas etapas económicas y productivas, pero conserva una tradición en la que organización, trabajo y justicia social forman parte de una memoria colectiva todavía reconocible.

La llegada del Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) a Mérida encontró precisamente esa memoria en movimiento.

Acompañado por integrantes del Comité Nacional, fue recibido por Luis Renán Briceño Contreras, Secretario General de la Federación de Trabajadores del Estado de Yucatán, y por dirigentes sindicales de la entidad. El recibimiento abrió una gira que durante los días siguientes adquiriría un sentido más amplio: mirar a quienes construyeron la organización, revisar su presente y reconocer la responsabilidad de quienes hoy la conducen.

LOS NOMBRES QUE SOSTIENEN UNA HISTORIA

Uno de esos nombres fue Mario Tránsito Chan Chan. El homenaje realizado en su honor permitió reconocer décadas de trabajo y compromiso con las y los trabajadores yucatecos. Su trayectoria remite a esa parte menos visible del sindicalismo que se construye durante años: reuniones, organización, negociaciones, acompañamiento a las bases y una presencia constante que pocas veces aparece en las grandes cronologías políticas.

Tereso Medina resumió entonces una idea que acompañó buena parte de la gira: **“Las organizaciones fuertes saben reconocer su historia.”** La frase encontraba sentido en el propio homenaje. Reconocer a quienes abrieron camino permite comprender las responsabilidades que heredaron quienes hoy ocupan los espacios que ellos ayudaron a construir.

“

Las organizaciones fuertes saben reconocer su historia

Ese vínculo entre trayectoria y responsabilidad tendría su siguiente expresión en el 68° Consejo Estatal Ordinario de la Federación de Trabajadores del Estado de Yucatán.



UNA FEDERACIÓN FRENTE A SU PROPIO TIEMPO

Fundada en 1968, la Federación cumple este año 58 años de vida institucional. En ese periodo ha atravesado cambios productivos, reformas laborales, nuevas generaciones de trabajadores y la expansión de sectores que modificaron la economía yucateca. La permanencia de una organización durante casi seis décadas exige revisar periódicamente si su estructura sigue respondiendo a las personas que representa.

Al Consejo acudieron dirigentes y trabajadores cetemistas de la entidad, integrantes del Comité Nacional y Pablo José Castro Alcocer, Subsecretario de Gobierno y Desarrollo Político de Yucatán, en representación del Gobernador Joaquín Díaz Mena. Al frente de la Federación, Luis Renán Briceño Contreras encabezaba una organización que debía mirar simultáneamente hacia su historia y hacia las demandas concretas de sus sindicatos.

Ese es uno de los sentidos políticos de un Consejo sindical: hacer balance, ordenar prioridades y renovar compromisos. La estructura cetemista de Yucatán reúne organizaciones de distintos sectores productivos y de servicios, cada una con problemas propios, pero vinculadas por una agenda común de salarios, prestaciones, seguridad social, capacitación, vivienda y condiciones dignas de trabajo.

Medina reconoció la conducción de Luis Renán Briceño y el trabajo de la Federación, pero insistió en que la vida institucional debe traducirse en resultados para las bases. Los Consejos, congresos y reuniones adquieren verdadero peso cuando lo discutido encuentra continuidad en los centros de trabajo y en las condiciones concretas de quienes dependen de esa representación.



LA CONDUCCIÓN TAMBIÉN SE CONSTRUYE CERCA

La gira aportó otra escena relevante. Una organización nacional puede ordenar cifras, recibir informes y tomar decisiones desde su sede central, pero ninguna de esas herramientas sustituye por completo el conocimiento que poseen las estructuras locales. Las mismas palabras —salario, vivienda, capacitación, empleo o seguridad social— adquieren significados distintos según la economía, los sectores productivos y la realidad de cada entidad.

En Yucatán, la gira mostró una relación concreta: la conducción nacional articula y las Federaciones aportan el conocimiento directo de cada realidad

laboral. De ahí la importancia de escuchar directamente a quienes organizan trabajadores, negocian contratos, reciben demandas y enfrentan cotidianamente los problemas laborales en cada región.

Desde Mérida, Medina Ramírez habló de seguir recorriendo el país, escuchando y acompañando a las organizaciones, y resumió esa tarea en tres palabras: **“unidad, memoria y visión de futuro”**. En Yucatán, la segunda de ellas adquirió un significado particular antes de concluir la visita.



UNA GUARDIA FRENTE AL ORIGEN

El último acto tuvo un tono distinto al realizarse una Guardia de Honor en memoria de Gonzalo Navarro Báez, fundador de la Federación de Trabajadores del Estado de Yucatán y uno de los referentes históricos del cetemismo en la entidad.

Después del homenaje a Mario Tránsito Chan Chan y de las deliberaciones del Consejo, el silencio de la Guardia de Honor cerró una secuencia coherente. La organización que acababa de revisar su presente volvía la mirada hacia uno de los hombres que participaron en su origen. Entre aquel 1968 y este 2026 caben casi seis décadas de cambios económicos, reformas legales, crisis, nuevas industrias y distintas generaciones de trabajadores.

Lo que permanece es la responsabilidad de organizar, representar y construir instituciones capaces de acompañar a quienes trabajan. Recordar a Gonzalo Navarro Báez significa reconocer las decisiones y esfuerzos que hicieron posible la continuidad de la organización.

LA HERENCIA NO ES INMOVILIDAD

La gira dejó así cuatro momentos enlazados: recibimiento, reconocimiento, deliberación y homenaje. Cada uno mostraba una dimensión distinta de la misma Federación: la estructura que hoy funciona, los dirigentes que dejaron huella, la responsabilidad de quienes conducen el presente y la memoria de quienes participaron en su fundación.

Aquí reside el valor de Yucatán dentro de esta entrega editorial: observar cómo una organización histórica administra su continuidad. La memoria puede ser un punto de apoyo, siempre que no se convierta en un sustituto del presente.

Mario Tránsito Chan Chan representó una trayectoria construida durante décadas. Gonzalo Navarro Báez, una raíz institucional. Luis Renán Briceño Contreras y la Federación, la responsabilidad actual. Y la presencia de la dirigencia nacional, el vínculo entre esas distintas generaciones de una misma organización.

En Yucatán, la CTM hizo de la memoria un punto de apoyo para avanzar. **La visita mostró que una institución puede mirar hacia atrás para reconocer de dónde viene y, al mismo tiempo, asumir con mayor claridad lo que le corresponde hacer ahora.**



CENTRO NACIONAL DE LAS ARTES

MUESTRA

Memorias Orgánicas Oaxaca

Exhibición de F3 STUDIO

Gabriela Reyes y Jorge Flores

ENTRADA LIBRE | Todo público

INAUGURACIÓN JUEVES 20 DE AGOSTO, 18 H

21 AGO AL 25 OCT 2026

Martes a domingo, 10 a 17 h

Galería Manuel Felguérez del Centro Multimedia



Av. Río Churubusco 79, Country Club, Coyoacán, CDMX

cenart.gob.mx

CENART

Gobierno de
MéxicoCultura
Secretaría de Cultura

EL RELEVO QUE FORTALECE

SINDILAC, la Federación Regional de Trabajadores de Texcoco y la Federación de Trabajadores de Hidalgo renovaron responsabilidades desde escalas distintas de la vida sindical. Los tres procesos mostraron una dimensión esencial de toda organización que aspira a permanecer: transmitir experiencia, renovar liderazgos y mantener a las y los trabajadores como centro de la representación.



La fortaleza de una organización sindical también se pone a prueba cuando llega el momento de renovar responsabilidades. Cada relevo abre una etapa distinta para quienes asumen la conducción y, al mismo tiempo, confirma la capacidad de una institución para preservar experiencia, transmitir obligaciones y mantener continuidad entre generaciones.

Durante agosto, tres procesos permitieron observar esa dimensión de la vida cetemista. El **10° Congreso Nacional Ordinario del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Láctea, Alimenticia, Similares y Conexos de la República Mexicana (SINDILAC)**; el **VII Congreso General Ordinario de la Federación Regional de Trabajadores de Texcoco**; y el **Congreso Estatal Extraordinario de la Federación de Trabajadores de Hidalgo** reunieron estructuras de distinto alcance, historias propias y responsabilidades específicas.

Los tres acontecimientos compartieron una misma idea: **cada relevo renueva una conducción y, al mismo tiempo, transmite una responsabilidad institucional.**



SINDILAC: LA CONFIANZA QUE SE REFRENDA

En la Sala Vicente Lombardo Toledano, delegadas y delegados de SINDILAC eligieron por mayoría a **Daniel Arévalo Gallegos** para encabezar al Sindicato durante el periodo 2026-2032. El Congreso fue presidido por **Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)**, acompañado por integrantes del Comité Nacional.

La sesión tuvo la formalidad de una elección sindical y la cercanía propia de una organización construida durante décadas. Al referirse a Arévalo Gallegos, Medina recordó una relación de más de 40 años y recuperó nombres, experiencias y relaciones que forman parte de la historia de SINDILAC. Su mensaje, sin embargo, encontró el punto central frente a las delegadas y los delegados: **“Ustedes son nuestra razón de ser.”**

La frase condensa el sentido de cualquier relevo. Quien recibe una dirigencia asume mucho más que un periodo estatutario o una estructura administrativa. **Recibe la confianza de trabajadores que esperan representación, acompañamiento y resultados.** Junto con el cargo llegan también compromisos acumulados, experiencias construidas y asuntos que deberán continuar su curso.

Esa continuidad apareció en la referencia a **José Villanueva**, conocido en la vida sindical como “el General Villa”, y en la presencia de su hijo **Adán Villanueva**, hoy integrante de la organización. Dos generaciones vinculadas por una misma estructura ofrecían una imagen concreta de la vida institucional: la experiencia encuentra nuevas manos desde las cuales seguir actuando.

Durante el Congreso aparecieron también asuntos como ingreso, seguridad social, ahorro para el retiro y vivienda. Más que convertir el Congreso en una enumeración de asuntos nacionales, esas referencias recordaron algo esencial para quien asume una responsabilidad: **cada dirigencia recibe también las causas que siguen abiertas y la obligación de darles continuidad.**

TEXCOCO: DIRIGIR IMPLICA ESTAR CERCA

En el Estado de México, el relevo mostró otra dimensión. Durante el **VII Congreso General Ordinario de la Federación Regional de Trabajadores de Texcoco**, **Israel Ramírez Castañeda** encabezó la Planilla de Unidad para el periodo 2026-2029. La renovación ocurrió dentro de una estructura cuya vida cotidiana se construye desde municipios, centros de trabajo y organizaciones con realidades muy diversas.

La intervención de Medina se concentró especialmente en la manera de ejercer una responsabilidad sindical. Desde su experiencia recorriendo organizaciones del país, formuló una definición que encontró eco en el carácter regional del Congreso: **“La gente necesita más líderes de territorio y menos líderes de escritorio.”**

La frase plantea una concepción muy concreta del liderazgo. El dirigente adquiere autoridad cuando conoce los centros de trabajo, escucha a las bases, entiende sus problemas y mantiene presencia allí donde la organización desarrolla su vida cotidiana. **La cercanía convierte al cargo en representación efectiva.**



de **Rafael Ramírez Solórzano** y evocó a **Armando Neyra Chávez**, referente histórico del sindicalismo mexiquense. También participó **José Janitzio Soto Elguera, Secretario General en funciones de la Federación de Trabajadores del Estado de México**. Las referencias daban profundidad al proceso: cada nueva dirigencia se incorpora a una organización que ya posee historia, experiencia y relaciones construidas.

Los recorridos por el país dieron contexto a otra de sus frases: **“Nos hemos detenido para escuchar.”** En Texcoco, la frase adquirió un sentido inmediato. Escuchar significa conocer de primera mano qué esperan los trabajadores de quienes los representan y mantener esa relación como parte cotidiana de la conducción.

HIDALGO: LA ESTRUCTURA ASUME SU RESPONSABILIDAD

La tercera escena aportó una lectura distinta. En el **Congreso Estatal Extraordinario de la Federación de Trabajadores de Hidalgo**, **Jesús Priego Rivera** asumió la conducción de la organización para el periodo que concluirá en 2028.

Los trabajos fueron encabezados, en representación de la dirigencia nacional, por **Pedro Alberto Salazar, Secretario de Organización, Estadística y Promoción Sindical**, y **Ángel Celorio, Coordinador Jurídico**, acompañados por integrantes del Comité Nacional y de la estructura cetemista que participaron en el proceso.

La escena mostró otra cualidad de una organización nacional: **la capacidad de distribuir responsabilidades y hacer funcionar sus estructuras con claridad institucional.** Secretarías, coordinaciones, federaciones y sindicatos forman parte de una misma arquitectura de conducción, cada una con atribuciones que permiten dar continuidad a los procesos de la Confederación.

Hidalgo expresó precisamente esa dimensión. La institucionalidad se vuelve visible cuando las estructuras saben asumir la responsabilidad que les corresponde y cada proceso encuentra cauces para desarrollarse con orden, representación y continuidad.

TRES RELEVOS, UNA MISMA RESPONSABILIDAD

SINDILAC, Texcoco e Hidalgo ocupan escalas distintas dentro de la CTM: un Sindicato Nacional de Industria, una Federación Regional y una Federación Estatal. Esa diversidad permite observar cómo la renovación adquiere formas diferentes según la historia, la dimensión y las necesidades de cada organización.

En SINDILAC, la confianza de las delegadas y los delegados pasó a una nueva conducción acompañada por una agenda de trabajo. En Texcoco, el relevo subrayó la cercanía como condición del liderazgo. En Hidalgo, la estructura nacional mostró su capacidad para distribuir responsabilidades y garantizar continuidad institucional.

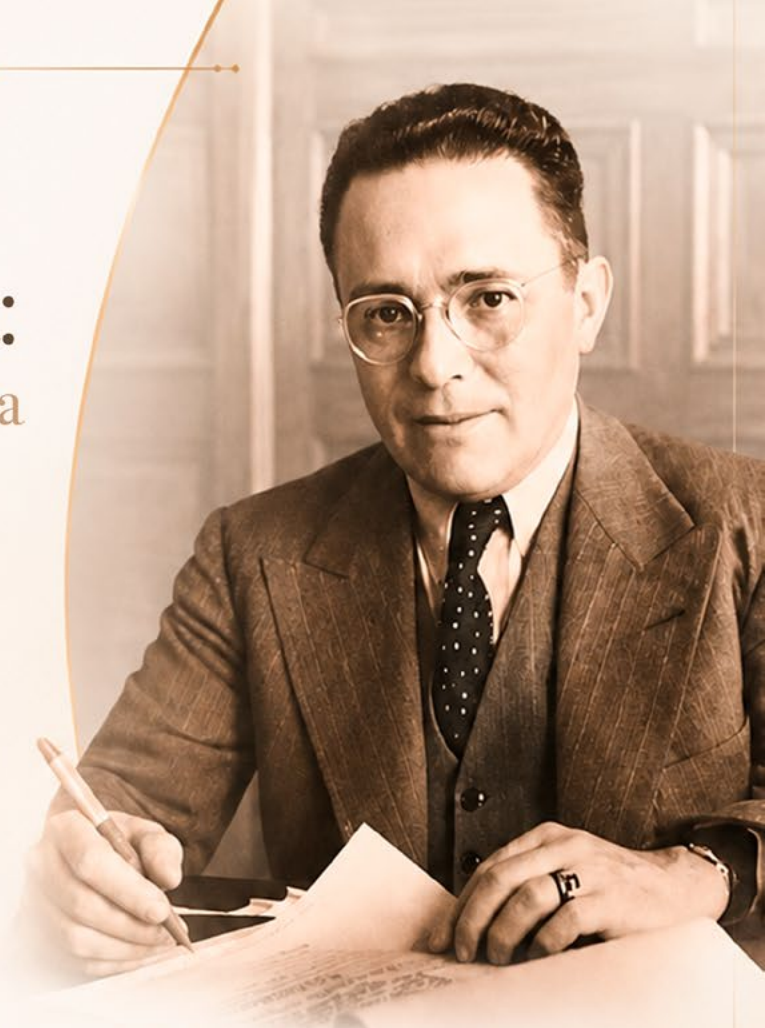
Vistos en conjunto, los tres procesos permiten entender que **un relevo sindical transmite mucho más que un cargo**. Transmite experiencia, relaciones construidas, obligaciones, causas pendientes y una responsabilidad frente a quienes integran cada organización.

La fortaleza institucional aparece en esa capacidad de renovación: **cada generación recibe una historia y, al mismo tiempo, la responsabilidad de escribir su propia etapa**.



Jesús Yurén Ascona: raíces, unidad y fundación obrera

Recordar a Jesús Yurén Ascona es volver a los años en que el sindicalismo mexicano se construía desde los gremios más arraigados en la vida cotidiana de las y los trabajadores. Su figura refleja una generación que entendió que la organización obrera debía nacer desde las bases para sostenerse en el tiempo, dejando una huella fundacional en la historia de la CTM.



¿Quién fue?



Jesús Yurén Ascona fue uno de los líderes sindicales más relevantes del México posrevolucionario y uno de los fundadores de la Confederación de Trabajadores de México. Dirigente del Sindicato de Trabajadores de Limpieza y Transporte, representó a uno de los sectores más indispensables para la vida urbana, construyendo desde ahí una trayectoria de compromiso con la unidad y la organización obrera.

Trayectoria



Su recorrido sindical lo llevó a ser figura central en los años previos a la fundación de la CTM. Junto a Fidel Velázquez Sánchez y otros líderes, se retiró de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) cuando ésta perdió su rumbo, y en 1929 participó en la organización de la Confederación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, antecedente directo de lo que años después sería la gran central obrera nacional. En 1936, formó parte del grupo conocido como "Los Cinco Lobitos" que, junto a Vicente Lombardo Toledano, fundó la CTM.

Aportaciones



Su labor se centró en la construcción de estructuras sindicales desde los gremios de base, demostrando que la fuerza del movimiento obrero no dependía únicamente de las grandes industrias, sino también de quienes sostenían el funcionamiento diario de las ciudades. Fue parte de la generación que apostó por la unidad como condición indispensable para cualquier avance en materia de derechos laborales.

Contexto y legado



Yurén Ascona formó parte de un momento fundacional en la historia del sindicalismo mexicano. Su participación en la creación de la CTM lo convierte en figura esencial para entender cómo se construyó la organización obrera más grande del país. Su legado es el de quienes pusieron los cimientos antes de que hubiera certeza del resultado: el de los constructores silenciosos de la historia laboral de México.

LA CTM CONECTA su voz nacional

Más de 350 representantes de federaciones, sindicatos y responsables de comunicación conocieron la Estrategia Integral de Comunicación Social de la CTM. Redes, periodismo, análisis, información institucional y enlaces nacionales forman parte de una misma arquitectura cuyo propósito es conectar mejor a la Confederación y convertir la comunicación en una herramienta cotidiana de representación sindical.



Una organización nacional produce todos los días cientos de historias. Surgen en una fábrica, durante una revisión contractual, en una Federación Estatal, en una asamblea, en una capacitación o en alguna de las mesas donde se discuten salarios, salud, vivienda, pensiones y empleo. Muchas ocurren al mismo tiempo y a cientos o miles de kilómetros de distancia. El desafío consiste en lograr que esa diversidad pueda circular, encontrarse y adquirir sentido dentro de una conversación común.

Más de 350 representantes del Comité Nacional de la CTM, federaciones, sindicatos y áreas de comunicación se reunieron en la Sala Vicente Lombardo Toledano para conocer la Estrategia Integral de Comunicación Social de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y el ecosistema concebido para articular contenidos, análisis, información institucional y coordinación nacional. La presentación partía de una realidad concreta: una organización extendida por todo el país necesita también una red capaz de conectar lo que ocurre en sus múltiples espacios de representación.

“

La comunicación no es solamente un complemento; la comunicación también es representación.”

La dimensión política del proyecto apareció en la definición de Tereso Medina, Secretario General de la CTM: “La comunicación no es solamente un complemento; la comunicación también es representación.” La frase colocó la discusión en el terreno de la representación sindical. Comunicar significa conseguir que una Federación conozca lo que sucede en otra; que una necesidad detectada localmente pueda escalar hacia la conducción nacional; que las bases reciban información útil; y que la Confederación pueda explicar con claridad qué hace, qué piensa y qué propone.

UNA ORGANIZACIÓN EXTENSA NECESITA UNA VOZ ARTICULADA

Durante décadas, la fuerza de la CTM se ha construido a partir de su presencia en sindicatos, Federaciones y centros de trabajo. Esa estructura física tiene ahora la posibilidad de complementarse con una red informativa capaz de hacer circular experiencias, decisiones, alertas y contenidos de manera permanente entre los distintos niveles de la organización.

Durante el encuentro apareció la idea de construir un “andamiaje nacional” alimentado con información proveniente de todas las regiones del país y de conformar una “unidad vertebral” de la Confederación. La imagen resulta útil porque coloca a la comunicación

dentro del funcionamiento mismo de la estructura sindical: información que sube, decisiones que bajan, experiencias que se comparten y asuntos que encuentran cauces para ser atendidos.

Ese intercambio tiene además una consecuencia organizativa. Una experiencia de negociación puede resultar útil para otro sindicato; una problemática estatal puede anticipar un asunto nacional; una capacitación desarrollada en una Federación puede convertirse en referencia para otras organizaciones. Cuando la información circula, la Confederación amplía también su capacidad de aprender de sí misma.

PRESENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA CTM



SEIS INSTRUMENTOS, UNA SOLA ESTRATEGIA

La presentación estuvo a cargo de Armando Baez Pinal, Secretario de Comunicación Social del Comité Nacional, quien sintetizó el propósito del proyecto en una premisa: comunicar mejor para representar mejor. Bajo esa lógica se articulan seis instrumentos con funciones complementarias, cada uno pensado para un tiempo, un lenguaje y una necesidad distinta.

Las redes sociales atienden la conversación cotidiana y permiten difundir actividades, posicionamientos y contenidos en tiempo real. La Revista Líderes Trabajadores trabaja en otro ritmo: interpreta, documenta y aporta contexto a la agenda laboral. CTM Noticias construye un relato audiovisual de la vida nacional de la Confederación, mientras el Sitio Web concentra información institucional, historia, estructura, materiales de formación, prensa, revista, galerías y memoria audiovisual.

La Síntesis Informativa incorpora una dimensión distinta: transformar el monitoreo en una herramienta para comprender el entorno, reconocer tendencias y apoyar la toma de decisiones. Su fórmula resume esa aspiración: “Información para comprender. Inteligencia para anticipar. Conocimiento para decidir.” Finalmente, la Red Nacional de Enlaces de Comunicación de la CTM conecta a las organizaciones con la estructura nacional y permite que actividades, resultados, necesidades y alertas circulen en ambos sentidos.

“

Quando la información circula, la Confederación amplía también su capacidad de aprender de sí misma”

La especialización da sentido al ecosistema: cada instrumento cumple una tarea diferente, pero todos alimentan una misma red de información, interpretación y representación.



LA ESTRATEGIA TAMBIÉN TIENE NOMBRES

Una arquitectura nacional combina plataformas, procedimientos y tecnología; su funcionamiento cotidiano depende de las personas responsables de convertirla en contenidos, análisis, imágenes, coordinación y cobertura. Por ello, durante la presentación se reconoció también a quienes integran la estructura encargada de ejecutar la estrategia.

La Secretaría de Comunicación Social del Comité Nacional, encabezada por Armando Baez Pinal, cuenta con María Fernanda Martínez Gutiérrez, Subsecretaria de Comunicación Social; Ernesto Arellano Pérez y Porfirio Cruz Silva, integrantes de la cartera de Comunicación Social. Durante el encuentro también se reconoció la participación de Francisco Contreras Vergara, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio, Televisión y Telecomunicaciones de la República Mexicana (STIRTT), y de Víctor Guzmán, dirigente del Sindicato Único de Trabajadores de la Música (SUTM), por sumar experiencia y espacios a la difusión de la Confederación.

El equipo operativo lo integran el Lic. Miguel Ángel Sánchez Mata, Coordinador de la Red Nacional de Enlaces de Comunicación de la CTM; la Ing. Laura Natalia Valencia Ortiz, Coordinadora de Análisis Estratégico y Operativo; el Lic. Marco Jiménez Gutiérrez, Coordinador de Comunicación, Estrategia y Asesoría Digital; la Lic. Estefany Almaraz Rosas, Coordinadora de Diseño Gráfico; la Lic. Ximena Sánchez Guadarrama, Coordinadora Editorial; la Lic. Monserrat Castellanos Sánchez, Coordinadora de Contenido; la Mtra. Olivia Molina Ramos, Responsable de Fotografía Institucional; y el Lic. Rubén Ramírez Sánchez, Responsable de Cobertura Videográfica Institucional.

A ese trabajo se suman José Luis Mireles Casas, José Alejandro Padilla Juárez y Kázer Renato Sosa Galicia, responsables de diseño gráfico. El conjunto muestra el carácter multidisciplinario del proyecto: analizar, escribir, producir, registrar, diseñar, coordinar y hacer circular información forman parte de una misma operación nacional.

LA RED COMIENZA EN LAS ORGANIZACIONES

Entre los instrumentos presentados, la Red Nacional de Enlaces de Comunicación de la CTM expresa con especial claridad la dimensión sindical del proyecto. Su propósito es establecer una conexión permanente entre quienes comunican desde sindicatos y Federaciones y el equipo que articula esa información desde la estructura nacional.

La propuesta parte de mecanismos sencillos: canales directos de comunicación, enlaces designados y espacios institucionales para compartir contenidos. Su alcance, sin embargo, puede ser mayor. Una Federación podrá informar lo que ocurre en su entidad; un sindicato podrá compartir resultados, capacitaciones o negociaciones; la estructura nacional podrá detectar asuntos relevantes, identificar coincidencias y amplificar temas de interés común.

La fórmula presentada durante el encuentro resume las cuatro funciones de esa red: ALINEAR. AMPLIFICAR. INFORMAR. ALERTAR. Cada verbo describe un movimiento distinto, desde mantener coherencia institucional hasta reconocer oportunamente temas que requieran atención.

Con ese flujo, comunicar también significa escuchar. La estructura nacional recibe señales de sus organizaciones y, al mismo tiempo, devuelve contenidos, criterios y herramientas que fortalecen la comunicación de cada una.



“

La Síntesis Informativa transforma el monitoreo en una herramienta para comprender el entorno, reconocer tendencias y apoyar la toma de decisiones

UNA ORGANIZACIÓN EXTENSA NECESITA UNA VOZ ARTICULADA

Al cierre, el Secretario General vinculó la estrategia con la confianza. Habló de comunicar con veracidad, oportunidad e identidad, tres condiciones que resultan especialmente importantes para una organización cuyo mensaje circula entre trabajadores, dirigentes, empresarios, universidades, instituciones públicas y la opinión pública.

Ese criterio permite evaluar el proyecto con una medida más exigente que el número de publicaciones o visualizaciones. Su alcance se comprobará en la capacidad de conectar mejor a sindicatos y Federaciones, hacer visible la diversidad de la vida cetemista, acercar información a las bases y ofrecer a la conducción nacional una lectura más completa de lo que ocurre dentro y fuera de la Confederación.

La CTM ya posee una extensa red humana: dirigentes, trabajadores, Federaciones, sindicatos y centros de trabajo distribuidos por todo México. La nueva arquitectura de comunicación busca que esa red pueda escucharse, reconocerse y expresarse con mayor claridad.

Ahí está el sentido de la estrategia presentada. Conectar las distintas voces de la Confederación para que su diversidad encuentre articulación nacional y para que la comunicación se convierta, cada día, en una forma concreta de representación de las y los trabajadores de México.



HACER REALIDAD TU HOGAR NUNCA FUE TAN FÁCIL

Accede a los servicios de **Infonavit** desde tu celular y mantente informado sobre tu crédito y opciones de vivienda.

A través de la App Infonavit, puedes:

-  Consulta de crédito disponible
-  Acceso a servicios digitales
-  Información actualizada
-  Trámites más ágiles y seguros

Rápida, **práctica** y **segura**.

DESCARGA LA APP



CTM pide crear consejo con la STPS y la SE para revisión del T-MEC.

Por: María del Pilar Martínez

El secretario general de la central sindical obrera, Tereso Medina, ya ha sostenido conversaciones con las dependencias sobre el funcionamiento del MLRR, con el objetivo de transparentar sus procedimientos, por ejemplo.

Desde las oficinas de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), tras cumplir cinco meses al frente de la organización que agrupa a más de 6 millones de trabajadores afiliados en el país, Tereso Medina Ramírez expone la redefinición de la agenda laboral en los ámbitos político, económico y social.

La central sindical plantea un ajuste en sus relaciones institucionales impulsado por el marco legal vigente y los estatutos internos que establecen la democracia sindical a través del voto libre, personal, directo y secreto de los agremiados.

En la agenda de comercio exterior y T-MEC, la CTM solicita la creación de un Consejo Plural Laboral ante las secretarías de Economía y del Trabajo para trasladar la postura obrera a las revisiones del acuerdo de libre comercio. Como parte de los avances en esta materia, Medina ha sostenido conversaciones directas con el secretario de Economía para abordar el funcionamiento del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), con el objetivo de transparentar sus procedimientos y evitar su uso como herramienta de presión.



A la par de estos avances institucionales, la central proyecta reactivar su presencia y representación directa en el escenario laboral global mediante alianzas estratégicas con organismos como la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Sindical de las Américas. “Si los empleadores se globalizan, lo que necesitamos es globalizar también una estrategia sindical”, señala Medina.

En el terreno político, la organización sindical establece el término de la afiliación corporativa hacia las fuerzas partidistas, respetando el derecho de cada trabajador a decidir su pertenencia o no a un partido o sindicato sin imposición de las dirigencias. “Fuera de cualquier posición corporativa, la CTM le dice adiós al corporativismo políticamente, porque nosotros

no pensamos que la solución sea salirse de un partido para irse a otro”, declara Tereso Medina desde la sede de la organización que encabeza desde el 24 de febrero.

En la agenda de política laboral con el gobierno, el dirigente propone construir acuerdos institucionales con la administración de la presidenta Claudia Sheinbaum. La propuesta abarca la revisión de la infraestructura hospitalaria del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ante el aumento de afiliados por la eliminación del outsourcing y la regulación de los derechos laborales de repartidores en plataformas digitales, trabajadoras del hogar y gremios sin contratación colectiva.

En materia salarial, la propuesta plantea transformar la dinámica de negociación anual dentro de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos CONASAMI mediante el diálogo

directo con las cámaras empresariales, sustituyendo la lógica de confrontación por consensos basados en los niveles de productividad, competitividad y elevación de la calidad de vida. “Yo hasta propondría que dejáramos de hablar del concepto salario mínimo y convoco a los empleadores a que de aquí en adelante, incluyendo a mis compañeros líderes sindicales, a que hablemos mejor de una negociación de un salario digno, digno, no mínimo”, sostiene Medina. En el eje de política industrial e inversiones, la central fija postura respecto a la atracción de capitales al país, señalando que la retención de empresas debe basarse en el talento, destreza y formación técnica de los trabajadores, sepultando la práctica histórica de competir mediante mano de obra de bajo costo. - María del Pilar fue quien realizó esta breve entrevista.

¡SIGAMOS CONECTADOS!

Conoce las redes oficiales de la CTM Nacional y del Mtro. Tereso Medina.



Escanea el QR

Síguenos

Mantente informado





UNA RED PARA ESCUCHARNOS

Miguel Ángel Sánchez Mata

Coordinador de la Red Nacional de Enlaces de Comunicación de la CTM

Hay responsabilidades que se reciben como un reconocimiento. Otras obligan, desde el primer momento, a preguntarnos qué podemos aportar. Esta representa para mí ambas cosas, pero sobre todo un compromiso.

Asumo la Coordinación de la Red Nacional de Enlaces de Comunicación de la CTM con gratitud por la confianza y con plena conciencia de que comunicar a una organización nacional no consiste solamente en difundir lo que hacemos: significa también desarrollar la capacidad de **escuchar lo que somos**.

Bajo la conducción de nuestro Secretario General, el **Mtro. Tereso Medina Ramírez**, la CTM atraviesa una etapa de renovación que parte de una premisa fundamental: **la comunicación también es representación**.

Representamos cuando damos voz a una demanda. Cuando hacemos visible un logro. Cuando explicamos un acuerdo. Cuando escuchamos una preocupación antes de que se convierta en un problema. Y también cuando conseguimos que una experiencia surgida en un sindicato o una Federación pueda ser conocida y aprovechada por toda la Confederación.

Esta visión se materializa en la Estrategia Integral de Comunicación Social desarrollada por la **Secretaría de Comunicación Social del Comité Nacional**, encabezada por el **Mtro. Armando Baez Pinal**, junto con la Lic. Fernanda Martínez Gutiérrez, el Dr. Ernesto Arellano Pérez y Porfirio Cruz Silva, así como por un equipo multidisciplinario que trabaja todos los días en contenidos, redes sociales, análisis, diseño, fotografía, video, revista, sitio web y comunicación institucional.

Dentro de ese esfuerzo colectivo, la Red Nacional tiene una misión específica: **articular capacidades para que la información pueda convertirse en conocimiento útil para toda la organización**. La CTM tiene una enorme fortaleza territorial. Todos los días, en distintos puntos del país, nuestros sindicatos y Federaciones generan experiencias que contienen información valiosa.

En un centro de trabajo puede surgir una preocupación que mañana aparezca en toda una industria. Una Federación puede desarrollar una buena práctica que resulte útil para otras entidades. Una negociación puede encontrar una solución que merezca ser compartida. Una nueva tecnología puede comenzar a transformar una actividad productiva antes de que sus efectos sean visibles en el resto del país.

El desafío consiste en que esa información no permanezca aislada. Necesitamos que **circule, llegue oportunamente y encuentre el cauce institucional adecuado.**

Por eso, la Red Nacional de Enlaces de Comunicación no debe ser entendida solamente como un espacio para compartir fotografías, boletines o publicaciones.

Queremos construir un mecanismo permanente que nos permita **alinear, amplificar, informar y alertar.**

Alinear, para mantener coherencia institucional respetando la identidad y riqueza de cada organización.

Amplificar, para que los logros, experiencias y buenas historias de nuestros sindicatos y Federaciones tengan mayor alcance.

Informar, para que la Confederación conozca mejor lo que ocurre en sus organizaciones, sectores y regiones.

Y **alertar**, para identificar oportunamente temas, inquietudes o situaciones que requieran atención.

Pero ninguna red funciona en un solo sentido.

La información debe viajar desde los sindicatos, las Federaciones y los centros de trabajo hacia la estructura nacional; y debe regresar convertida en información útil, criterios, contenidos, herramientas y acompañamiento.

Esa será una de nuestras principales tareas.

Porque **articular no significa centralizar.**

Significa hacer posible que una organización de dimensión nacional pueda escucharse, reconocerse y aprender de sí misma.

Coordinar esta Red tampoco significa sustituir el trabajo que ya realizan quienes tienen responsabilidades de comunicación en cada organización. Al contrario: significa reconocer ese trabajo, conectarlo y contribuir a que las capacidades que hoy existen en distintos puntos del país puedan adquirir también una dimensión nacional.

Tenemos frente a nosotros una oportunidad importante.

La CTM posee historia, estructura, presencia territorial y, sobre todo, miles de historias que todos los días hablan del trabajo, de sus transformaciones y de las aspiraciones de quienes representamos.

Nuestra tarea será ayudar a que esas historias encuentren el camino; para conseguirlo, necesitamos conocernos.

LA RED NACIONAL COMIENZA CONTIGO

Si tienes una responsabilidad de comunicación en una Federación, sindicato u organización afiliada a la CTM, te invitamos a formar parte de la **Red Nacional de Enlaces de Comunicación.**





COAHUILA

EL DIÁLOGO CONVERTIDO EN MÉTODO

La Primera Reunión Extraordinaria 2026 del Consejo Tripartito para las Relaciones Laborales del Estado de Coahuila de Zaragoza y el 90 aniversario de Coparmex Coahuila Sureste mostraron dos expresiones de una misma cultura laboral: formar mejores interlocutores, procesar diferencias y convertir la estabilidad en una ventaja para el desarrollo.

La jornada comenzó en la **Universidad Laboral de México 4.0 “Miguel Ramos Arizpe” (UNILAM)**, durante la **Primera Reunión Extraordinaria 2026 del Consejo Tripartito para las Relaciones Laborales del Estado de Coahuila de Zaragoza**, presidido por la **Ing. Nazira Zogbi Castro, Secretaria del Trabajo de la entidad**. Sindicatos, empresas, autoridades, especialistas y responsables de relaciones laborales participaron en la presentación de

dos diplomados orientados a profesionalizar la convivencia dentro de los centros de trabajo.

Horas después, varios de esos mismos actores coincidieron en otra mesa: el **90 aniversario de Coparmex Coahuila Sureste** y la toma de compromiso de su Consejo Directivo 2026-2027, encabezado por el **Mtro. Alfredo López Villarreal**. El escenario era distinto, pero la conversación encontraba un punto común: una región industrial también se fortalece cuando sus actores desarrollan capacidades para entenderse, negociar y sostener relaciones laborales estables.

Coahuila ofrecía así una lectura precisa. **El diálogo adquiere verdadero valor cuando deja de depender del momento y se convierte en práctica institucional.**

UNA RELACIÓN QUE TAMBIÉN SE CONSTRUYE EN EL TERRITORIO

Días antes, Ramos Arizpe había ofrecido otra expresión de esa relación entre sectores. Durante la entrega de vehículos eléctricos de General Motors destinados a fortalecer programas sociales en Coahuila, coincidieron el Gobernador **Manolo Jiménez Salinas**, directivos de la empresa y **Tereso Medina, Secretario General de la CTM**. En uno de los principales corredores industriales del estado, la escena vinculó actividad productiva, responsabilidad social y colaboración institucional alrededor de necesidades concretas de las familias coahuilenses.

El encuentro tenía además un significado particular por el lugar y por la empresa involucrada. Ramos Arizpe forma parte de una región estrechamente vinculada con la industria automotriz, precisamente uno de los sectores que enfrenta con mayor intensidad la electrificación, la automatización y la incorporación de nuevas tecnologías. La relación entre Gobierno, empresas y representación sindical adquiere ahí una dimensión práctica: acompañar los cambios productivos mientras se construyen condiciones de confianza, empleo y estabilidad para quienes sostienen esa actividad.

Aquella escena ayuda a entender lo que unos días después aparecería con mayor definición en las mesas del Consejo Tripartito y de Coparmex Coahuila Sureste. La cooperación entre sectores adquiere mayor alcance cuando encuentra instituciones, formación y mecanismos permanentes para procesar diferencias y construir acuerdos.

FORMAR ANTES DE QUE LLEGUE LA TENSIÓN

La sesión del Consejo Tripartito tuvo como sede la UNILAM, fundada por **Tereso Medina Ramírez** como espacio de formación para atender los cambios del trabajo contemporáneo. Ahí fueron presentados el **Diplomado en Gestión Integral para Mandos Medios** y el **Diplomado en Gestión Estratégica para las Relaciones Laborales**.

El primero coloca la mirada en una figura cotidiana dentro de cualquier centro de trabajo: supervisores, jefaturas y mandos medios. Buena parte de la relación entre empresa y trabajadores ocurre precisamente en ese nivel, donde una instrucción mal comunicada, una decisión poco comprendida o una tensión mal procesada puede alterar el clima laboral. El segundo programa está dirigido a profesionales de recursos humanos, relaciones laborales, asesores y representantes sindicales, con contenidos sobre marco normativo, seguridad social, productividad, competitividad y transformaciones del mundo del trabajo.

Ambos parten de una idea sencilla: **la calidad de una relación laboral también depende de la calidad de quienes intervienen en ella**. Un mando preparado puede gestionar mejor a su equipo; un responsable de recursos humanos puede anticipar impactos; un dirigente sindical puede llegar a una negociación con mayores herramientas técnicas y jurídicas.

La formación se vuelve así una inversión en interlocución.



— DONDE SE ORGANIZA EL TRABAJO TAMBIÉN SE CONSTRUYE ESTABILIDAD

Desde la representación empresarial, el **Mtro. Octavio Benavides** explicó que muchas tensiones laborales surgen de problemas de información, preparación y comunicación entre supervisores, trabajadores, empresas y sindicatos. Su intervención llevó la discusión hacia un espacio que rara vez ocupa el centro del debate público: el piso de producción.

Desde la experiencia sindical, Medina llevó la reflexión hacia la prevención del conflicto. **“Venimos de la guerra laboral, venimos del conflicto”**, recordó al hablar de etapas en las que una ruptura podía extender sus efectos sobre trabajadores, empresas y regiones enteras. La experiencia acumulada abrió otra posibilidad: construir condiciones para que las diferencias encuentren mejores cauces antes de escalar.

En ese contexto colocó al supervisor y al mando medio como piezas relevantes de la relación cotidiana. Quien organiza turnos, coordina equipos o transmite decisiones participa también en la calidad del ambiente laboral. **La estabilidad comienza muchas veces en conversaciones pequeñas, mucho antes de llegar a una mesa formal de negociación.**

Ahí reside el sentido práctico de la formación presentada en la UNILAM: llevar mejores herramientas precisamente a los lugares donde todos los días se organiza el trabajo.

— UNILAM: CONOCIMIENTO PARA NEGOCIAR MEJOR

La Universidad Laboral de México 4.0 adquiere en esta historia una función concreta. Más que sede del encuentro, se convierte en el espacio donde una idea de las relaciones laborales puede traducirse en capacidades.

Una frase condensó esa convicción: **“No veo otro camino que no sea entonces la educación.”** Para sindicatos, empresas y autoridades, el conocimiento amplía la posibilidad de interpretar mejor los cambios, entender responsabilidades y construir acuerdos con mayor solidez.

Las transformaciones productivas vuelven más importante esa preparación. Nuevas tecnologías, procesos industriales y formas de organización del trabajo exigen habilidades distintas y una lectura permanente del entorno laboral. La experiencia conserva valor, pero se fortalece cuando se acompaña de actualización y formación continua.

Educar para negociar mejor significa también preparar a quienes deberán conducir relaciones laborales cada vez más complejas.

— UNA MESA CON CONTINUIDAD

Como **Secretaria del Trabajo de Coahuila y Presidenta del Consejo Tripartito para las Relaciones Laborales**, Nazira Zogbi encabezó la sesión, dio cauce a los trabajos y realizó la declaratoria de inicio de los programas de formación.

Su papel permite observar otro elemento del modelo coahuilense que conduce el **Gobernador Manolo Jiménez Salinas**: la existencia de una mesa permanente con representación de trabajadores, empleadores y gobierno. Esa estructura genera continuidad, asigna responsabilidades y abre un espacio donde pueden discutirse problemas, preparar instrumentos y construir capacidades.

El Consejo funciona así como una expresión de diálogo social con valor institucional. La experiencia muestra que, **cuando la interlocución tiene reglas, responsables y continuidad, se convierte en una capacidad de las instituciones.** Ese fue uno de los puntos centrales de la jornada.



— COPARMEX: DEL DIÁLOGO LABORAL AL DESARROLLO REGIONAL

Más tarde, el 90 aniversario de Coparmex Coahuila Sureste reunió a Manolo Jiménez Salinas, Gobernador de Coahuila; Juan José Sierra Álvarez, Presidente Nacional de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex); José Medina Mora Icaza, Presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), además de representantes empresariales, sociales y laborales.

Desde la representación de las y los trabajadores, Medina retomó una idea planteada por el Gobernador: la búsqueda de un punto de encuentro capaz de reunir a sectores distintos alrededor de objetivos compartidos.

“Cuando todos los actores sociales, políticos, económicos, laborales y educativos entendamos que el punto de encuentro sea México, ahí gana nuestro país”, afirmó.

La frase ampliaba la escala de lo ocurrido unas horas antes. Una mesa tripartita puede ordenar relaciones laborales; una relación madura entre sectores puede contribuir también a crear condiciones de confianza para el desarrollo regional.

Trabajadores y empresarios llegan a estas conversaciones desde posiciones distintas, pero comparten asuntos concretos: conservar empleos, atraer inversión, elevar la productividad y mantener regiones capaces de competir. **La estabilidad laboral aparece entonces como un punto de convergencia entre bienestar y desarrollo.**



— LA ESTABILIDAD TAMBIÉN COMPITE

La coincidencia histórica de la jornada añadía una lectura simbólica: **Coparmex y la CTM cumplen 90 años.** Ambas organizaciones han atravesado casi un siglo de industrialización, crisis económicas, apertura comercial, reformas laborales y transformaciones tecnológicas desde lugares distintos de la relación productiva.

Ante la representación empresarial, **una de sus frases devolvió la atención a las personas que sostienen la actividad productiva: “Lo mejor que tenemos son los trabajadores y sus familias. Es el mejor capital humano. Sin ellos nada tendría sentido, ni siquiera la inteligencia artificial.”**

La frase conectó la transformación tecnológica con una idea más amplia: la competitividad depende también de las capacidades humanas que sostienen a las empresas y de las condiciones que permiten desarrollar ese talento. Formación, adaptación y relaciones laborales estables forman parte de la misma ecuación.

Medina lo sintetizó: **“La estabilidad laboral se ha convertido, a mi juicio, en un factor de competencia.”**

La definición cambia el lugar habitual del concepto. La estabilidad deja de entenderse únicamente como paz laboral y entra en el terreno económico: puede ofrecer certidumbre, facilitar cambios productivos, conservar empleos y fortalecer la confianza entre quienes participan en una región industrial.

— CUANDO EL DIÁLOGO SE VUELVE CAPACIDAD

Las dos escenas de Coahuila terminan por encajar en una misma secuencia. En la UNILAM, la apuesta estuvo en formar mejores interlocutores. En el Consejo Tripartito, en dar continuidad institucional a esa conversación. En Coparmex, en reconocer que la calidad de las relaciones laborales forma parte también de la competitividad de una región.

Formación, interlocución, estabilidad y desarrollo aparecieron así como eslabones de una misma cadena.

Coahuila ofrece una experiencia construida desde sus propias condiciones industriales y laborales. Su valor está en mostrar que el diálogo puede adquirir estructura, método y continuidad; que las diferencias pueden procesarse con mejores capacidades; y que una relación laboral sólida contribuye también a generar confianza para invertir, producir y conservar empleos.

Desde esa experiencia, la reflexión alcanzó una escala nacional: **hacer de México el punto de encuentro entre trabajo, empresa, gobierno, educación y desarrollo.**

Cuando el diálogo tiene instituciones, conocimiento y continuidad, deja huella en algo concreto: relaciones laborales capaces de dar estabilidad a quienes trabajan y confianza a quienes producen. Ahí comienza a convertirse en método.

¿SABÍAS QUE...?

A más de ocho décadas de su fundación, el Instituto Mexicano del Seguro Social sigue siendo, para millones de familias trabajadoras, la institución que respalda su salud y su seguridad social. En esta sección repasamos tres datos curiosos de su historia — y un dato que nos toca de cerca como organización sindical.

01 **Nació en 1943, pero tardó un año en abrir las puertas.** El decreto de creación lo firmó el presidente Manuel Ávila Camacho el 19 de enero de 1943; sin embargo, el Instituto no inició operaciones sino hasta el 1 de enero de 1944.

02 **Su edificio insignia lo construyó un bisnieto de Juárez.** La sede histórica sobre Paseo de la Reforma, inaugurada en 1950, fue diseñada por el arquitecto Carlos Obregón Santacilia — bisnieto de Benito Juárez — combinando los estilos Art Nouveau y Art Deco, con murales de Jorge González Camarena, entre otros artistas.

03 **Hoy es la seguridad social más grande de América Latina.** Con más de 80 millones de derecho habientes y beneficiarios, el IMSS es la institución de seguridad social de mayor tamaño en toda la región.



LA CTM, EN LA MESA DESDE EL PRINCIPIO

El órgano de gobierno del IMSS, el H. Consejo Técnico, es tripartito: en él se sientan el Estado, el sector patronal y los trabajadores.

Durante décadas fue Fidel Velázquez, líder histórico de la CTM, quien ocupó el asiento obrero en ese Consejo. Actualmente la Confederación sigue defendiendo la voz de los trabajadores en las decisiones que afectan directamente su salud y su seguridad social.

Fuentes: gob.mx/imss · Instituto Mexicano del Seguro Social (Wikipedia) · Saludiarío · Revista Líderes Trabajadores, CTM.

SECRETARÍA DE CULTURA DEL ESTADO DE QUERÉTARO
Y LOS

AMIGOS DEL MUSEO
DE ARTE DE QUERÉTARO

INVITAN:

COLECCIÓN PERMANENTE DE

ARTE
NOVOHISPANO

ENTRADA LIBRE

Museo de Arte de Querétaro | Allende 14 Sur, Centro Histórico, Querétaro, Qro.





INNOVAR DESDE LA TRADICIÓN

La presentación del libro “De la tradición a la innovación: Crónica de un cambio en la Facultad de Jurisprudencia”, del Dr. Alfonso Yáñez Arreola, reunió en la CTM a universidad, sindicalismo y nuevas generaciones alrededor de una pregunta compartida: ¿Cómo incorporar conocimiento, tecnología y nuevas formas de hacer las cosas conservando la experiencia que da identidad a las instituciones?

La **Sala Vicente Lombardo Toledano** estaba llena de estudiantes de Derecho cuando la conversación comenzó a rebasar las páginas de un libro. El Dr. **Alfonso Yáñez Arreola**, Director de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC), había llegado para presentar la crónica de una etapa de renovación universitaria. Frente a académicos, sindicalistas y jóvenes, aquella experiencia terminó abriendo una pregunta que alcanzaba también a las organizaciones laborales: **¿cómo cambia una institución que tiene historia y quiere seguir teniendo futuro?**

El escenario daba profundidad a la pregunta. En la sede nacional de una Confederación que cumple nueve décadas, estudiantes universitarios escuchaban una conversación sobre educación, tecnología, trabajo y cambio institucional. La historia estaba presente en el recinto, mientras una generación que pronto llegará plenamente al mundo laboral ocupaba buena parte de las butacas.

Entre ambos tiempos apareció el tema central del encuentro: **la tradición puede ser también un punto de partida para innovar.**

UN LIBRO NACIDO EN TIEMPOS DE CAMBIO

La obra recupera una etapa particularmente exigente para la educación. La pandemia aceleró la enseñanza a distancia, modificó la relación entre profesores y estudiantes y obligó a las universidades a incorporar herramientas y dinámicas que transformaron prácticas arraigadas durante décadas.

La experiencia de la Facultad de Jurisprudencia permitió observar el cambio desde dentro de una institución histórica. Adaptar métodos, escuchar a la comunidad universitaria e incorporar nuevas herramientas significaba responder a circunstancias inéditas mientras se preservaban los principios que daban sentido a la formación jurídica.

Ahí el libro encontró un puente natural con el

sindicalismo. Universidades y organizaciones de trabajadores poseen historias, identidades y formas de organización construidas durante generaciones; ambas enfrentan también transformaciones que exigen nuevas capacidades. **La experiencia acumulada ofrece una base desde la cual interpretar esos cambios y decidir cómo responder a ellos.**

Innovar significa también aprender, revisar prácticas y preparar a una institución para circunstancias diferentes.

“SIN OLVIDAR NUESTRO PASADO, CONSERVANDO NUESTRO LEGADO”

Tereso Medina, Secretario General de la CTM, trasladó esa reflexión al mundo sindical. Las nuevas tecnologías están modificando ocupaciones, procesos productivos, habilidades y formas de organización del trabajo; frente a ellas, la representación de los trabajadores necesita desarrollar capacidades acordes con una economía que evoluciona rápidamente.

Medina planteó esa adaptación desde una premisa: avanzar **“sin olvidar nuestro pasado, conservando nuestro legado”**.



La frase adquiere un sentido particular dentro de una organización que cumple 90 años. La CTM posee una experiencia acumulada en negociación colectiva, organización, seguridad social, capacitación y defensa de derechos. Ese patrimonio institucional puede convertirse también en una herramienta para interpretar las transformaciones del presente y preparar respuestas para los desafíos que comienzan a aparecer en los centros de trabajo.

El legado adquiere valor cuando ofrece experiencia para decidir frente a circunstancias nuevas. Esa fue una de las coincidencias más claras entre la experiencia universitaria narrada por Yáñez Arreola y la reflexión sindical planteada durante el encuentro.

LA GENERACIÓN QUE OCUPARÁ EL MUNDO DEL TRABAJO

Ante los estudiantes, Medina recordó sus propios orígenes en una familia campesina, las oportunidades educativas que acompañaron su formación y los años en que estudio y trabajo avanzaron juntos. Desde esa experiencia formuló una convicción: **“No hay otro camino, más que el trabajo y la educación.”**

Frente a jóvenes que se preparan para iniciar o consolidar su vida profesional, la frase abría preguntas muy concretas: dónde trabajarán, qué conocimientos necesitarán, cómo cambiarán sus profesiones y qué expectativas tendrán frente a las empresas y las instituciones que formen parte de su vida laboral.

Para el sindicalismo, escuchar esas respuestas tiene valor estratégico. Las nuevas generaciones llegarán al empleo con otros lenguajes, conocimientos y expectativas sobre capacitación, desarrollo profesional, tecnología y calidad de vida. **Comprenderlas será parte de la capacidad de representación de las organizaciones laborales durante los próximos años.**

La escena contenía una pregunta institucional: **¿Qué organización encontrarán esos jóvenes cuando lleguen plenamente al mundo laboral?**

UNIVERSIDAD, DERECHO Y TRABAJO EN UNA MISMA CONVERSACIÓN

La mesa reunió distintas perspectivas alrededor de esa pregunta. Participaron como comentaristas **Máximo Carvajal Contreras, Presidente**



de la Asociación Nacional de Facultades, Escuelas de Derecho, Departamentos de Derecho e Institutos de Investigación Jurídica (ANFADE); Carlos Hugo Morales Morales, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM); y Rafael Medina Portugal, Rector de la Universidad Laboral de México 4.0 (UNILAM).

También acudieron **Nazira Zogbi Castro, Secretaria del Trabajo de Coahuila; Hilda Flores Escalera, titular de la representación del Gobierno de Coahuila en la Ciudad de México; la Diputada Rocío Ramos Moncada; Francisco Juaristi Guerra, integrantes del Comité Nacional de la CTM, académicos y estudiantes.**

La mesa amplió la conversación hacia la educación jurídica, la representación sindical, la formación laboral y la política pública. **Estos ámbitos deberán preparar personas e instituciones** para responder a cambios que ya alcanzan a las profesiones, las relaciones laborales y los procesos productivos.

El libro funcionó así como un punto de encuentro entre experiencias distintas. **La innovación apareció como una conversación sobre capacidades institucionales.**

LA TECNOLOGÍA TAMBIÉN EXIGE CRITERIO

La inteligencia artificial, la automatización y las plataformas digitales ampliaron la conversación. Para Medina, su incorporación al mundo productivo debe partir de un principio: **la tecnología al servicio de las personas.**

La idea coloca a la formación en un lugar central. Cada cambio tecnológico modifica habilidades, abre posibilidades y obliga a actualizar conocimientos. Para trabajadores y organizaciones sindicales, anticipar esas transformaciones permitirá participar con mayores herramientas en las decisiones que acompañarán los nuevos procesos productivos.

En ese punto, universidad y sindicalismo vuelven a encontrarse. La primera prepara conocimientos para una realidad profesional cambiante; el segundo necesita comprender esas transformaciones para acompañar a quienes las vivirán dentro de los centros laborales.



La relación entre trabajo y educación adquirió entonces una segunda lectura: aprender durante toda la vida laboral será cada vez más importante para conservar capacidades, ampliar oportunidades y participar en una economía marcada por el cambio tecnológico.

UNA HISTORIA QUE SIGUE ESCRIBIÉNDOSE

Al terminar la presentación, la imagen más elocuente seguía estando en la propia sala: estudiantes de Derecho reunidos en un recinto cargado de historia sindical, escuchando a académicos y dirigentes hablar sobre educación, tecnología y trabajo.

En esa escena convivieron varias generaciones. Una había construido instituciones y acumulado experiencia; otra comienza a prepararse para un mercado laboral que cambiará profesiones, habilidades y formas de organización. **Entre ambas existe una tarea de transmisión, pero también una oportunidad de aprendizaje compartido.**



El libro de Alfonso Yáñez Arreola encontró por ello una lectura especialmente pertinente dentro de la CTM. La experiencia de una Facultad que atravesó una etapa de renovación permitió formular una pregunta que también corresponde a una Confederación con 90 años de historia: cómo aprovechar lo aprendido para responder a aquello que todavía está cambiando.

La respuesta empieza en el vínculo entre experiencia y apertura. **La tradición ofrece raíces, memoria y conocimiento acumulado; la innovación permite que ese patrimonio encuentre nuevas formas de servir a las personas y responder a su tiempo.**

En la Sala Vicente Lombardo Toledano, esa relación tuvo una imagen concreta: **una institución con historia abrió sus puertas a una generación que comienza a construir la suya. Allí, entre la experiencia recibida y las preguntas de quienes vienen detrás, empezó la conversación sobre el futuro.**



¡Tu futuro comienza hoy!

Cada ahorro cuenta

Descarga **AforeMóvil**, regístrate y mantente al tanto de tu futuro financiero.



Consultar tu saldo y movimientos



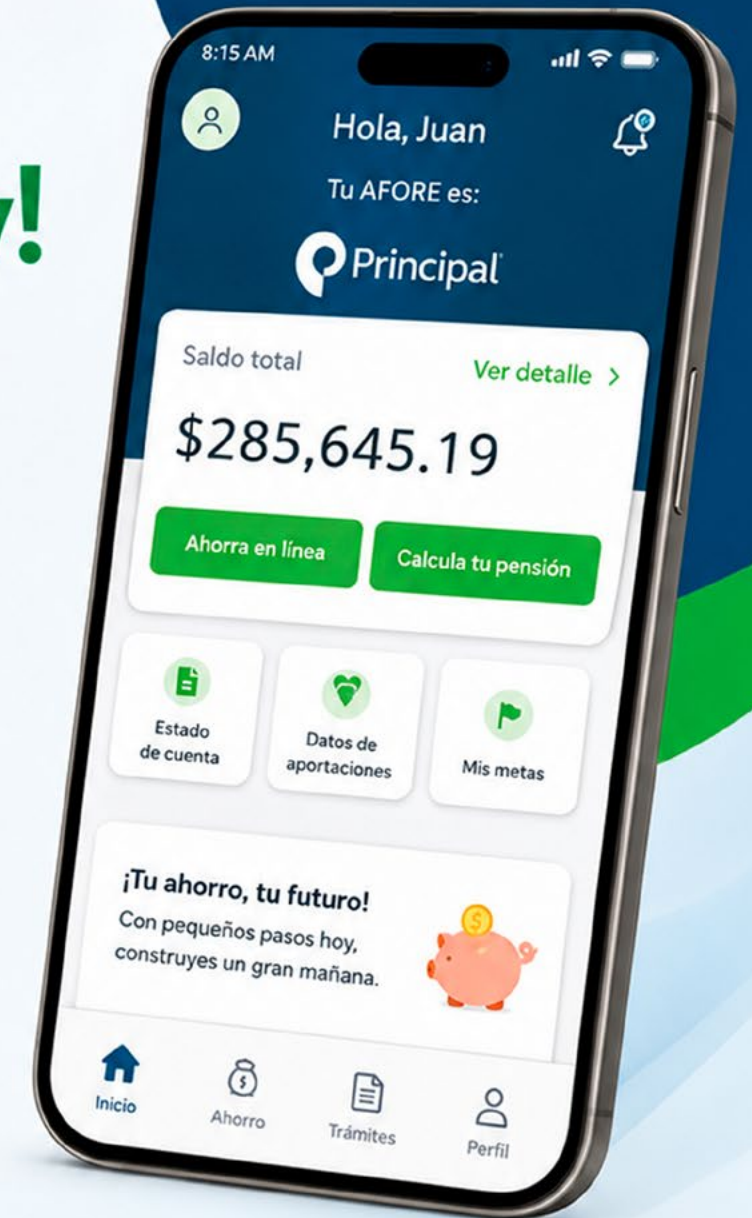
Revisar tus aportaciones y rendimientos



Descargar tu estado de cuenta



Establecer metas para tu retiro



Descarga **AforeMóvil**, regístrate y mantente al tanto de tu futuro financiero.

DISPONIBLE EN



Seguridad, transparencia y confianza para un mejor futuro.



Tu ahorro hoy, tu tranquilidad mañana.

Descanso & bienestar laboral

Pequeñas acciones, grandes cambios



1

Microdescansos: pausas cortas y frecuentes

Las micro-pausas durante la jornada aumentan de forma significativa la energía y reducen la fatiga.



Recomendación: Toma una pausa de 5-10 minutos cada 60-90 minutos de trabajo (estirarte, caminar, ver por la ventana, respirar).

Fuente: Albulescu et al. (2022), "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance, PLOS ONE.

2

Sueño reparador

Los adultos de 18 a 64 años necesitan entre 7 y 9 horas de sueño por noche para un funcionamiento cognitivo, emocional y físico óptimo.



Recomendación: Mantén un horario de sueño constante y evita pantallas 30-60 min antes de dormir.

Fuente: National Sleep Foundation, Sleep Duration Recommendations.

3

Romper el sedentarismo

Permanecer sentado por periodos prolongados incrementa el riesgo cardiovascular y metabólico. Intercalar pausas activas breves reduce estos riesgos y mejora el bienestar general.



Recomendación: Levántate y muévete 2-3 minutos cada 30 minutos sentado (estiramientos, caminar, subir escaleras).

Fuente: CDC (Centers for Disease Control and Prevention), Physical Activity Breaks for the Workplace: Resource Guide.

4

Desconexión digital

El uso constante de dispositivos de trabajo fuera del horario laboral se asocia con mayor agotamiento (burnout) y peor recuperación mental.



Recomendación: Define un horario límite para revisar correos/mensajes de trabajo y silencia notificaciones laborales fuera de tu jornada.

Fuente: Eurofound, Right to disconnect: Implementation and impact at company level.



Datos Nacionales

50%

de los trabajadores en México reportan estar expuestos a estrés laboral; la principal causa es la sobrecarga de trabajo.

36%

reporta jornadas extendidas y un 23% sedentarismo como factores de riesgo adicionales.

72%

de las personas trabajadoras en México experimentó burnout en el último año, la cifra más alta entre los países latinoamericanos comparados (México, Chile, Colombia y Perú).

Fuente: OCC Mundial, Termómetro Laboral (edición 272, septiembre 2025, 1,593 trabajadores encuestados).

Fuente: OCC Mundial, Buk, Reporte "Burnout Laboral 2025".



En la CTM creemos que el bienestar laboral es parte del trabajo digno.

Seguimos trabajando por mejores condiciones, mayor equilibrio y una vida laboral más saludable.



LOS ACUERDOS COMIENZAN EN LOS ESTADOS

La gira por Paraíso y Villahermosa reunió a la estructura sindical de Tabasco y al sector empresarial alrededor de una propuesta concreta: construir acuerdos laborales desde las condiciones de cada entidad para alimentar una agenda nacional de competitividad, productividad, empleo y estabilidad.

Desde Paraíso, Tabasco, Tereso Medina, Secretario General de la CTM, continuó su gira nacional junto a dirigentes de sindicatos y organizaciones locales, regionales y nacionales que integran la **Federación de Trabajadores del Estado de Tabasco**, encabezada por **Ricardo Hernández Daza**. Antes de las mesas empresariales y las discusiones sobre productividad, empleo o tecnología, la primera imagen fue la de una estructura sindical reunida desde su propia entidad.

El encuentro permitió observar cómo una organización nacional adquiere información y perspectiva desde sus estructuras locales. Cada Federación conoce de primera mano las condiciones productivas, laborales y sociales de su estado; reconoce los sectores que generan empleo, las necesidades de sus trabajadores y los problemas que requieren atención. Esa cercanía ofrece algo indispensable para cualquier agenda nacional: **conocimiento concreto de realidades diferentes**.

Horas después, esa lógica llegaría al **cuarto foro laboral de los Diálogos Sociales a favor de México**, organizado por Coparmex Tabasco. La gira avanzaba así desde el encuentro con la estructura cetemista hacia una conversación con el sector productivo. Entre ambos momentos comenzaría a tomar forma el planteamiento central de la jornada: **construir desde los estados los acuerdos que posteriormente puedan alcanzar dimensión nacional**.



UNA MESA PARA RECONOCER LAS DIFERENCIAS

El foro reunió al **Secretario General de la CTM; Fidel Antuña Bautista, Presidente de la Comisión Laboral y Seguridad de Coparmex Nacional;** y José María Bastar Camelo, Presidente de Coparmex Tabasco, junto con empresarios, autoridades y liderazgos sindicales. La composición de la mesa daba sentido al ejercicio: actores con responsabilidades e intereses distintos frente a asuntos comunes como productividad, inversión, empleo, capacitación, tecnología y estabilidad laboral.

La negociación apareció como el mecanismo capaz de convertir esas diferencias en acuerdos. Medina lo resumió con una fórmula directa: **“En la confrontación perdemos, en el conflicto perdemos y perdemos todos. En la negociación ganamos y ganamos todos.”**

Desde la representación empresarial, la conversación incorporó también la importancia del **cumplimiento de la normativa, la prevención y la comunicación oportuna** dentro de los centros de trabajo. El intercambio fue llevando la discusión hacia una idea más concreta: las relaciones laborales requieren acuerdos contruidos desde las condiciones reales de cada entidad.

En Tabasco, esa pregunta adquirió un sentido particular. **¿Qué acuerdos necesita el estado para fortalecer su capacidad productiva y, al mismo tiempo, mejorar las condiciones de quienes trabajan?** A partir de ahí, la conversación comenzó a desplazarse de los grandes temas nacionales hacia la construcción de respuestas desde lo local.



ANTICIPAR TAMBIÉN FORMA PARTE DE REPRESENTAR

La transformación tecnológica apareció como uno de los ejemplos de esa necesidad de anticipación. Inteligencia artificial, robótica y automatización están modificando procesos, perfiles profesionales y determinadas tareas dentro de las empresas. La relación entre sindicatos y empleadores puede fortalecerse cuando existe información suficiente para anticipar esos cambios.

La propuesta consiste en compartir oportunamente información sobre proyectos de inversión, crecimiento y transformación tecnológica que puedan tener efectos sobre el empleo. Conocer estos procesos permite identificar puestos que evolucionarán, capacidades que deberán actualizarse y oportunidades de capacitación vinculadas con las nuevas necesidades productivas.

El tema tecnológico quedó así conectado con una responsabilidad sindical más amplia: **anticipar los cambios que afectarán la vida laboral de las personas y construir respuestas antes de que sus consecuencias lleguen al centro de trabajo.**

UN ACUERDO PARA CADA REALIDAD

La propuesta central fue avanzar hacia acuerdos laborales estatales **en materia de competitividad, productividad, empleo y estabilidad,** contruidos a partir de las características de cada entidad. Utilizó una expresión sencilla para explicarlo: elaborar un **“traje a la medida”** para cada estado.

La propuesta parte de reconocer la diversidad económica y laboral del país. Tabasco, Coahuila y Nuevo León poseen estructuras productivas, mercados de trabajo, necesidades de infraestructura, niveles de informalidad y disponibilidad de talento diferentes. Esa diversidad requiere diagnósticos capaces de identificar prioridades y acuerdos ajustados a las condiciones de cada región.

Aquí apareció la definición política más importante de la gira: **“La CTM va a impulsar los acuerdos estatales de la República para poder hacer los acuerdos nacionales que México necesita.”**

La frase propone una ruta de construcción. **Primero los diagnósticos estatales; después los acuerdos entre trabajadores, empresas y otros actores; finalmente, las coincidencias capaces de alimentar una agenda nacional.** El recorrido por las entidades adquiere bajo esa lógica una función adicional: recoger información, identificar problemas y convertir las experiencias locales en propuestas.

La Federación Estatal ocupa un lugar estratégico dentro de ese proceso. Su cercanía con sindicatos, empresas, trabajadores y comunidades permite reconocer asuntos que difícilmente pueden comprenderse con la misma precisión desde una perspectiva exclusivamente nacional.

DEL ACUERDO AL RESULTADO

La propuesta incorporó además una condición: convertir los acuerdos en acciones verificables.

La secuencia define un método: diagnóstico, acciones, implementación y resultados. Primero, definir con claridad el problema y el objetivo. Después, acordar acciones de corto, mediano y largo plazo. El tercer momento corresponde a la ejecución y el cuarto, a la evaluación de los resultados obtenidos a través de construir acuerdos **“medibles, reales y alcanzables”**. La expresión aporta una exigencia práctica a la propuesta de los acuerdos estatales. Productividad, capacitación, infraestructura, prestaciones o empleo pueden traducirse en compromisos con responsables, plazos y formas de evaluar avances.

De esta manera, el foro dejó una ruta que va desde el conocimiento local hasta la ejecución: **escuchar, diagnosticar, acordar, implementar y medir.** La propuesta adquiere fuerza precisamente cuando cada etapa conduce a la siguiente.



EL TRABAJADOR TAMBIÉN VIVE FUERA DEL CENTRO DE TRABAJO

La discusión incorporó además una dimensión social. La representación sindical parte del empleo, el salario, las prestaciones y los derechos colectivos, y se extiende hacia las condiciones que acompañan diariamente la vida de las familias trabajadoras: salud, educación, seguridad, movilidad y oportunidades para sus hijos.

Desde esa perspectiva, Medina habló del sindicato como **“componente social”**. La expresión amplía la mirada sobre aquello que puede formar parte de un diagnóstico estatal. Las condiciones laborales conviven con servicios públicos, transporte, capacitación, acceso a seguridad social y oportunidades educativas que varían entre regiones y que influyen directamente en el bienestar de quienes trabajan.

Esta lectura refuerza el planteamiento de construir acuerdos desde las entidades. **Conocer la realidad laboral de un estado implica conocer también el entorno en el que viven sus trabajadores.** Esa información puede enriquecer las prioridades que sindicatos, empresas y autoridades lleven posteriormente a una mesa de acuerdos.

DE TABASCO HACIA UNA AGENDA NACIONAL

La gira comenzó en Paraíso, junto a la estructura sindical encabezada por **Ricardo Hernández Daza**, y avanzó hacia una mesa con actores del sector productivo en Villahermosa. El recorrido permitió observar dos momentos complementarios: primero, conocer y reconocer la organización local; después, llevar esa perspectiva a una conversación sobre los desafíos económicos y laborales de la entidad.

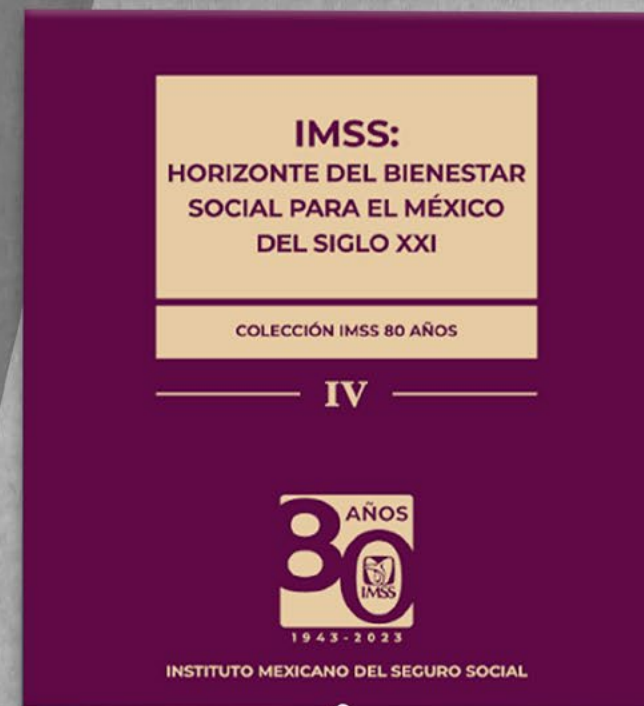
Una frase de Medina condensó el momento de la Confederación: **“La CTM está cambiando. No es la misma CTM en su periodo fundacional porque no son los mismos temas que le ha tocado enfrentar.”** En Tabasco, esa evolución encontró una expresión concreta: fortalecer la capacidad de las estructuras estatales para diagnosticar, proponer y construir acuerdos.

La propuesta modifica también la manera de pensar la arquitectura nacional de la CTM. **Cada Federación puede convertirse en un espacio de conocimiento y construcción de propuestas; cada acuerdo estatal puede aportar experiencias, prioridades y soluciones; y las coincidencias entre entidades pueden alimentar posteriormente una agenda de alcance nacional.**

Tabasco dejó una ruta concreta: escuchar en los estados, construir acuerdos desde sus realidades y llevar las coincidencias hacia una agenda nacional. México también puede construir sus grandes acuerdos desde abajo, entidad por entidad.



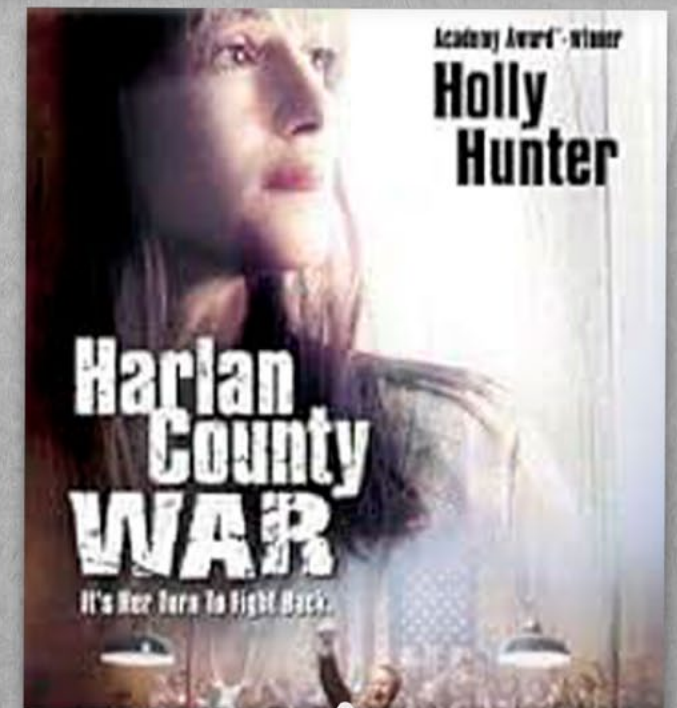
¡IMPERDIBLES — — DEL MES!



IMSS: Horizonte del Bienestar Social para el México del Siglo XXI

Cómo ha cambiado la seguridad social en México y qué papel ha jugado el IMSS en la construcción del bienestar? Este libro recorre la evolución del Instituto entre 1982 y 2018 y analiza su relación con el trabajo, la economía y las políticas sociales del país.

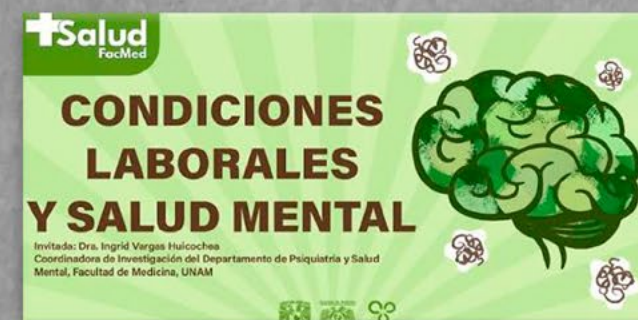
Disponible en: la colección editorial del IMSS.



Harlan County War - Tony Bill · 2000

La película muestra los costos que pueden tener determinadas condiciones de trabajo sobre la vida y la salud de las personas, pero también el papel de la organización y la solidaridad entre trabajadores para defender sus derechos.

Disponible en: Tubi México



“Condiciones laborales y salud mental” — Más Salud, Radio UNAM

Una conversación con la Dra. Ingrid Vargas Huicochea, investigadora de la Facultad de Medicina de la UNAM, sobre cómo las condiciones en las que trabajamos pueden influir directamente en nuestra salud mental.

Escúchalo en:
<https://www.radiopodcast.unam.mx/>

LA SALUD **NO** **DEBERÍA** SER UN PRIVILEGIO

¿Qué condiciones laborales **permiten**
realmente cuidar la salud?

■ Por **Ximena Guadarrama**

Hablar de salud en el trabajo es hablar, primero, de las condiciones en las que millones de personas construyen su vida todos los días. En México, para las nuevas generaciones incorporarse al mundo laboral significa enfrentar un escenario basado en la búsqueda de oportunidades, la incertidumbre y, en muchos casos, empleos que no ofrecen las condiciones necesarias para vivir y trabajar dignamente.

En nuestro país, según el INEGI, en el primer trimestre de 2026 la tasa de informalidad laboral llegó a 54.8%¹, más alta que un año antes; es decir, más de la mitad de quienes trabajan lo hacen sin contrato, sin prestaciones y sin seguro social.

La juventud carga una parte desproporcionada de este problema: los jóvenes de 15 a 29 años representan 52% de la población desempleada del

país², y quienes sí consiguen empleo ganan, en promedio, apenas entre \$9,440 y \$10,892 pesos mensuales según su sexo³, convirtiéndose en salarios que no alcanzan para sostener una vida digna, mucho menos para costear por consultas, estudios o tratamientos especializados, y dejando de atender su salud para poder llegar a fin de mes, pagar los servicios o apoyar a su familia.

Contar con un salario, no debería significar renunciar a condiciones dignas.

Un empleo que realmente permita cuidar la salud debe ofrecer seguridad social, prestaciones, descanso, jornadas laborales razonables,



espacios seguros y condiciones que protejan tanto el bienestar físico como el emocional.

La prevención queda en segundo plano cuando una persona tiene que extender su jornada, sacrificar el descanso o trabajar enferma para conservar su fuente de ingreso y cuando enfermarse significa perder su salario, como se mencionó anteriormente, la salud deja de ser una prioridad y se convierte en un privilegio.

Las juventudes viven de manera particular estas contradicciones. Ingresar al mercado laboral suele implicar aceptar el primer empleo disponible, incluso cuando no proporcionan prestaciones de ley. Por ello, hablar del futuro del trabajo también significa preguntarnos qué tipo de empleos queremos crear para las próximas generaciones.

Esta situación, que se arrastra desde hace años, debe ser atendida con urgencia, porque no se trata únicamente del futuro, sino de las condiciones en las que viven y trabajan hoy.

El reto es claro: construir una realidad laboral en la que la salud no sea un privilegio, sino un derecho que acompañe y forme parte de todo trabajo digno con la certeza de que el esfuerzo realizado contribuye a construir una vida mejor.

Por ello, la Confederación de Trabajadores de México, sostiene la necesidad de avanzar hacia mejores condiciones laborales, mayor protección social y oportunidades que permitan que todas y todos los trabajadores, incluyendo a las nuevas generaciones, tengan acceso a un empleo digno.

¹ INEGI, ENOE, Boletín de Prensa Núm. 301/26, 26 de mayo de 2026, ² México, ¿Cómo Vamos? (con Animal Político), "Juventud mexicana ante un entorno económico incierto", abril de 2026, con datos de INEGI/ENOE.

³ Ídem, con datos de ENOE-INEGI, salario promedio mensual de personas de 20 a 29 años

EL PULSO DE UNA ORGANIZACIÓN NACIONAL

Reuniones con sindicatos, reconocimiento a liderazgos y preparación de nuevos espacios de formación. Son escenas distintas de una misma vida institucional: la de una Confederación cuya dimensión nacional se construye todos los días desde sectores, estados y responsabilidades diversas.



En Quintana Roo, la Federación de Trabajadores de la entidad reconoció la trayectoria de mujeres que han contribuido al movimiento obrero. En representación de la dirigencia nacional participaron Fernando Martínez Gutiérrez, Secretario General Adjunto de la CTM, y Gloria Carrillo Salinas, Secretaria de Acción Femenil. La ceremonia reconoció trayectorias construidas desde los estados y los centros de trabajo.

La agenda de agosto incorporó además la preparación de espacios de formación y reflexión jurídica. La CTM, la Universidad Laboral de México 4.0 (UNILAM) y el Instituto de Posgrado en Derecho avanzaron en los trabajos del VII Congreso Latinoamericano y VIII Internacional del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, así como de la Tercera Convención de Sindicalismo Responsable. Participaron Gilberto Chávez Orozco, Director General del Instituto de Posgrado en Derecho; Federico Anaya, Presidente Ejecutivo del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; e Israel Ramírez, Coordinador General del Congreso.

La vida de una Confederación se construye también entre los grandes acontecimientos: en reuniones de trabajo, encuentros con organizaciones afiliadas, reconocimientos a trayectorias y mesas donde comienzan a prepararse las discusiones de los meses siguientes. Durante agosto, esa actividad cotidiana permitió observar a la CTM como una estructura que atiende, al mismo tiempo, agendas sectoriales, responsabilidades estatales y espacios de formación.

Uno de esos encuentros reunió a Tereso Medina, Secretario General de la CTM, con integrantes del Sindicato de Trabajadores de las Industrias Papelera, Cartonera, Maderera, Celulosas y sus Materias Primas, encabezado por su Secretario General, Felipe Sámano Barrón. La reunión mantuvo abierta la interlocución y mostró cómo la agenda nacional de la Confederación también se alimenta de las realidades particulares de cada industria.

Industria, reconocimiento y formación muestran, desde ámbitos distintos, la dimensión cotidiana de una organización nacional. Mientras una parte de la CTM mantiene interlocución con sus sindicatos, otra acompaña la vida de sus Federaciones y otra prepara los espacios donde se discutirán los desafíos laborales que vienen. Agosto dejó precisamente ese pulso: muchas tareas, distintos frentes y una estructura capaz de mantenerlos articulados.

LO QUE EXIGE REPRESENTAR

La realidad del mundo del trabajo está cambiando. Cambian las industrias, las tecnologías, las regiones y las necesidades de las familias trabajadoras.

Para la CTM, representar este nuevo tiempo exige convertir su experiencia, su presencia nacional y su organización en cuatro capacidades:

ESCUCHAR

Para conocer la realidad desde los centros de trabajo, los sindicatos y las Federaciones.

ANTICIPAR

Para identificar los cambios productivos, tecnológicos y sociales antes de que se conviertan en problemas.

ACORDAR

Para transformar diferencias en soluciones mediante diálogo, negociación y responsabilidad compartida.

ACTUAR

Para convertir diagnósticos y propuestas en resultados concretos para las y los trabajadores.

México está entrando en una nueva etapa productiva y laboral. La tecnología transformará ocupaciones; la inversión redefinirá regiones; nuevas generaciones de trabajadores llegarán a los centros laborales y la competencia exigirá mayores capacidades.

El sindicalismo no puede limitarse a observar esos cambios: tiene que participar en su construcción. La CTM llega a este momento con nueve décadas de experiencia, presencia nacional y una estructura que conoce de primera mano la realidad del trabajo. Esa fuerza debe servir no sólo para responder a los problemas del presente, sino para anticipar los desafíos que vienen y convertirlos en mejores oportunidades para las y los trabajadores.



¿QUIERES ESTUDIAR Y TRABAJAR
AL MISMO TIEMPO?

INSCRÍBETE EN LA UNILAM

MODALIDAD VIRTUAL Y MIXTA

LICENCIATURA

- LIC. DERECHO LABORAL
- LIC. CAPITAL HUMANO
- LIC. ADMINISTRACIÓN CON ENFOQUE EN OPERACIONES

INGENIERÍAS

- ING. MECATRÓNICA
- ING. INDUSTRIAL E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
- ING. MANUFACTURA AUTOMOTRIZ SUSTENTABLE



LA HUELGA DE CANANEA:

los obreros mexicanos reclaman igualdad
de derechos frente a los obreros yanquis



- Grabado de Pablo O'Higgins