

LÍDERES TRABAJADORES

SEPTIEMBRE DE 2026 NO. 04



CONFEDERACIÓN
DE TRABAJADORES
DE MÉXICO

REVISIÓN SALARIAL 2026



Trabajo
Secretaría del Trabajo
Protección Social

DE HABERDO MEXICANO

CTM

EL FUTURO DEL TRABAJO SE NEGOCIA HOY

Jornada de 40 horas, inteligencia artificial, informalidad y nuevas formas de empleo ya están modificando el mundo laboral. La CTM plantea una respuesta: escuchar antes, preparar capacidades y negociar mientras el cambio todavía puede conducirse.



**INTELIGENCIA
ARTIFICIAL**
Negociar antes
de automatizar



DERECHOS
Trabajar no siempre
significa tener
derechos



INGRESO
El salario es
sólo una parte



GENERACIONES
La generación
que ya está aquí

“El futuro ya está
sobre la mesa”



LUYENTES DE MEXICO
por: CONAI
Colegio Nacional de Integración Profesional
Instancia Evaluadora Acreditada 2010-2014

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

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 Segovia

Secretaría del Deporte
Tereso Agustín Medina López

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

LÍDERES TRABAJADORES

AGOSTO DE 2026 NO. 04

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.



I ÍNDICE

01 Editorial

05 Tener empleo no siempre significa tener derechos

09 La música también es trabajo

15 Columna | La otra mirada: ¿Qué necesita saber un cetemista?

23 Negociar antes de automatizar

29 El salario es sólo una parte del ingreso

35 Producir mejor también requiere acuerdos

41 Línea del Tiempo: La Casa Grande de los Trabajadores

43 Una mesa cada vez más amplia

49 La generación que ya está aquí

53 Nacer menos, vivir más: Anticipar el futuro con empleo digno

57 Setenta y dos años caminando juntos

59 Entre Los 300, la voz del trabajo

62 El futuro ya empezó



EL TRABAJO ESTÁ CAMBIANDO: HAY QUE LLEGAR ANTES

Hay cambios que debemos mirar con atención, pero sobre todo, a tiempo. La jornada laboral, la inteligencia artificial, la automatización y las nuevas formas de empleo ya están modificando la manera en que trabajamos, producimos y negociamos. El futuro del trabajo dejó de ser una conversación sobre el mañana. Está entrando a las empresas y a la vida de las familias mexicanas.

Por eso quiero colocar una palabra en el centro de esta edición de la Revista Líderes Trabajadores: **la anticipación.**

Anticipar no significa adivinar el futuro. Significa llegar preparados. Escuchar antes de decidir, conocer los cambios antes de que lleguen plenamente al centro de trabajo, formar nuevas capacidades y negociar mientras todavía existe margen para construir acuerdos. Para mí, esa es también una nueva dimensión de la representación sindical.





De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, entre el segundo trimestre de 2025 y el mismo periodo de 2026, la población ocupada creció en 599 mil 334 personas; 494 mil 607 de esos nuevos ocupados se incorporaron a la informalidad. **En otras palabras, ocho de cada diez nuevas ocupaciones surgieron fuera de la protección del empleo formal.**

Ahí tenemos una primera señal. Generar ocupación es importante, pero también debemos preguntarnos **qué tipo de empleo estamos creando y qué futuro puede construir una persona a partir de él.** Salud, vivienda, ahorro para el retiro y protección frente a un accidente dependen, todavía, para millones de familias, de la posibilidad de acceder a un empleo formal.

También existen fortalezas sobre las cuales avanzar. **El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) informó que, al 31 de agosto de 2026, había 22 millones 798 mil 473 puestos**

de trabajo registrados y que 87.1 por ciento eran permanentes. Tenemos una base importante. El desafío es ampliarla para que más trabajadores formen parte de una economía con derechos y seguridad social.

Otra transformación ya tiene calendario. La **reforma al artículo 123 constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF)** establece que la jornada máxima semanal se reducirá gradualmente: **46 horas en 2027, 44 en 2028, 42 en 2029 y 40 horas en 2030**, sin disminución de salarios o prestaciones. Eso significa que tenemos tiempo para prepararnos, pero también que el tiempo ya comenzó a correr.

Una fábrica con procesos continuos no enfrenta la misma realidad que un hotel, un restaurante o una empresa de servicios. Reducir la jornada obligará a revisar turnos, procesos, capacitación y productividad. Lo responsable es comenzar desde ahora a construir soluciones de acuerdo con las características de cada sector.

Lo mismo ocurre con la tecnología. Si una empresa piensa automatizar una línea, incorporar una nueva plataforma o realizar una inversión que cambiará determinados puestos, el sindicato necesita conocer los planes con oportunidad. ¿Qué funciones van a cambiar? ¿Qué habilidades harán falta? ¿A quién debemos capacitar hoy para el trabajo que existirá mañana?

Esperar a que llegue la máquina para comenzar a preparar al trabajador es llegar tarde.

Por eso la negociación colectiva también debe evolucionar. Salarios y prestaciones seguirán siendo fundamentales; sin embargo, la mesa debe incorporar temas como la formación, la productividad, la inversión y la transformación tecnológica. Una empresa necesita competitividad; los trabajadores necesitan estabilidad y derechos. Yo sigo creyendo que ambas cosas pueden caminar juntas cuando existe información, responsabilidad y capacidad para negociar.

Durante más de cuatro décadas de vida sindical, he aprendido que los grandes cambios rara vez llegan de un día para otro. Primero aparecen como señales: una nueva tecnología, una inversión, una forma distinta de producir, una demanda que comienza a repetirse entre los trabajadores. Después modifican una empresa, una profesión o una región y terminan llegando a la vida de las familias. **La responsabilidad de un sindicato es reconocer esas señales a tiempo, comprenderlas y convertirlas en información, preparación y capacidad de negociación.**

En la CTM tenemos historia, organización y experiencia. Hoy requerimos sumar una capacidad decisiva: **llegar antes.** Escuchar antes de decidir, preparar antes de que cambien las condiciones y negociar mientras todavía existe margen para construir acuerdos. **Ahí está la anticipación que necesita el sindicalismo de nuestro tiempo: que el futuro del trabajo no encuentre a los trabajadores esperando sus consecuencias, sino organizados, preparados y sentados en la mesa donde se decide.**

Mtro. Tereso Medina Ramírez

Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México



¡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

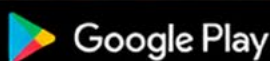


Establecer metas
para tu retiro



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.



**TENER
EMPLEO**

> NO SIEMPRE

SIGNIFICA <

TENER DERECHOS



En Aguascalientes, la agenda de la CTM colocó una diferencia esencial sobre la mesa: generar empleo y generar trabajo protegido son desafíos distintos. Seguridad social, vivienda y la transición hacia la jornada de 40 horas forman parte de una misma pregunta sobre el mercado laboral mexicano: qué derechos acompañarán a quienes sostengan la economía de los próximos años.

Un empleo produce ingresos. Un empleo formal puede representar, además, seguridad social, vivienda, prestaciones y una ruta de protección para la familia. La distancia entre esas dos realidades atravesó la agenda de la **Confederación de Trabajadores de México (CTM)** en Aguascalientes, donde encuentros con dirigentes, trabajadores y medios desembocaron en el **Congreso General Extraordinario de la Federación de Trabajadores de la entidad.**

El **Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la CTM**, llevó la conversación hacia una de las contradicciones del mercado laboral mexicano: el crecimiento de la ocupación convive con una amplia informalidad. La pregunta, por tanto, rebasa el número de puestos creados. **Importa saber qué clase de empleo está creciendo y qué posibilidades de protección ofrece a quien lo ocupa.**

Ese cambio de perspectiva modifica también la tarea sindical. El empleo sigue siendo una prioridad; la formalidad determina buena parte de su calidad.

Cuando trabajar también significa estar protegido

Aguascalientes ofreció un punto de observación concreto. **El Secretario General de la Federación, José Alfredo González González**, recibió a la dirigencia nacional y reunió a su estructura alrededor de asuntos que ya forman parte de la vida cotidiana de los centros laborales. Participó también el **Sindicato de Embotelladores**, representado por su **Secretario General Sustituto, Jorge Neyra**, junto con organizaciones de la entidad e integrantes del Comité Nacional.

Seguridad social, vivienda, salud y retiro forman una parte sustantiva del valor de un empleo. Por eso el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ocupó un lugar relevante en la jornada. La representación de los trabajadores dentro de estas instituciones implica participar también en su vigilancia y fortalecimiento, particularmente porque para millones de familias constituyen la principal puerta de acceso a servicios médicos y protección social.

Vista desde ahí, la informalidad deja de ser solamente una categoría estadística. Describe a personas que trabajan y producen, pero que pueden permanecer fuera de mecanismos contruidos durante décadas alrededor del empleo formal. **Cerrar esa distancia entre ocupación y derechos es uno de los grandes desafíos laborales del país.**

La respuesta planteada en Aguascalientes pasa también por acuerdos entre gobiernos, empleadores y trabajadores. Las necesidades cambian según la estructura económica de cada entidad; por eso las Federaciones tienen una función específica: conocer qué sucede en sus sectores, recoger las preocupaciones de las bases y convertir esa información en una agenda susceptible de negociación.

LAS 40 HORAS CAMBIAN MÁS QUE EL HORARIO

La reducción de la jornada laboral abrió una segunda conversación. Medina recuperó la trayectoria histórica de esta demanda dentro de la CTM y puso el énfasis en su aplicación gradual, atendiendo

las particularidades de cada sector. Una fábrica con procesos continuos enfrenta una realidad distinta a la de un restaurante, un hotel o una empresa de servicios; la transición requerirá acuerdos capaces de reconocer esas diferencias.

Reducir horas significa también reorganizar turnos, procesos, contratación y productividad. Por eso Medina planteó que las organizaciones sindicales conozcan con oportunidad los planes de crecimiento e inversión de las empresas. La información permitirá saber si una compañía prevé ampliar su plantilla, modificar

operaciones o incorporar tecnologías que puedan alterar determinadas funciones.

Ese punto conecta la jornada laboral con un cambio productivo más amplio, pero sin desplazar el centro de esta pieza. Inteligencia artificial, automatización y robótica serán parte de esa transición; en Aguascalientes, su importancia apareció asociada a una pregunta inmediata: **cómo preparar a las personas para que los cambios en la organización del trabajo encuentren trabajadores con mayores capacidades y sindicatos con mejor información.**





La Secretaría de Educación del Comité Nacional, encabezada por Ricardo Pacheco Rodríguez, prevé desarrollar jornadas en los estados para analizar estas transformaciones y fortalecer la capacitación. Aquí la formación aparece como acompañamiento de una transición que ya comenzó, no como una discusión tecnológica aislada.

DEL EMPLEO AL TRABAJO CON DERECHOS

El Congreso General Extraordinario permitió reunir esos asuntos bajo una misma preocupación. La estructura encabezada por José Alfredo González González llevó al terreno estatal debates que suelen presentarse por separado: formalidad, seguridad social, jornada laboral y preparación frente a nuevas formas de organización productiva.

La relación entre ellos es más directa de lo que parece. Un país puede generar puestos de trabajo y mantener amplias franjas de informalidad;

puede reducir la jornada y obligar a las empresas a reorganizar procesos; puede incorporar tecnología y crear nuevas exigencias de capacitación. **En todos los casos, el punto de referencia sigue siendo la persona que trabaja y las condiciones bajo las cuales lo hace.**

Aguascalientes dejó así una definición útil para la agenda sindical: contar empleos resulta insuficiente cuando millones de personas siguen preguntándose qué derechos acompañan a su trabajo.

El desafío de los próximos años será conseguir que el crecimiento, las nuevas jornadas y los cambios productivos avancen junto con una ampliación del empleo formal y de la protección social.

Trabajar abre la puerta al ingreso. Trabajar con derechos abre la posibilidad de construir seguridad, patrimonio y futuro.

LA MÚSICA TAMBIÉN ES TRABAJO

El mariachi sonó en la explanada de la sede nacional de la CTM. Hubo canciones, recuerdos y una interpretación de El Rey junto al Mtro. Tereso Medina. Después, la conversación cambió de tono: horarios variables, ingresos inciertos, seguridad social, vivienda y nuevas tecnologías mostraron la otra cara de un oficio que acompaña la vida de México. Detrás de cada canción también hay trabajo.



El mariachi sonaba en la explanada de la sede nacional de la Confederación de Trabajadores de México (CTM). Era uno de esos momentos en que una reunión sindical abandona por unos minutos el lenguaje de las agendas y los documentos: instrumentos afinados, voces que se sumaban y teléfonos levantados para guardar la escena. Entre los músicos estaba el Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la CTM, quien terminó cantando con ellos una canción reconocible desde sus primeros acordes: El Rey.

La escena tenía algo de celebración y algo de pertenencia. Los integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Música de la República Mexicana, encabezado por su Secretario General, Arturo Reyes Rajín, habían llegado a una casa de la que forman parte. Medina se los dijo después con una frase directa: “Para mí ustedes no son una visita. Ustedes son compañeros nuestros”. La música terminó y la conversación permitió mirar aquello que casi nunca se ve desde el público: las condiciones laborales detrás del escenario.



Aparecieron entonces presentaciones en lugares distintos, horarios cambiantes, ingresos sujetos a cada contratación y trayectorias profesionales que pocas veces siguen la continuidad laboral de una fábrica o una oficina. Medina retomó lo expresado por los propios músicos y habló de “agravios de origen”: dificultades que nacen de la manera particular en que se ejerce el oficio y que terminan repercutiendo en el acceso a seguridad social, vivienda y otras formas de protección.



DEL ESCENARIO A LOS DERECHOS

Un músico puede pasar de una fiesta a un restaurante, de una plaza a un estudio o de una temporada de intensa actividad a semanas con pocas contrataciones. Puede trabajar durante décadas, construir prestigio y sostener a una familia sin recorrer necesariamente el mismo camino de cotización y prestaciones de quien mantiene una relación continua con una sola empresa. Esa particularidad explica buena parte de las dificultades que el sindicato llevó a la conversación.

La vivienda apareció pronto. Medina recordó las gestiones realizadas junto con representantes del gremio ante Octavio Romero Oropeza, Director General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), para plantear las condiciones específicas de los músicos y explorar una ruta que facilite su acceso a vivienda. Durante el encuentro explicó que el

tema había sido llevado también mediante una solicitud formal, como parte de una agenda todavía en construcción.

Fue entonces cuando una voz surgida de las propias filas del Sindicato desplazó la conversación hacia la experiencia cotidiana. Francisco Favela Esparza, de Aguascalientes, pidió la palabra cuando la intervención del Secretario General había concluido. Medina le cedió el micrófono y Favela habló de músicos que llegan a la vejez sin prestaciones, de compañeros con talento y años de oficio sin una acreditación académica y de dificultades para encontrar respaldo dentro de algunas estructuras locales.

También contó otra historia. En Aguascalientes existe una escuela de mariachi donde jóvenes de entre 12 y 18 años comienzan a formarse, acompañada por un convenio con el Instituto de Educación del Estado. En una misma intervención aparecieron entonces los dos extremos de una trayectoria laboral: jóvenes que apenas comienzan a aprender un oficio y músicos mayores que, después de una vida de trabajo, todavía buscan mecanismos de protección.



UNA RESPUESTA CONSTRUIDA CON LOS MÚSICOS

De ese intercambio surgió uno de los anuncios centrales de la jornada: la creación del Instituto Nacional de Arte y Cultura de la CTM. La encomienda fue comenzar su construcción junto con el líder nacional de los músicos y representantes del propio gremio, incorporando desde el diseño las necesidades de quienes viven profesionalmente de la música.

Medina resumió el criterio con una frase que define también el método: “Los beneficiarios deben opinar para que el instituto funcione”. El planteamiento evita construir una institución desde el escritorio y coloca a los músicos dentro de las decisiones sobre formación, cultura y representación laboral. La inteligencia artificial, las nuevas tecnologías y los debates sobre los derechos de autor ya están modificando la producción y circulación de contenidos musicales.

Para el gremio, esas transformaciones se suman a problemas anteriores todavía pendientes. La discusión ya no consiste únicamente en preservar un oficio tradicional, sino en conseguir que quienes lo ejercen puedan desarrollar nuevas capacidades, proteger su trabajo y acceder a derechos dentro de un entorno que cambia rápidamente.



UNA CANCIÓN, UN OFICIO, UNA VIDA

Hacia el final, Medina dejó los asuntos institucionales y regresó a una memoria personal. Contó que su padre, campesino, había construido su propia guitarra y su violín; que tocaba en parrandas y en las danzas de matachines de las comunidades del norte, y que algunas madrugadas regresaba de tocar llevando consigo el sustento para sus hijos. “Yo nací en medio de la música”, recordó.

La anécdota devolvió la jornada a la escena con la que había comenzado. El Rey dejaba de ser solamente la canción que un dirigente había cantado junto al mariachi. Permitía mirar a quienes cargan instrumentos, recorren escenarios, negocian una presentación, enseñan a una nueva generación y hacen de la música una manera de sostener a sus familias.

México escucha a sus músicos en fiestas, plazas, restaurantes, teatros y celebraciones. Cada presentación tiene también una historia laboral detrás.

La música puede ser tradición, identidad y cultura. Para quienes viven de ella es, además, trabajo. Reconocer esa realidad es el primer compás para construir derechos a la medida de su oficio.



**MÉXICO
FRANCIA**
2026 200 AÑOS
DE AMISTAD

EL CÓDICE AZCATITLAN

México - Francia
200 años de amistad

ENTRADA LIBRE

A PARTIR DEL 18 DE SEPTIEMBRE

**MUSEO NACIONAL
DE ANTROPOLOGÍA**
SALA DE EXPOSICIONES TEMPORALES

Av. Paseo de la Reforma y calzada Gandhi,
col. Chapultepec Polanco, Ciudad de México.



Bibliothèque
nationale de France



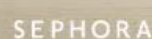
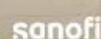
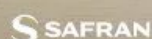
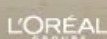
AIRBUS



BNP PARIBAS



CCI FRANCE MÉXICO
Cámara de Comercio e Industrias Franco-Mexicana



Gobierno de
México

Cultura
Secretaría de Cultura





COLUMNA: “LA OTRA MIRADA”

¿Qué necesita saber un cetemista?

Por José Luis Carazo Preciado

La historia que nos antecede, la lucha que nos define y el **compromiso que nos corresponde**.

Hay cosas que un trabajador aprende en un contrato colectivo. Otras, en una asamblea. Algunas se adquieren con los años, escuchando a quienes antes que nosotros defendieron una causa, levantaron una bandera o tuvieron el valor de sentarse frente al poder para exigir justicia. Pero hay algo que ningún trabajador puede permitirse olvidar: la historia de la organización a la que pertenece.

Ser cetemista no significa únicamente formar parte de una organización sindical. Significa pertenecer a una tradición obrera que durante nueve décadas ha acompañado momentos fundamentales de la transformación social de México. Significa comprender que muchos de los derechos que hoy parecen parte natural de la vida laboral alguna vez fueron aspiraciones que exigieron organización, voluntad y perseverancia.

Por eso, antes de preguntarnos qué significa ser cetemista, debemos preguntarnos de dónde viene la CTM y qué representa su historia.



1936



1938



1943



El 24 de febrero de 1936 nació la Confederación de Trabajadores de México, en un momento decisivo para el país. México todavía estaba consolidando las grandes transformaciones sociales surgidas de la Revolución y los trabajadores comprendían que, frente a los grandes retos nacionales, la organización era la manera de convertir las necesidades individuales en una fuerza colectiva.

La CTM nació cuando los trabajadores entendieron que unidos podían hacer que su voz no solamente fuera escuchada, sino que también participara en las decisiones que construían al país.

Ese principio no quedó escrito únicamente en el momento de su fundación. Se fue demostrando con cada una de las etapas que siguieron y que permiten entender por qué la historia de la CTM está profundamente vinculada con la historia social de México.

En 1938, apenas dos años después de su nacimiento, el país vivió uno de los acontecimientos más trascendentes de su historia: la expropiación petrolera. La defensa de los trabajadores petroleros formó parte de aquel proceso y la CTM participó en el movimiento obrero que lo acompañó.

Para un cetemista, aquella etapa representa mucho

más que una fecha histórica. Representa un momento en el que la defensa de los trabajadores coincidió con una causa de dimensión nacional. Esa visión de la organización obrera como parte de un proyecto nacional encontraría otra expresión fundamental pocos años después.

En 1943 nació el Instituto Mexicano del Seguro Social, una de las instituciones sociales más importantes de México. Con él comenzó a consolidarse una nueva concepción de la relación entre trabajo, salud y bienestar familiar. La enfermedad, los accidentes, las pensiones, la maternidad y otras circunstancias que podían poner en riesgo la estabilidad de un hogar dejaron de ser únicamente problemas que cada trabajador debía enfrentar por cuenta propia. La seguridad social significó que el trabajador pudiera mirar hacia su futuro con una protección que antes no existía en esa dimensión. Detrás de cada trabajador hay una familia, y proteger al trabajador también significa proteger las vidas que dependen de su esfuerzo.

A partir de ahí, la construcción institucional continuó ampliando sus alcances. Ya no se trataba solamente de proteger al trabajador frente a una enfermedad; también era necesario reconocer el valor de su trabajo, proteger su ingreso y crear condiciones para que ese ingreso pudiera convertirse en bienestar.

1960

En 1960, durante el gobierno del presidente Adolfo López Mateos, la nacionalización de la industria eléctrica fortaleció la participación del Estado en un sector estratégico para el desarrollo nacional y abrió una nueva etapa en la expansión de la electricidad como servicio fundamental para el país.

1962

Dos años después, en 1962, se creó la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La defensa del salario había sido y continuaba siendo una de las preocupaciones esenciales del movimiento obrero. Porque hablar de salario no es hablar solamente de una cantidad. Cada salario sostiene una vida que empieza mucho antes de la jornada laboral y continúa mucho después de que termina.

El salario permite alimentar a una familia, pagar una vivienda, educar a los hijos y construir un proyecto de vida. Por eso, defender su poder adquisitivo siempre ha significado defender algo mucho más

grande que un número. Y precisamente porque el trabajo debía permitir construir una vida digna, la siguiente gran necesidad era evidente: el trabajador debía tener también la posibilidad de construir un patrimonio.

1972

En 1972 llegó una de las instituciones más importantes para hacerlo posible: el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

El INFONAVIT representó la posibilidad de convertir años de trabajo en patrimonio. La vivienda dejó de ser únicamente un sueño distante para convertirse en una posibilidad respaldada por una institución pensada para atender una necesidad concreta de la clase trabajadora.

Una vivienda representa mucho más que cuatro paredes. Representa estabilidad, familia, pertenencia y la posibilidad de que el esfuerzo de una vida permanezca. Cuando el trabajo permite construir un hogar, el esfuerzo de una generación también puede convertirse en el punto de partida de la siguiente.

Pero el movimiento obrero no se limitó a pensar en lo que el trabajador necesitaba en aquel momento. También comenzó a preguntarse cómo debería ser el trabajo del futuro.



1973

En 1973, la CTM planteó la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Más de medio siglo después, aquella propuesta continúa presente en la discusión sobre el futuro del trabajo.

Y ahí encontramos una de las características más importantes de una organización sindical con visión de largo plazo: no conformarse con defender las condiciones existentes, sino atreverse a imaginar mejores condiciones para quienes todavía no han llegado.



1974

En 1974 se creó el FONACOT. Ante el escaso y costoso crédito para los trabajadores, el sector obrero impulsó nuevamente una institución que les permitiera acceder a instrumentos financieros y beneficios para adquirir bienes y servicios, dando así un nuevo alcance al fruto de su trabajo.

1976

Dos años después, en 1976, la protección del trabajador adquirió una nueva dimensión con la creación de la Procuraduría Federal del Consumidor.

Porque el trabajador no deja de ser trabajador cuando termina su jornada. Es trabajador cuando recibe su salario, cuando compra alimentos, cuando paga servicios y cuando busca que el esfuerzo de toda una semana conserve su valor frente a abusos o prácticas injustas. La defensa del trabajo, por tanto, también significa defender aquello que el trabajador puede hacer con el fruto de su trabajo.

Y esa visión integral continuaría hasta el momento de pensar en el final de la vida laboral.

1994

En 1994, con la creación de la CONSAR, se abrió una nueva etapa en la protección del ahorro para el retiro. Ante la constitución de esta institución, logramos participar como parte de la representación de los trabajadores, defendiendo sus intereses dentro de un esquema tripartito. Si bien es cierto que aún no se ha logrado dar plena certidumbre a las pensiones, la participación de los trabajadores en estos espacios permite construir escenarios más esperanzadores para que, en un futuro, puedan vivir con dignidad después de su vida laboral. A pesar de tratarse de una institución creada por el Gobierno, lograr participar en ella como representantes de los trabajadores significa también mantener presente la voz y los intereses de quienes hicieron posible, con su trabajo, la construcción de este país.

Así, al observar la historia en perspectiva, las instituciones dejan de parecer acontecimientos aislados. Son instituciones diferentes, nacidas en momentos diferentes, pero detrás de ellas puede encontrarse una misma preocupación: que el trabajador pueda vivir con mayor dignidad antes, durante y después de su vida laboral.



Una historia que pertenece a México.

Todas estas instituciones han estado presentes a lo largo de las distintas etapas de la vida nacional: desde los gobiernos revolucionarios, pasando por los gobiernos de transición, hasta llegar al México de hoy y a su actual etapa de transformación.

Los gobiernos cambian.

Las circunstancias cambian.

Las necesidades de la sociedad también cambian.

Pero hay algo que permanece: **la voluntad de construir instituciones que sirvan a México y que respondan a las necesidades de sus trabajadores.**

La CTM ha acompañado esas transformaciones durante nueve décadas, dialogando con distintas administraciones y adaptándose a los cambios del país sin perder de vista su razón de ser. Porque cada nueva etapa de México representa también una nueva oportunidad para que el trabajo, la organización y la unidad sigan contribuyendo a construir un mejor futuro.

Por eso un cetemista necesita conocer la historia: no para memorizar fechas, sino para comprender lo que costó llegar hasta aquí. Necesita saber que detrás de cada conquista hubo una necesidad, que detrás de cada institución hubo una decisión, que detrás de cada derecho hubo trabajadores que tuvieron que organizarse para conseguirlo. Y, sobre todo, que ningún derecho debe darse por garantizado simplemente porque ya existe.

Después de nueve décadas, la CTM no puede entenderse solamente como una organización sindical. Es también una parte de la historia social de México.

Su trayectoria está vinculada a la construcción y defensa de instituciones que hoy forman parte de la vida cotidiana de millones de personas. Pero la historia no debe convertirse en una pieza de museo. Debe convertirse en responsabilidad.

Quien lleva décadas dentro de la CTM sabe que una organización no se construye en un día. Se construye con presencia, con trabajo, con negociación, con disciplina y, sobre todo, con la convicción de que representar a otros implica una responsabilidad que va mucho más allá de uno mismo.

Por eso, quien ha dedicado su vida al movimiento obrero no solamente puede contar una historia. Ha sido parte de ella, ha visto generaciones llegar y partir, ha visto cambiar las condiciones de trabajo, ha visto que una negociación puede significar una diferencia enorme en la vida de una familia, ha visto que detrás de una prestación hay una necesidad y que detrás de un derecho siempre existe alguien que tuvo que luchar para conseguirlo.

Esa experiencia no puede perderse, debe transmitirse. Porque cada generación recibe de la anterior algo más importante que una estructura sindical: recibe la responsabilidad de cuidar lo que otros construyeron y de construir aquello que todavía hace falta.

Lo que significa ser cetemista.

Ser cetemista es conocer el pasado, pero no vivir de él. Es reconocer a quienes estuvieron antes, pero entender que cada generación tiene su propia batalla. Es defender los derechos conquistados y, al mismo tiempo, identificar los derechos que todavía hacen falta. Es comprender que el trabajador de hoy enfrenta problemas distintos a los de 1936, pero necesita la misma fuerza que entonces necesitaba.

Hoy existen nuevos desafíos. La tecnología transforma los empleos, aparecen nuevas formas de contratación, cambian las industrias y surgen nuevas necesidades de capacitación, productividad, conciliación entre vida laboral y familiar y protección social.



El mundo del trabajo está cambiando y una organización con noventa años de historia no puede tenerle miedo al cambio. Debe tener la experiencia suficiente para enfrentarlo y la visión suficiente para anticiparlo.



Un cetemista debe saber que no recibió solamente una credencial, un cargo o una representación. Recibió una estafeta. La recibió de trabajadores que antes que él organizaron, negociaron, resistieron y construyeron. Y algún día tendrá que entregarla. **La pregunta será entonces qué hizo con ella.**

Porque una organización que ha acompañado noventa años de historia nacional no puede conformarse con recordar lo que hizo; tiene que preguntarse qué falta por hacer.

La mejor manera de honrar a quienes construyeron la CTM no es repetir sus nombres ni recordar únicamente sus victorias; es continuar su propósito. Es hacer que el trabajador siga encontrando en la organización una defensa, una representación y una posibilidad de mejorar su vida.

**Porque los dirigentes pasan.
Las generaciones pasan.**

Pero cuando una lucha consigue convertirse en una institución que mejora la vida de millones, esa lucha adquiere una dimensión que trasciende a quienes la encabezaron.

**Eso es lo que debe saber un cetemista:
que pertenece a una historia que no
comenzó con él y que tampoco terminará
con él.**

Una historia que se recibe, una historia que se defiende. Y una historia que, tarde o temprano, tendrá que entregarse a quienes vienen detrás con la misma convicción con la que fue recibida.

Y, si hicimos bien nuestro trabajo, la entregaremos con una conquista más que la generación siguiente pueda reconocer como propia. Porque quizá esa sea la verdadera esencia de ser cetemista: entender que trabajar por los trabajadores no es solamente una responsabilidad de nuestro tiempo; es una responsabilidad con quienes nos enseñaron a luchar y con quienes todavía están por llegar.



Alfonso Sánchez Madariaga



Recordar a Alfonso Sánchez Madariaga es volver a los orígenes más humildes del sindicalismo mexicano: al trabajador de a pie que, desde su propio oficio, entendió que la organización era el único camino hacia la justicia. Su trayectoria es prueba de que los grandes movimientos se construyen desde abajo.

¿Quién fue?



Alfonso Sánchez Madariaga fue un dirigente sindical y político mexicano, nacido en Real del Monte, Hidalgo, el 15 de noviembre de 1905. Cofundador de la Confederación de Trabajadores de México en 1936, formó parte del célebre grupo conocido como "Los Cinco Lobitos", junto a Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesús Yurén y Víctor Velázquez Morales. Su vida entera estuvo marcada por el compromiso con la clase trabajadora.

Trayectoria



Sus primeros pasos en el sindicalismo los dio en el gremio lechero, donde se ganaba la vida cuando era joven. Junto a Fidel Velázquez, impulsó la Unión de Trabajadores de la Industria Lechera en 1924, y en 1929 rompió con la CROM para sumarse a la construcción de una nueva central obrera más genuinamente representativa de los trabajadores. Ese camino desembocó en la fundación de la CTM en 1936. Desde entonces, su participación también se extendió al ámbito político: fue senador de la República y diputado federal en varias ocasiones, además de Secretario General del PRI en la Ciudad de México.

Aportaciones



Su mayor aportación fue demostrar que el liderazgo sindical podía nacer desde cualquier oficio y cualquier origen. Siendo expendedor de leche, comprendió el valor de la unidad y la organización, y llevó esa convicción hasta los más altos niveles del movimiento obrero nacional. Su participación en la fundación de la CTM consolidó una central capaz de representar a millones de trabajadoras y trabajadores del país.

Contexto y legado



Sánchez Madariaga formó parte de una generación que construyó el sindicalismo mexicano desde sus cimientos, en un momento en que organizarse era un acto de valentía. Su legado está ligado a la fundación de la CTM y al ideal de que los preceptos de la Revolución Mexicana —justicia social, dignidad laboral, derechos para todas y todos— debían hacerse realidad en cada centro de trabajo del país. Falleció en la Ciudad de México el 3 de abril de 1999, dejando una huella imborrable en la historia obrera de México.

NEGOCIAR ANTES DE AUTOMATIZAR

En la Asamblea de Consejo Sindical Ordinario del SITIMM, inteligencia artificial, robótica y electrificación dejaron de aparecer únicamente como amenazas futuras. La propuesta fue más concreta: conocer con tiempo los planes de crecimiento, inversión y empleo de las empresas, preparar nuevas capacidades y llevar el cambio tecnológico a la negociación colectiva antes de que sus efectos lleguen plenamente al centro de trabajo.



En la industria automotriz, el cambio ya tiene forma. Está en los vehículos eléctricos, en las líneas que incorporan robots, en los procesos digitalizados y en decisiones de inversión capaces de modificar turnos, funciones y perfiles laborales. Ese fue el contexto de la Asamblea de Consejo Sindical Ordinario del Sindicato Industrial de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica (SITIMM), encabezado por su Secretario General, Alejandro Rangel Segovia, en el Auditorio Fernando Amilpa de la sede nacional de la CTM.

La jornada reunió dos tiempos del sindicalismo industrial. La memoria de Don Dimas Rangel, vinculado durante décadas con la educación y la formación obrera, convivió con preguntas que aquella generación difícilmente podía anticipar en su dimensión actual. Las herramientas siguen siendo organización, conocimiento y negociación; los desafíos ahora se llaman electrificación, automatización, robótica e inteligencia artificial.

El Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), llevó la discusión hacia un terreno preciso. Desde su experiencia en la rama automotriz, planteó que el reto sindical consiste en comprender las tecnologías que están entrando a las plantas y negociar desde ahora las condiciones bajo las cuales serán incorporadas. “Tenemos que dominar estas nuevas tecnologías, estas nuevas plataformas, para ponerlas al servicio de nosotros, y no nosotros al servicio de la tecnología”, sostuvo.

LA TRANSICIÓN YA ESTÁ EN LA PLANTA

El tránsito del motor de combustión al vehículo eléctrico permite observar la magnitud del cambio. Una planta automotriz forma parte de una cadena que involucra ensambladoras, autopartes, neumáticos, asientos, tableros y numerosos proveedores. Cuando cambia una plataforma productiva, sus efectos pueden extenderse mucho más allá de la línea final de ensamble.

Para el sindicato, la cuestión central aparece antes de que una máquina sustituya una operación o una nueva plataforma exija otras capacidades. ¿Qué planea producir la empresa? ¿Dónde invertirá? ¿Qué procesos pretende automatizar? ¿Cuántos empleos espera generar o modificar? Esa información puede determinar cuándo iniciar una capacitación, qué perfiles habrá que fortalecer y qué asuntos deberán incorporarse a una negociación.





Por eso Medina formuló una recomendación directa al SITIMM: procurar que las empresas informen durante la negociación colectiva “sus planes de crecimiento, sus planes de generación de empleo”. La propuesta amplía el campo tradicional del contrato colectivo. Salario y prestaciones permanecen en el centro, pero junto a ellos empiezan a pesar información productiva, capacitación y preparación frente a cambios tecnológicos.

SABER ANTES CAMBIA LA NEGOCIACIÓN

La diferencia es práctica. Un sindicato que conoce con tiempo que una operación será automatizada puede comenzar a preparar a los trabajadores que deberán asumir nuevas funciones. Puede identificar habilidades, discutir procesos de reconversión y negociar capacitación mientras todavía existe margen para intervenir en la manera en que ocurrirá el cambio.

La tecnología puede incorporarse por decisión empresarial; las condiciones humanas y laborales de esa incorporación también pueden convertirse en materia de negociación. El sindicato deja de encontrarse únicamente con el resultado

terminado y busca participar antes, cuando todavía se definen capacidades, puestos y posibilidades de permanencia laboral.

El SITIMM ocupa un lugar especialmente relevante en ese debate. La organización encabezada por Alejandro Rangel representa trabajadores de sectores donde la velocidad tecnológica ya modifica procesos industriales. Para ellos, inteligencia artificial o automatización dejan de ser términos de una discusión abstracta: pueden significar nuevas herramientas, funciones diferentes o la necesidad de aprender otro oficio dentro de la misma industria.

FORMACIÓN PARA LA SIGUIENTE NEGOCIACIÓN

La propuesta tuvo una consecuencia inmediata en la agenda educativa de la Confederación. Medina informó que se instruyó a Ricardo Pacheco, Secretario de Educación del Comité Nacional, para avanzar, junto con la estructura sindical correspondiente, en la construcción de un Plan Nacional de Educación y Formación de Líderes, articulando los espacios de la CTM y desarrollando jornadas nacionales.

La formación opera aquí en dos direcciones. Los trabajadores necesitarán nuevas capacidades para desempeñarse en procesos cada vez más tecnológicos; los dirigentes requerirán conocimientos para negociar inversiones, capacitación, reconversión de funciones y organización del trabajo. Una negociación más compleja exige también un sindicalismo mejor preparado.



En ese punto, la memoria de Don Dimas Rangel deja de ser solamente homenaje. Medina lo recordó precisamente por su trabajo en cursos, seminarios y formación de cuadros sindicales. La continuidad entre generaciones aparece entonces en una tarea concreta: utilizar la educación obrera que antes preparó a dirigentes para defender contratos y derechos, y actualizarla para un mundo industrial donde también habrá que comprender algoritmos, automatización y nuevas plataformas productivas.

La Asamblea del SITIMM dejó así una propuesta más exigente que resistirse al cambio tecnológico: entrar en él con información, formación y capacidad de negociación. El futuro de una planta comienza mucho antes de que llegue una nueva máquina. Empieza cuando alguien decide invertir, automatizar o reorganizar la producción. Si el sindicato conoce esa decisión a tiempo, también puede empezar antes a defender el empleo que vendrá después.





TRABAJAR SIN VIOLENCIA

TAMBIÉN ES UN DERECHO

¿DÓNDE EMPIEZA?

- Burlas • Humillaciones • Discriminación
- Chantajes • Abuso de autoridad
- Negar derechos laborales



LO QUE SE NORMALIZA, TAMBIÉN PUEDE LASTIMAR.

VIOLENTÓMETRO LABORAL

LA VIOLENCIA PUEDE ESCALAR



▶ ALERTA

Burlas, sobrenombres, críticas constantes.



▶ CUIDADO

Amenazas, intimidación, abuso de autoridad.



▶ ALTO

Agresiones físicas, violencia sexual, amenazas graves.



Fuente: Violentómetro Laboral — Secretaría de Salud / INSalud.

EN LA CTM, LUCHAMOS
POR TRABAJOS DIGNOS,
LIBRE DE VIOLENCIA



NO CALLES.



NO NORMALICES.



INFÓRMATE.



BUSCA APOYO.





El salario es SÓLO UNA PARTE del ingreso

El valor económico del trabajo rebasa el sueldo mensual. Tiempo extra, aguinaldo, vacaciones, utilidades, vivienda y ahorro para el retiro también pesan en la economía familiar. De la Comarca Lagunera a 1,500 consultas con trabajadores y de ahí a una revisión salarial con resultados concretos, la agenda sindical abrió una pregunta más amplia: cuánto gana una persona, cuánto conserva y cuánto logra convertir en patrimonio.

El salario ofrece la medida más visible de una relación laboral: cuánto recibe una persona por su trabajo. La economía de una familia, sin embargo, se construye con más elementos. Prestaciones, vivienda, ahorro para el retiro y el tratamiento fiscal de determinados ingresos pueden ampliar o reducir el valor efectivo de aquello que se obtiene después de meses y años de esfuerzo.

Esa mirada apareció en tres momentos de la agenda de la **Confederación de Trabajadores de México (CTM)**. Primero llegó desde una Federación con 88 años de historia; después, 1,500 trabajadores ayudaron a convertir preocupaciones dispersas en una propuesta nacional; finalmente, una revisión salarial produjo un incremento de 6.8 por ciento para más de 55 mil trabajadoras y trabajadores. Tres escalas de una misma cuestión: el valor completo del trabajo.



Lo que se gana y lo que se conserva

La primera escena tuvo como protagonista a la **Federación Regional de Trabajadores Laguneros de Durango**, encabezada por **Gabriel Rodríguez Villa**. La delegación llegó a la sede nacional con una agenda concreta: revisar el tratamiento fiscal del tiempo extra, aguinaldo, vacaciones y participación de utilidades; proteger las aportaciones de los trabajadores al Infonavit y facilitar información sobre recursos acumulados en cuentas individuales de ahorro para el retiro.

El Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la CTM, retomó uno de esos planteamientos: analizar la carga del impuesto sobre la renta que recae sobre determinadas prestaciones laborales. La propuesta parte de una relación directa entre la fiscalidad y el ingreso real. Cuando una prestación derivada del trabajo recibe una carga tributaria, también cambia la cantidad que finalmente llega a la economía de la familia.



La agenda lagunera incorporó además una dimensión patrimonial. Vivienda y ahorro para el retiro corresponden a momentos distintos de la vida laboral, pero comparten el mismo origen: aportaciones construidas durante años de trabajo. **El ingreso también se mide por aquello que una persona consigue conservar y convertir en seguridad para después.**

Mil quinientas voces convierten la demanda en propuesta

Un día después, el planteamiento alcanzó otra escala. En el tercer encuentro de la **Mesa de Diálogo Sindical con la Ministra Yasmín Esquivel Mossa**, la CTM llevó asuntos recogidos mediante **1,500 consultas a trabajadoras y trabajadores**

de sectores como automotriz, metalmecánico, alimentos, electrodomésticos, bebidas y servicios. La mesa fue coordinada por **Francisco Hernández Juárez** y por la Confederación participó también **Ángel Celorio, Coordinador Jurídico.**

La pregunta dirigida a los trabajadores era sencilla: si pudieran colocar directamente sus preocupaciones frente a una Ministra de la Suprema Corte, ¿qué asuntos llevarían? Las respuestas reunieron empleo formal, seguridad social, vivienda, salud e ingreso. Entre ellas reapareció el tratamiento fiscal del tiempo extra, vacaciones, aguinaldo y participación de utilidades.

El valor del ejercicio estuvo en el recorrido de la demanda. Una preocupación expresada



desde organizaciones y centros de trabajo pasó por una consulta más amplia y terminó formulada como propuesta para su análisis en los espacios institucionales correspondientes. **La agenda surgió desde abajo y llegó a la mesa respaldada por la voz de quienes reciben esas prestaciones en su vida cotidiana.**

Cuando la negociación aterriza en una cifra

La tercera escena ocurrió el 10 de septiembre. Durante la **Revisión Salarial 2026 del Sindicato Nacional de Trabajadores Harineros, Panificadores, de Alimentos, del Transporte y Comercio, Similares y Conexos de la República Mexicana**, la comisión revisora encabezada por **Don Gerardo Cortés García, Secretario General de la organización cetemista y Secretario General Adjunto de la CTM**, alcanzó un incremento salarial de **6.8 por ciento para más de 55 mil trabajadoras y trabajadores.**

Medina estableció una definición que sintetiza la naturaleza de una revisión contractual: **“la negociación se mueve entre lo deseable y lo posible”**. La inteligencia, añadió, consiste en acercar ambos extremos. Detrás del porcentaje existe información económica, capacidad organizativa y una comisión revisora que debe convertir aspiraciones en un acuerdo concreto.

En los trabajos de la revisión participaron también integrantes del **Comité Nacional de la CTM**, entre ellos **Eduardo Serrano Cortés, Asesor Jurídico del Sindicato y Subsecretario de Acción Juvenil de la Confederación**. Su participación expresa también el vínculo entre la experiencia sectorial del Sindicato y las nuevas responsabilidades que distintas generaciones comienzan a asumir dentro de la estructura nacional.

Junto con el salario apareció otro componente de la negociación: la productividad. La representación sindical sostuvo que los trabajadores





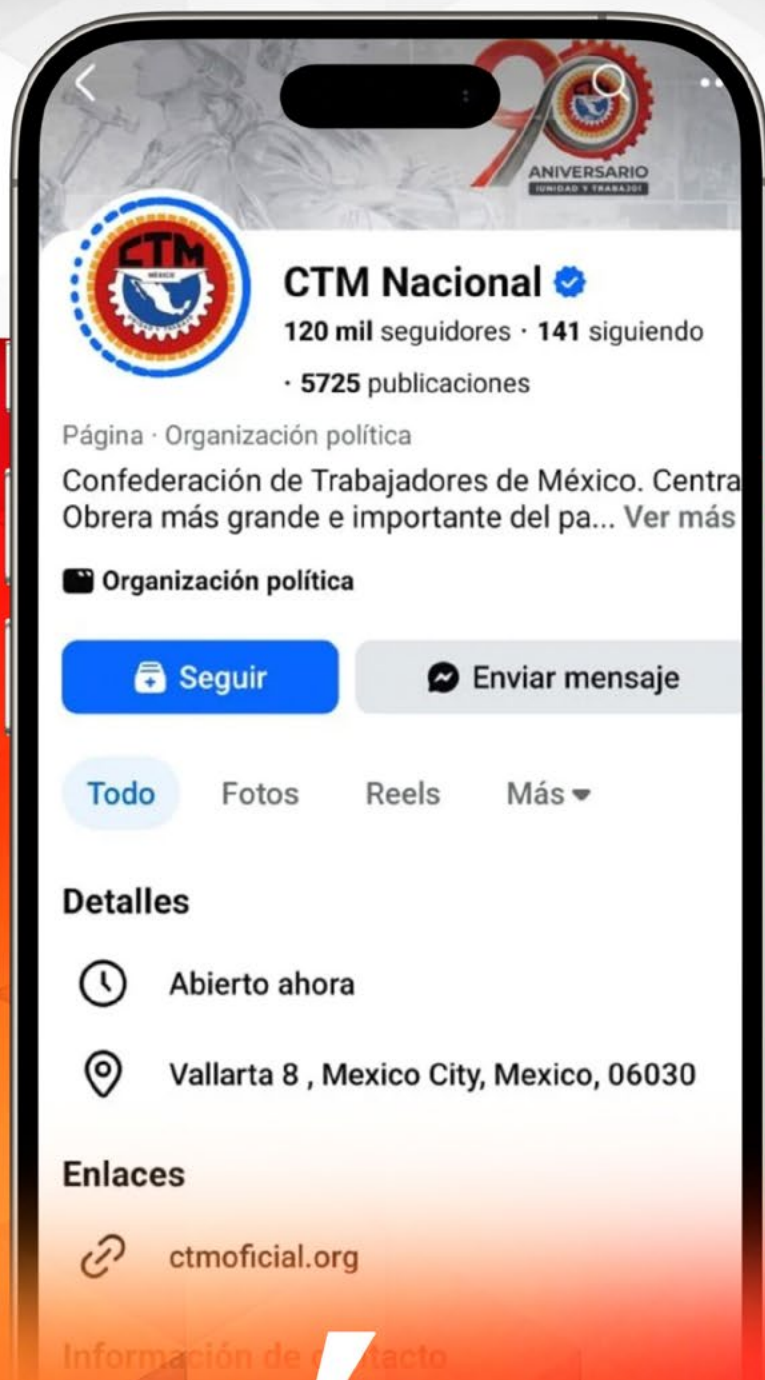
participan directamente en ella y que mejorar la capacidad productiva puede fortalecer la conservación del empleo y ampliar los márgenes para alcanzar mejores condiciones laborales.

La revisión harinera ofrece así el resultado cuantificable de una secuencia más amplia. El salario aumenta de manera inmediata; la discusión fiscal busca proteger otra parte del ingreso; vivienda y retiro proyectan el esfuerzo laboral hacia el patrimonio. **Cada uno ocupa un momento distinto, pero todos forman parte de la misma economía familiar.**

Defender el salario sigue siendo una tarea central del sindicalismo. La agenda observada durante esas semanas amplía el campo: también importa cuánto permanece después de impuestos, qué prestaciones acompañan al empleo y qué parte del trabajo acumulado puede convertirse en vivienda o retiro.



El valor del trabajo comienza en el salario, pero su verdadera medida aparece cuando ese ingreso consigue acompañar a una familia durante toda su vida laboral y más allá de ella.



@ctm_mx



CTM Nacional



@ctm_mx



ctmoficial.org

¡SÍGUENOS EN REDES SOCIALES!



PRODUCIR MEJOR TAMBIÉN REQUIERE ACUERDOS

La presentación en la CTM del estudio “Hacer que los mercados laborales funcionen”, del Banco Interamericano de Desarrollo, abrió una discusión económica desde un lugar poco habitual: la casa de las y los trabajadores. Negociación colectiva, empleo formal y política industrial entraron en una misma ecuación. El desafío planteado fue convertir la productividad en una agenda donde gobiernos, empresas y sindicatos asuman responsabilidades compartidas.

La productividad llegó a la sede nacional de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) a través de una pregunta que rebasa los indicadores económicos: qué tiene que hacer cada actor para conseguir que los mercados laborales funcionen mejor. La presentación del libro digital Hacer que los mercados laborales funcionen: mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores en América Latina y el Caribe, del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), reunió a especialistas y dirigentes sindicales alrededor de empleo, salarios y negociación colectiva.

Frente a David Kaplan, especialista en materia económica, el Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la CTM, ordenó el planteamiento desde tres responsabilidades: qué corresponde hacer a los gobiernos, qué a los empleadores y qué pueden aportar sindicatos y centrales obreras. Para la representación laboral colocó una herramienta en el centro: la negociación colectiva, entendida como el espacio donde las necesidades del trabajo pueden convertirse en acuerdos sobre salarios, condiciones laborales, estabilidad y desarrollo productivo.

El planteamiento contiene una definición política. La productividad suele medirse desde inversión, tecnología, costos o capacidad de producción; mirarla desde el trabajo incorpora a las personas que hacen funcionar esos factores todos los días. Una máquina representa inversión. Su operación, mantenimiento y aprovechamiento dependen también de conocimiento, experiencia y organización laboral.

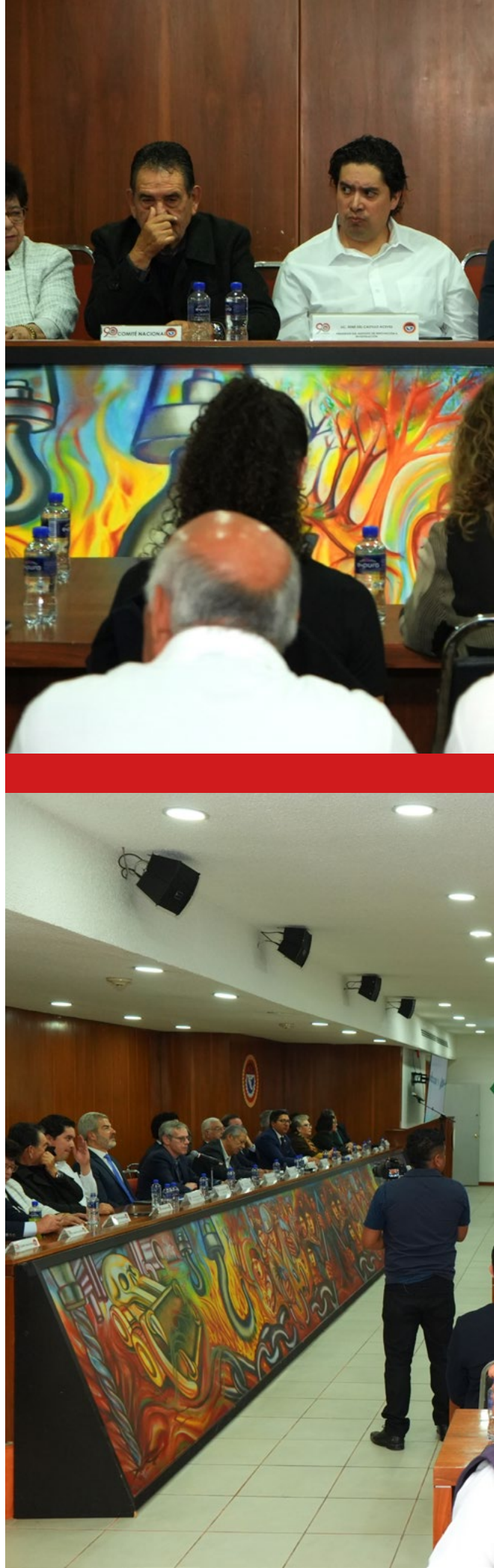
PRODUCTIVIDAD CON RESPONSABILIDADES COMPARTIDAS

Días antes, Medina había recibido al Dr. José Medina Mora Icaza, Presidente del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), y a Lorenzo Roel, Presidente de su Comisión Laboral. Confianza, inversión, empleo y estabilidad laboral formaron parte de ese acercamiento. El encuentro había anticipado una misma cuestión: la relación entre capacidad productiva y acuerdos entre quienes participan en la economía.

La presentación del BID permitió llevar esa cuestión al terreno sindical. Medina planteó una relación económica basada en responsabilidades complementarias entre empresa y trabajo. La competitividad requiere inversión y capacidad empresarial; también necesita trabajadores capaces de producir, organizaciones que procesen diferencias y mecanismos para convertir intereses distintos en acuerdos sostenibles.

Desde esa perspectiva, el contrato colectivo adquiere una dimensión económica además de laboral. Salarios y prestaciones siguen siendo su núcleo, pero la negociación también puede abordar organización del trabajo, estabilidad, formación y condiciones para responder a cambios productivos. La productividad entra así en la agenda sindical porque las decisiones que la determinan repercuten directamente sobre empleo e ingreso.

Ese planteamiento conecta además con una discusión más amplia sobre política industrial. Las decisiones de inversión adquieren características distintas según cada región: industria automotriz en un estado, manufactura en otro, servicios, alimentos o actividades exportadoras en otros más. Pensar la productividad desde una Confederación nacional exige, por ello, traducir los grandes diagnósticos económicos a las estructuras productivas concretas del país.





SALARIO, EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

En el encuentro Medina planteó que Ricardo Pacheco, Secretario de Educación del Comité Nacional, impulse una ruta para promover en los estados acuerdos de colaboración entre gobiernos, empleadores, sindicatos y confederaciones, articulados alrededor de tres ejes: salario, empleo y productividad.

La fórmula concentra buena parte de la discusión. Salario expresa cuánto recibe el trabajador; empleo, la capacidad de una economía para incorporar personas a la actividad productiva; productividad, las condiciones que permiten sostener y ampliar esa generación de valor. Tratarlos de manera conjunta abre la posibilidad de construir agendas regionales donde cada actor llegue con información, responsabilidades y propuestas.



La ruta propuesta es analizar integralmente las economías regionales para construir, desde sus características productivas, mejores condiciones salariales y laborales. La propuesta busca llevar una discusión que suele ocurrir en grandes foros económicos hacia los estados, donde efectivamente se instalan empresas, se forman trabajadores, operan sindicatos y se materializan las decisiones de inversión.

La CTM coloca al trabajo dentro de una discusión que también pertenece a economistas, empresarios y gobiernos, pero lo hace desde una posición propia: la productividad adquiere valor social cuando fortalece empleo, salarios y capacidades productivas al mismo tiempo.

El siguiente paso ya tiene una escala definida: llevar esa ecuación a cada entidad y convertirla en acuerdos posibles entre quienes producen, invierten, gobiernan y trabajan.

Salario, empleo y productividad pueden convertirse así en tres variables de una misma política regional: producir mejor, sostener trabajo formal y conseguir que una parte mayor del valor generado llegue también a quienes lo hacen posible.





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





LA CASA GRANDE

DE LOS TRABAJADORES

Las oficinas centrales se instalan en la calle de Motolinía núm. 19, Centro Histórico de la Ciudad de México.



FINALES DE LOS AÑOS 30 / AÑOS 40

Ante la falta de sede propia, las oficinas se mudan a la calle de Madero (Centro Histórico) y a Río Guadalquivir (colonia Cuauhtémoc).



1937

III Consejo Nacional

Se decide construir un "edificio social" propio; se acuerda una cuota por afiliado (de un peso hasta un día de salario).



Gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940)

Se adquiere el predio de Vallarta núm. 8.

1950

XXXVIII Consejo Nacional

Se reconoce que la falta de recursos ha impedido acondicionar el terreno de Vallarta.



1956

(seis años después)

Se legaliza el predio y se construye el primer edificio y un auditorio; se adquiere maquinaria para el taller de imprenta y mobiliario de oficina.

ABRIL DE 1980

X Congreso Nacional

Se anuncia la construcción del edificio actual; el primer edificio es demolido para dar paso a este.



28 DE NOVIEMBRE DE 1982

Inauguración del edificio actual, cerca del Monumento a la Revolución. Fidel Velázquez señala que el costo se financió con cuotas sindicales y con el 1% de los créditos otorgados por el INFONAVIT a las organizaciones obreras.

HOY

El icónico edificio se ha convertido en punto de encuentro de las distintas Federaciones y Sindicatos de la República.



"Las sedes... han sido testigos de innumerables batallas, asambleas, acuerdos, conmemoraciones, duelos y festejos de los trabajadores organizados en la CTM."

Fuente:

Aceves Nieto, L. (coord. gral.). (2019). "El patrimonio inmueble de la CTM". En La CTM a más de 80 años de su historia (pp. 215-217). Confederación de Trabajadores de México / Grupo Editorial Grañén Porrúa.



UNA MESA

C A D A V E Z M Á S A M P L I A

Al salir de Palacio Nacional después del Segundo Informe de Gobierno, Tereso Medina llevó el balance presidencial al terreno del trabajo: salarios, empleo, jornada laboral y T-MEC. La escena condensó una tarea política para la CTM: estar presente donde se define el rumbo del país y llevar a esos espacios una agenda construida desde los intereses de los trabajadores.

Palacio Nacional quedó atrás y la conversación continuó en la Plaza de la Constitución. Después de asistir al Segundo Informe de Gobierno de la Presidenta Claudia Sheinbaum Pardo, el Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), se detuvo frente a las cámaras. Dentro se había presentado el balance del Gobierno Federal; afuera, Medina comenzó a leerlo desde una perspectiva laboral.

Había materia para hacerlo. El discurso presidencial abordó la evolución de los salarios, el empleo y la reducción gradual de la jornada laboral hasta alcanzar 40 horas semanales en 2030, además del entorno internacional marcado por cambios arancelarios y comerciales. Estos asuntos terminan trasladándose a los centros de trabajo: modifican ingresos, organización de turnos, decisiones empresariales y condiciones para competir y producir.

La asistencia de un dirigente sindical a un acto de Gobierno remitía a una realidad más amplia. Una parte de la política laboral se define fuera del sindicato y de la empresa. También pasa por decisiones económicas, reformas, comercio exterior, seguridad social y políticas públicas. Para una Confederación nacional, estar en esos espacios significa conocer esas definiciones y construir una posición frente a ellas.



2 Informe de Gobierno 2025-2026



Desde la Plaza, una agenda del trabajo

En la entrevista realizada al salir de Palacio, Medina concentró su lectura en cuatro asuntos: salarios, jornada laboral, generación de empleo y servicios vinculados con salud y educación. Al referirse al Informe, valoró los avances presentados por la Presidenta y colocó su conclusión en una idea política recurrente en su discurso:

“independientemente de cualquier filiación política o partidista, el punto de encuentro es la unidad nacional de los mexicanos, y el punto de encuentro se llama México”.

La frase establece también una posición institucional. La relación con el Gobierno parte del reconocimiento de los poderes constituidos, pero la representación sindical conserva una referencia propia: los intereses laborales. Esa idea apareció nuevamente cuando el líder cetemista miró hacia Palacio Nacional y recordó a Don Fidel Velázquez Sánchez, de quien recuperó una definición: caminar colocando por delante “los altos intereses superiores de México y de los trabajadores”.

Historia y presente se encontraron así en la misma Plaza. La CTM pertenece a una tradición que participó durante décadas en la construcción de instituciones laborales, pero hoy enfrenta decisiones distintas: una nueva jornada, cadenas productivas sometidas a tensiones internacionales, cambios tecnológicos y una relación económica con América del Norte que influye directamente sobre industrias y empleos.





El T-MEC abre otra mesa

La entrevista cambió de escala cuando apareció el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). Medina sostuvo que la agenda comercial necesita incorporar la perspectiva de los trabajadores y recuperó una propuesta que la Confederación ha venido planteando: la participación de las organizaciones sindicales a través de un Consejo Plural Laboral. En sus palabras, el objetivo es que las revisiones avancen con una agenda progresiva y que el tratado contribuya a conservar empresas globales, empleos y mejores salarios en México.

Ahí se vuelve visible la dimensión política de una mesa cada vez más amplia. Una negociación salarial puede resolverse entre sindicato y empresa; el T-MEC incorpora gobiernos, cadenas

productivas, inversión y reglas comerciales que atraviesan sectores completos. Cuando una decisión internacional puede modificar empleos dentro de una planta mexicana, la representación laboral tiene razones para buscar un lugar en esa discusión.

Medina fijó además una condición desde la perspectiva de la Confederación: el respaldo al tratado está ligado a que sus resultados beneficien a México y a los países que lo integran. La formulación desplaza al sindicalismo de una posición meramente reactiva. Ya no basta con negociar las consecuencias de una decisión comercial cuando llegan al centro de trabajo; también importa participar mientras esas decisiones todavía están siendo discutidas.



Estar donde se decide

El recorrido de aquella mañana fue breve: Palacio Nacional, la Plaza de la Constitución y una entrevista. Pero los asuntos mencionados atravesaron prácticamente toda la agenda económica del trabajo: salario, jornada, empleo, soberanía y comercio exterior.

Ese es el significado político de la presencia. El sindicato conserva su raíz en el centro de trabajo, pero su capacidad de representación necesita alcanzar también los espacios donde se diseñan las condiciones que después llegan a él. Un tratado puede alterar una cadena productiva; una reforma

puede cambiar la organización de una jornada; una política económica puede abrir o cerrar márgenes para inversión y empleo.

La imagen final queda en la Plaza: un dirigente sindical sale de Palacio Nacional y convierte el balance gubernamental en una agenda de trabajo.

La mesa laboral ya no termina en el contrato colectivo de trabajo. También está donde México discute sus salarios, su empleo, sus relaciones comerciales y el rumbo de su economía.



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027

SECRETARÍA DE
CULTURA
DEL ESTADO DE GUERRERO



MUSEO
DE ARTE
VIRREINAL
DE TAXCO

EL GOBIERNO DE GUERRERO
A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE CULTURA ESTATAL
Y EL MUSEO DE ARTE VIRREINAL DE TAXCO

INVITA A LA EXPOSICIÓN DE ARTE CONTEMPORÁNEO

**“Artesanía, cultura
e ingeniería”**



Tony E.

VIERNES 2 DE OCTUBRE 2026 - 17:00 HORAS
MUSEO DE ARTE VIRREINAL DE TAXCO

VISÍTALA DEL 2 DE OCTUBRE AL 31 DE OCTUBRE
2026
ENTRADA LIBRE



LA GENERACIÓN QUE YA ESTÁ AQUÍ

En Oaxaca, un Sindicato con 38 años de historia y una Federación estatal que cumple 89 mostraron dos tiempos de una misma organización. El dato que cambió la conversación estuvo en la composición de las bases: en el SINATIFBANC, las mujeres representan el 58 por ciento de la afiliación. De Huatulco a Oaxaca de Juárez, la gira dejó dos compromisos concretos: abrir un espacio nacional para las mujeres cetemistas y construir nuevas rutas de oportunidad laboral entre regiones.

Oaxaca recibió primero con sus colores. La vestimenta tradicional, los alimentos compartidos y la convivencia dieron a la llegada a Huatulco un tono marcado por la identidad. Al día siguiente, la agenda entró de lleno en la organización sindical con la XXXI Asamblea General Ordinaria del H. Consejo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de Instituciones Financieras, Bancarias, Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Empleados de Oficina, Similares y Conexos de la República Mexicana (SINATIFBANC), encabezado por Leopoldo Villaseñor Gutiérrez.

El Sindicato llega a sus 38 años de existencia con 4,579 personas agremiadas. De ellas, 2,641 son mujeres y 1,938 hombres: 58 por ciento de

la afiliación es femenina. El Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), tomó ese dato como una fotografía de la organización actual y lo relacionó con una fórmula que utilizó durante la Asamblea: “la experiencia y la juventud, entre nuestra tradición y nuestra innovación”.

La cifra permitía mirar al SINATIFBANC desde el presente. Una organización nacida en 1988, en medio de grandes transformaciones del sistema financiero mexicano, tiene hoy una base donde las mujeres son mayoría y donde conviven trabajadores de distintas generaciones. Villaseñor conduce precisamente esa combinación: una estructura con historia que enfrenta un sector transformado por digitalización, nuevos servicios y nuevas formas de relación laboral.



El 58 por ciento se convierte en compromiso

Medina decidió llevar el dato más allá del reconocimiento. Desde la tribuna pidió a Doña Gloria Carrillo Salinas, Secretaria de Acción Femenil del Comité Nacional, comenzar a preparar un encuentro de mujeres de la CTM antes de concluir el año, con el Auditorio Fernando Amilpa como espacio propuesto. Para la organización, el 58 por ciento del SINATIFBANC se convirtió así en una referencia concreta para abrir un espacio nacional de participación, intercambio y formación.

Durante la misma intervención apareció otra definición sobre el sindicato que esperan las bases. Medina relató que, en las consultas realizadas con trabajadores, jóvenes y dirigentes, había encontrado una demanda recurrente: “un sindicato cerca de nosotros, cerca de nuestras familias; un sindicato que nos entienda”. La frase encontraba en aquella asamblea un destinatario evidente: mujeres y jóvenes que ya forman parte de la estructura y que exigirán respuestas vinculadas con su propia experiencia laboral.

El reconocimiento a Leopoldo Villaseñor Gutiérrez tuvo también ese contexto. Medina destacó su conducción y la unidad interna del Sindicato, colocando al liderazgo como vínculo entre la experiencia acumulada y una base cuya composición ha cambiado. La renovación aparece aquí menos como relevo y más como capacidad para organizar una realidad distinta sin desprenderse de lo construido durante 38 años.

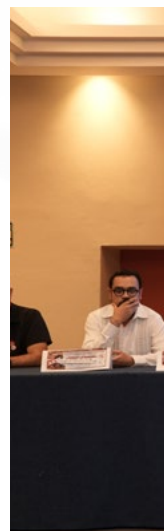


Ochenta y nueve años en Oaxaca

La jornada continuó en Oaxaca de Juárez, donde Medina se reunió con la Federación de Trabajadores de la entidad, encabezada por su Secretario General, Carlos Alberto Mejía Gil. Participó también Horacio Sosa Villavicencio, Titular de la Secretaría del Trabajo, junto con integrantes de la estructura cetemista estatal.

La Federación añadió otra medida del tiempo: 89 años de vida institucional, apenas uno menos que la CTM. Medina describió a Oaxaca como tierra de “historia, memoria colectiva y dignidad”. La frase encontraba respaldo en una estructura sindical que ha atravesado prácticamente nueve décadas de cambios económicos, políticos y laborales y continúa articulando la presencia de la Confederación en el estado.

Carlos Alberto Mejía Gil ocupa ahí una responsabilidad distinta a la de Villaseñor, pero complementaria: conducir una Federación histórica y conectar esa estructura con oportunidades actuales para los trabajadores oaxaqueños. La visita dejó precisamente una propuesta en esa dirección.





Una ruta entre regiones

Medina planteó explorar un acuerdo de colaboración entre Oaxaca y entidades industriales del norte del país para abrir oportunidades laborales a trabajadores oaxaqueños bajo condiciones de seguridad social, derechos y trato digno. La propuesta quedó como ruta por construir, pero introdujo una posibilidad relevante: que las Federaciones de la CTM colaboren entre sí cuando las oportunidades de empleo y las necesidades de trabajadores rebasen las fronteras estatales.

Oaxaca dejó así dos tareas identificables. En Huatulco, una organización donde las mujeres representan 58 por ciento de la afiliación dio origen al compromiso de convocar un encuentro nacional antes de terminar el año. En Oaxaca de Juárez, una Federación de 89 años abrió la posibilidad de conectarse con regiones industriales para ampliar oportunidades laborales con protección.

Leopoldo Villaseñor Gutiérrez y Carlos Alberto Mejía Gil encabezaron dos estructuras de edades distintas, pero ambas mostraron algo que ya está ocurriendo dentro de la Confederación: las mujeres, los jóvenes y las nuevas demandas laborales ya forman parte del presente de la Confederación.



Nacer menos, vivir más:

anticipar el futuro con empleo digno

Por **Ximena Guadarrama**



Recientemente, el debate en redes sociales sobre el futuro económico y social de los jóvenes ha puesto sobre la mesa preguntas que durante mucho tiempo parecían lejanas: ¿cómo viviremos cuando seamos mayores?, ¿tendremos una pensión suficiente?, ¿podremos acceder a servicios de salud?, ¿contaremos con una vivienda? e incluso, ¿qué condiciones tendremos para formar una familia?

Más allá de las opiniones que se han planteado, detrás de estas preguntas hay una realidad en México: la población está envejeciendo y la situación demográfica está cambiando.

De acuerdo con la Encuesta Intercensal 2025 del INEGI, la edad mediana de la población pasó de 29 años en 2020 a 32 años en 2025 ¹ y, según el Consejo Nacional de Población (CONAPO), la fecundidad en el país se encuentra alrededor de 1.6 hijos por mujer ². Esto no significa solo que habrá menos infancias: con el paso de los años habrá proporcionalmente menos personas incorporándose a la vida laboral y más personas llegando a edades avanzadas. La propia CONAPO estima que, entre 2025 y 2030, las personas menores de 11 años pasarían de representar 18.8% a 17.3% de la población, mientras que la población de 60 años y más aumentaría de 12.8% a 15% ².

A la par, en nuestro país y en el mundo la esperanza de vida ha aumentado. Es un gran avance médico y social, pero parece que aún no lo hemos analizado a detalle ni considerado para nuestro futuro, porque vivir más años exige que la calidad de vida cuente con seguridad económica, servicios de salud y una vivienda digna, entre otros elementos.





La salud es una parte central de esta discusión. La ENASEM reportó que en 2024, 41.5% de las personas de 50 años y más tenía un diagnóstico de hipertensión y 25.5% uno de diabetes ³. Vivir más años implica, por tanto, pensar con anticipación en los sistemas de salud, cuidados y protección social que acompañarán esa mayor longevidad.

Por eso, la pregunta no debería ser solamente por qué nacen menos niñas y niños, sino qué condiciones sociales y económicas están moldeando las decisiones de las nuevas generaciones. La elección de no ser madre o padre no responde solo a una preferencia generacional: también influyen cambios sociales, políticos y culturales, y la falta de un sistema y de condiciones que permitan siquiera plantearse sostener a otra persona con un empleo digno. Si formar una familia, adquirir una vivienda, mantener un empleo estable o ahorrar para la vejez son decisiones cada vez más difíciles, el fenómeno demográfico refleja el contexto en el que las nuevas generaciones construyen sus proyectos de vida. La baja natalidad puede ser, entonces, tanto causa de los desafíos futuros como consecuencia de ese contexto, y se entiende mejor como parte de una transformación social más amplia que como un problema demográfico aislado.

Aquí se encuentra uno de los principales retos: anticipar. La CONAPO destaca la necesidad de anticipar las acciones de política pública en el corto, mediano y largo plazo ², lo que implica identificar los cambios antes de que se conviertan en crisis. No basta con decir que debemos ahorrar o aportar si una parte importante de los trabajadores tiene ingresos que dificultan prevenir: el futuro se construye con las posibilidades del presente. Tampoco se trata solo de preparar a las personas para un sistema que ya existe, sino de preguntarnos si ese sistema responde al país que estamos construyendo. Empleo formal, salarios suficientes, seguridad social, acceso a vivienda, cuidados, educación financiera y mecanismos de ahorro para el retiro forman parte de una misma discusión.

Visto así, esta problemática puede convertirse en una oportunidad para replantear las políticas laborales, sociales y económicas que acompañarán a las próximas generaciones.

Por ello, en la Confederación de Trabajadores de México trabajamos para crear empleos dignos que garanticen una buena calidad de vida para las y los mexicanos. Estamos convencidos de que la seguridad de la vejez se construye desde la vida laboral con empleos formales, seguridad social, acceso a vivienda y servicios de salud. Anticipar el futuro significa fortalecer hoy la situación de quienes trabajan.

Fuentes:

1: INEGI. Encuesta Intercensal (EIC) 2025. Resultados publicados el 22 de septiembre de 2026.

2: Consejo Nacional de Población (CONAPO). Disminuye la población infantil. 10 de enero de 2025. El documento señala la reducción de la población infantil, el aumento de la población de 60 años y más y la necesidad de anticipar políticas públicas en el corto, mediano y largo plazo.

3: INEGI. Encuesta Nacional sobre Salud y Envejecimiento en México (ENASEM), 2024.





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.



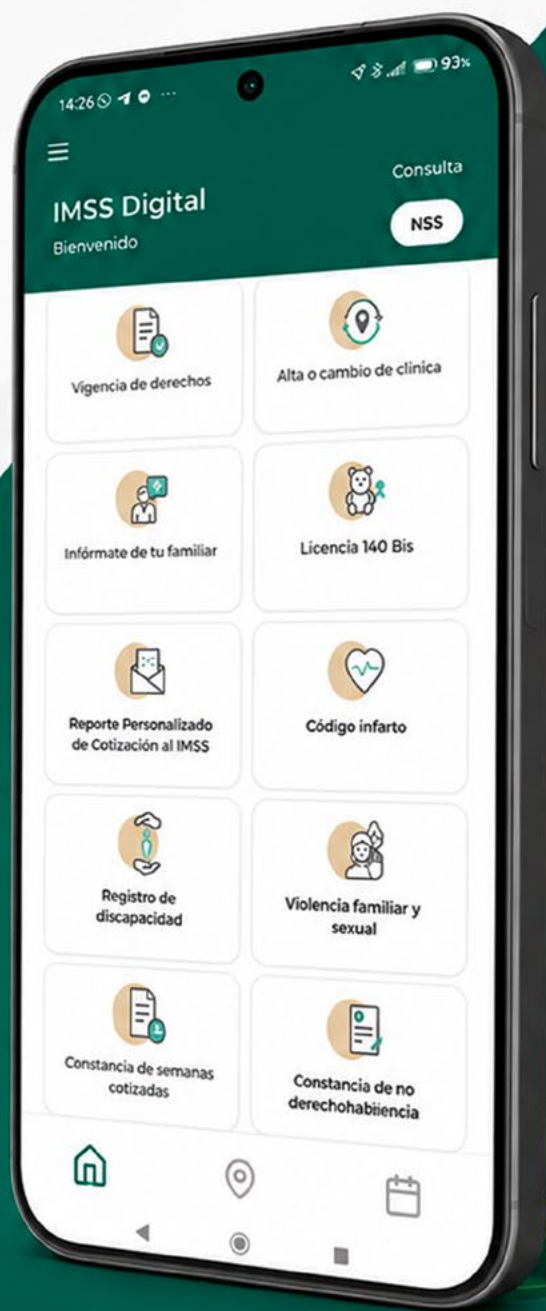
Obtener tu Licencia 140 Bis.



Generar reportes y comprobantes.



Conocer tu Código Infarto y más servicios.



Disponible en:



Consíguelo en el
App Store



DISPONIBLE EN
Google Play



IMSS
DIGITAL



IMSS Digital:
servicios al alcance de todos.



SETENTA Y DOS AÑOS CAMINANDO JUNTOS

Ocho mil trabajadoras y trabajadores salieron de la Glorieta de Peralvillo rumbo a la Basílica de Guadalupe. La 72.ª peregrinación del Sindicato Nacional de Trabajadores Harineros y Panificadores volvió a reunir cinco secciones alrededor de una tradición que, después de más de siete décadas, sigue hablando de identidad, organización y pertenencia.

Desde temprano, la **Glorieta de Peralvillo** comenzó a llenarse de contingentes. Llegaban trabajadores de distintos centros laborales, familias, dirigentes y representantes de las **Secciones 1, 4, 6, 24 y 25**. El destino era conocido por todos: la Basílica de Guadalupe. También lo era el recorrido. El domingo 23 de agosto, cerca de **ocho mil personas** participaron en la **72.ª peregrinación del Sindicato Nacional de Trabajadores Harineros, Panificadores, de Alimentos, del Transporte y Comercio, Similares y Conexos de la República Mexicana**.



Hay acontecimientos sindicales que se explican a partir de una negociación o de un acuerdo. Este se entiende mejor observando la calle. Banderas, contingentes que avanzan juntos, compañeros que vuelven a encontrarse y generaciones distintas compartiendo el mismo trayecto. Durante unas horas, la organización deja los centros de trabajo y ocupa el espacio público de otra manera: camina como comunidad. La fe forma parte de la escena, pero también la identidad construida durante décadas entre personas que reconocen una historia y una organización comunes.

Al frente de esa continuidad está **Don Gerardo Cortés García**, Secretario General Nacional del Sindicato, acompañado por su Comité Ejecutivo Nacional. La realización de una movilización de esta dimensión exige organización mucho antes de que salga el primer contingente de Peralvillo: coordinación entre secciones, convocatoria, logística y una estructura capaz de mantener viva una tradición de más de siete décadas.

La peregrinación adquiere por eso un significado que rebasa el acto religioso. Cada edición renueva vínculos entre secciones y trabajadores que durante el resto del año viven la organización desde empresas, contratos, asambleas y negociaciones distintas. Aquí la pertenencia se vuelve visible. **La identidad sindical también se construye en los rituales compartidos, en aquello que una generación recibe de otra y decide conservar.**

Setenta y dos años después, el recorrido continúa. Cambian los trabajadores, cambian las empresas y cambian los desafíos del mundo laboral; permanece, sin embargo, una imagen: miles de personas avanzando juntas hacia un mismo punto.

A veces una organización también puede contar su historia caminando.





ENTRE LOS 300, LA VOZ DEL TRABAJO

La inclusión de Tereso Medina en la edición 2026 de Los 300 Líderes más Influyentes de México colocó también a la representación sindical en un espacio donde convergen empresa, política, ciencia, cultura, medios y sociedad civil. Más que una distinción individual, la presencia adquiere sentido como expresión institucional: el trabajo organizado también forma parte de la conversación sobre el rumbo del país.



La Comida Anual de Los 300 Líderes Mexicanos reúne perfiles provenientes de distintos ámbitos de la vida nacional. El 9 de septiembre, entre empresarios, académicos, representantes de la cultura, medios, deporte y sociedad civil, participó por primera vez el **Mtro. Tereso Medina Ramírez, Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México (CTM)**, incluido en el listado de los 300 liderazgos reconocidos por la publicación en 2026.

Medina agradeció con una lectura colectiva: **“La asumo también como un reconocimiento a la presencia de la CTM y a la voz de millones de trabajadoras y trabajadores.”** Detrás de un nombre aparece una

estructura integrada por sindicatos, federaciones y trabajadores cuya actividad sostiene industrias, servicios y cadenas productivas a lo largo del país.

Crecimiento, inversión, tecnología, competitividad y productividad suelen discutirse desde perspectivas empresariales, gubernamentales o académicas; la representación sindical incorpora otra mirada: la de quienes participan directamente en los procesos productivos y viven sus consecuencias en el salario, el empleo, la seguridad social y la formación.

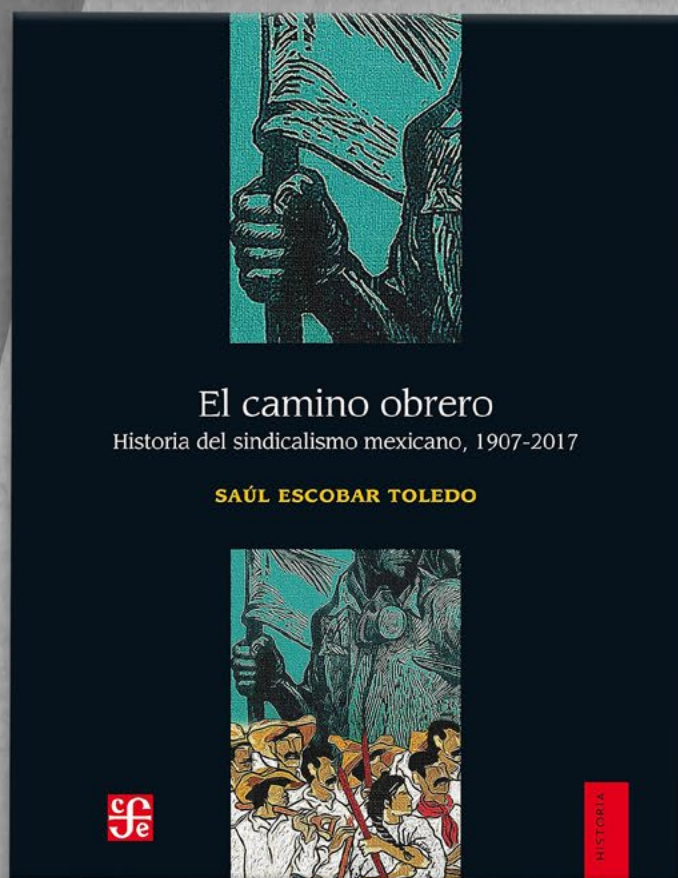
El encuentro permitió además conversar con actores procedentes de sectores

distintos. Medina resumió esa disposición con una frase: **“México necesita diálogo, coincidencias y capacidad para construir acuerdos”**. En ese contexto, estar entre Los 300 amplía el espacio donde la CTM puede hacer visible una agenda laboral y escuchar otras lecturas sobre los desafíos nacionales.

La fotografía adquiere así un significado más amplio que el reconocimiento personal. **Allí donde México conversa sobre inversión, desarrollo, tecnología y futuro, la voz del trabajo tiene también algo que decir.**



¡IMPERDIBLES — — DEL MES!



El camino obrero. Historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017.
Saúl Escobar Toledo
Libro, 2021.

La obra ofrece una síntesis histórica indispensable sobre la evolución de las organizaciones de trabajadores en México, estructurada a lo largo de más de un siglo de transformaciones políticas y económicas.

Disponible en: Fondo de Cultura Económica



Historia Viva. La voz del pueblo de México —
INEHRM / Radio Educación
Podcast, 2020.

Producción del INEHRM en colaboración con Radio Educación y aborda acontecimientos que han contribuido a formar la historia de México y da visibilidad a grupos marginados (mujeres, comunidades originarias, niñez, diversidades).

Disponible en: Spotify y iVoox.



Working: What We Do All Day
Serie documental, 2023

Explora qué significa trabajar para personas de diferentes clases y sectores, y cómo el trabajo afecta identidad, bienestar y vida cotidiana.

Disponible en: Netflix

EL FUTURO YA EMPEZÓ >>>>



40 HORAS

Cambiará la organización del tiempo de trabajo.



INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Cambiará funciones, capacidades y formas de producir.



INFORMALIDAD

Obliga a mirar no sólo cuántos trabajan, sino con qué derechos.



PRODUCTIVIDAD

Exige acuerdos entre inversión, empleo y mejores condiciones laborales.



NUEVAS GENERACIONES

Ya están modificando la vida interna de sindicatos y Federaciones.

Todo eso aparece, de distintas maneras, a lo largo de esta edición. Son señales diferentes de una misma transformación del mundo laboral.

LA DIFERENCIA ESTÁ EN EL MOMENTO

Antes

de que cambie un puesto:

formar.

de que llegue una inversión:

conocer.

de que una tecnología desplace capacidades:

preparar.

de que una decisión se vuelva consecuencia:

negociar.

de que un problema se vuelva permanente:

actuar.



ESO ES ANTICIPAR

Anticipar no es adivinar el futuro.

Es llegar cuando todavía existe margen para decidir sobre él.

LA TESIS DE ESTA EDICIÓN

El sindicalismo del futuro no será solamente el que responda mejor a los cambios. Será el que aprenda a llegar antes.

EL FUTURO DEL TRABAJO YA ESTÁ SOBRE LA MESA.

LA VOZ DE LOS TRABAJADORES DEBE ESTAR PRESENTE DONDE SE DECIDE.

¡Estamos listos!

DIPLOMADOS

Formación de Líderes Laborales



DIPLOMADO

Gestión Estratégica de las Relaciones Laborales



DIPLOMADO

Desarrollo de Habilidades de Gestión Integral para Mandos Medios

INFORMES:

☎ **844 415 1199**
818 252 7683

✉ edgar.navarro@desarrollolaboral.com.mx



LA CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO

se manifiesta por la independencia nacional

