

SINDIKL

POR LA TRANSFORMACIÓN DE MÉXICO

EXCELENCIA Y LIDERAZGO
VALORES DEL SUTERM

• inai •

entrevista exclusiva

La Casa
en Llamas

Rompiendo
el Techo de Cristal

Pensiones
Un tema de interés para todos

NOVIEMBRE 2019 REVISTA 1

W W W . S U T E R M . M X

EL FUTURO DE NUESTRA NACIÓN ESTÁ EN TUS MANOS



FOTOGRAFÍA POR DAVID MELO GUEVARRA



SINDIKL

EDITORIAL

POR LA TRANSFORMACIÓN DE MÉXICO

Con este número nace la revista **SINDIKL**; lleva ese nombre, porque se trata de un proyecto que emprende nuestro sindicato para el análisis y difusión de los diversos temas que nos rodean y definen; al mismo tiempo, para desarrollar una conciencia crítica sobre el desarrollo técnico y la evolución política y social; con ello, fortaleceremos nuestra ideología sindical, aspecto necesario en estos tiempos para el desarrollo de una sociedad basada en el conocimiento y en la concientización del avance técnico; de esta manera, consolidaremos al SUTERM.

La revista publicará diversos artículos; en ella daremos cuenta de los proyectos, logros, análisis, acontecimientos y en general de aquellas contribuciones creativas generadas por los miembros de nuestro sindicato. En su tarea futura, y para garantizar sus objetivos, **SINDIKL** será el medio de difusión cuyo rumbo y orientación estará íntimamente ligada con las necesidades, aspiraciones y reivindicaciones de nuestra comunidad electricista y se adaptará a la transformación que un sector eléctrico sustentable asocia.

A partir de ahora, los lectores de la revista **SINDIKL** dispondrán de una nueva propuesta sindical. En su elaboración, se ha decidido utilizar las poderosas herramientas digitales. Aspiramos a que la imagen de la revista se fortalezca y resulte interesante para los sentidos y anhelo de conocimiento; este binomio, permitirá desplegar todas las ventanas digitales que la integran. Ustedes están invitados a abrir cuantas de ellas deseen para aspirar los aires frescos que se generan a partir del conocimiento político, técnico, científico, financiero, valores humanos, juicios y opiniones que aquí se ventilarán.

En estos momentos, en los que erróneamente la clase política y el capital maximizan a los mercados por encima del ser humano y pretenden minimizar la importancia de los trabajadores y sus alternativas, en el sindicato concebimos que opinar y trabajar sobre aspectos de energía equivale a hablar y hacer política; asimismo, sostenemos que la energía, particularmente la que se deriva del sector eléctrico, constituye la unión entre la infraestructura y la superestructura de cualquier nación; por ello, garantizar la seguridad eléctrica

en el país, constituye el tema más importante del momento. De acuerdo a lo anterior, se hace necesario extender un pensamiento racional como único camino posible para superar prejuicios; pero principalmente, para salvaguardar a nuestras instituciones democráticas y a nuestra civilización.

El contenido de **SINDIKL** ofrecerá diversos espacios para quienes deseen investigar; por ejemplo, para que dispongan de la información necesaria del estado en que se encuentra nuestra empresa y país; en ese sentido, se harán los balances necesarios; conoceremos presupuestos, políticas asociadas, estructura, lineamientos, planeación, proyectos actuales y futuros, métodos y modelos utilizados para resolver la complejidad, demanda, precio de combustibles, tarifas, deuda, financiamientos, riesgos, coberturas, compromisos internacionales, energías renovables, redes inteligentes, fibra óptica, energía nuclear, geotermia, entre otras.

Para que nuestras ideas perduren, éstas serán practicadas, quedarán escritas y serán el vehículo de transformación; al mismo tiempo, analizaremos y cuando proceda reivindicaremos las doctrinas políticas que se derivan del actual contexto nacional e internacional; al mismo tiempo, examinaremos aquellos casos históricos de los que los trabajadores electricistas nos enorgullecemos y que son referentes tanto de la lucha de clases, como de la evolución energética y técnica del país y del mundo. En **SINDIKL** demostraremos que en el sector eléctrico la investigación, el desarrollo y la innovación, son las variables fundamentales que deben privilegiarse; por ello, seguiremos pugnando por todos los medios para que nuestra empresa las impulse. Dejaremos claro que de nada sirve al país contar con una industria eléctrica medieval; de igual manera, informaremos sobre los importantes logros que los sutermistas hemos alcanzado y que requieren de la protección legal asociada a la Propiedad Intelectual. Se trata de seguir colocando en alto al SUTERM. No debe olvidarse que para las corporaciones internacionales estos temas son prioritarios; con ellos, controlan a los mercados e incrementan sus ganancias.

En las páginas de nuestra revista nos enteraremos de la ruptura que con nuestro trabajo hacemos de los equilibrios naturales, de los procesos reversibles e irreversibles, de los impactos ecológicos y sociales



que las tecnologías de la transformación de la energía ocasionan; también, conoceremos las cargas financieras que asocian y desarrollaremos una nueva economía ambiental como tema prioritario en la planeación de un sector eléctrico sustentable. Por otro lado, se solicitará a los agremiados el aporte de sus puntos de vista sobre el quehacer sindical; por ejemplo, sus anhelos para fortalecer al sindicato; sus verdaderas necesidades de adiestramiento, capacitación y especialización, sus aspiraciones a corto y mediano plazo o sus juicios sobre temas diversos.

La revista será una biblioteca en cuyos estantes se guardarán los textos de divulgación, difusión y debate. Si los lectores desean enterarse de hallazgos importantes y recientes en la ciencia y técnica, nuestra publicación será un lugar donde encontrarán información sobre el genoma humano, el actual armamento nuclear, la clonación, la eutanasia, el uso de células madre, la fusión nuclear, el cambio climático... y hasta la demostración de maravillosos teoremas matemáticos.

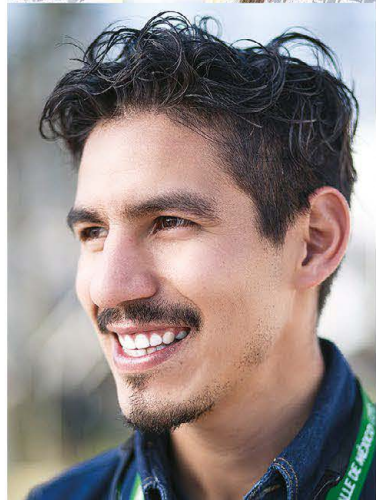
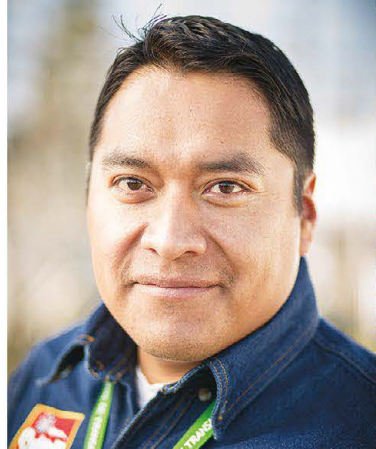
Los trabajadores electricistas no somos autómatas insensibles a la cultura, procuramos siempre hacer un balance entre nuestra labor técnica y artística, lo mismo hacemos con el deporte; a éste, lo consideramos como variable indispensable para la salud y la recreación. Sembraremos literatura, música, pintura y con ello todas las bellas artes, nos convertiremos en una guarida para reseñar y compartir lecturas, daremos énfasis a los libros que todo sindicalista está obligado a leer.

Desarrollaremos la perspectiva de género a través de acciones que orienten hacia el respeto y la tolerancia, promoviendo la prevención, la atención y erradicación de todo tipo de violencia, así como la participación equitativa en el desarrollo de sus actividades. Hablaremos de Transparencia, no olviden que estamos obligados a ello; al hacerlo, seremos congruentes y pugnaremos para su consolidación.

Por supuesto, abordaremos la evolución, potencial y perspectiva de las redes sociales como transformadoras de la sociedad, pero también como negocio, discutiremos sobre ¿qué es más barato y eficiente: transmitir por redes o hacerlo por satélites de órbita baja?. Para contribuir a un cambio verdadero que nos haga avanzar hacia un sindicato y una sociedad más justa e igualitaria, analizaremos decidida y ampliamente el nuevo papel que los trabajadores tenemos en la sociedad y la historia.

Finalmente, con la seguridad que me brinda el saber que contaré con sus opiniones y colaboración, les informo que mantendré el trabajo y la consulta obligada a las bases; ello, para reiterar en todos los ámbitos que nuestra organización sindical ha pugnado y pugnará por lograr una empresa sustentable y un país más próspero.

Víctor Fuentes del Villar
Secretario General del CEN del SUTERM



SABÍAS QUÉ...
DE TODA LA ENERGÍA LIMPIA
QUE SE GENERA EN MÉXICO
EL 70% ES OBTENIDA
POR LA CFE.



VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR
SECRETARIO GENERAL

MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ
SECRETARIO DEL INTERIOR

RUBÉN MARTÍN GARCÍA CASTELÁN
SECRETARIO DE FINANZAS

VINICIO LIMÓN RIVERA
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

EZEQUIEL MEIXUEIRO VELÁZQUEZ
SECRETARIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS

NEREO VARGAS VELÁZQUEZ
SECRETARIO DE TRABAJO

JOSÉ TOBÓN MARTÍNEZ
SECRETARIO DE FOMENTO Y DESARROLLO DEL SECTOR SOCIAL

EFRÉN FUENTES OCHOA
SECRETARIO DE RELACIONES

MARÍA DEL CARMEN ORTEGA ZÚÑIGA
SECRETARIA DE PREVISIÓN SOCIAL

DANIEL PEÑA TREVIÑO
SECRETARIO DE ACCIÓN POLÍTICA

CARLOS V. M. CARRETO Y FERNÁNDEZ DE LARA
SECRETARIO DE GESTIÓN INDUSTRIAL

CARLOS ORTEGA CALATAYUD
SECRETARIO DE EDUCACIÓN

LIZANDRO LIZAMA GARMA
SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL

ALFREDO MOLINA COTARELO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DE JUSTICIA

SERVANDO DÍAZ SUÁREZ
VOCAL

VÍCTOR MANUEL GARCÍA TRUJEQUE
SECRETARIO

LUIS DÍAZ VARGAS
VOCAL

SINDIKL
POR LA TRANSFORMACIÓN DE MÉXICO

DIRECTOR, VÍCTOR FUENTES DEL VILLAR. **SECRETARIO DE COMUNICACIÓN SOCIAL,** LIZANDRO LIZAMA GARMA. **COORDINADOR DEL CONSEJO EDITORIAL,** MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ. **CONSEJO EDITORIAL:** LEONARDO RODRÍGUEZ STRAUSS, ULISES RUÍZ MARÍN, HECTOR CUAPIO ORTÍZ, ALEJANDRO ÁLVAREZ SÁNCHEZ, MIRIAM SOSA CASTILLO, MARIO ALBERTO CANO LARA, DAVID MELO GUEVARA, DAVID ESPARZA CASTILLO, IVES AMAURY TINOCO MARTÍNEZ, GABRIELA WARTENWEILER PAVÓN, ELISA MONTIEL TAPIA, DOLORES ERIKCA JIMENEZ ÁLVAREZ, LUCÍA OSTOS GAITAN. **CORRECTOR DE ESTILO Y REVISIÓN,** CRISTINA TEJEDA VERA. **IMAGEN Y DIFUSIÓN SUTERM:** LEONARDO RODRÍGUEZ STRAUSS, ULISES RUÍZ MARÍN, MARIO ALBERTO CANO LARA. **DISEÑO EDITORIAL,** DAVID MELO GUEVARA. **FOTOGRAFÍA:** MARIO ALBERTO CANO LARA, DAVID MELO GUEVARA. **COLABORADORES EN ESTE NÚMERO:** ANDREA PATRICIA RIVERA RODRÍGUEZ, MARIANO BOTEY HERNÁNDEZ, CAROLINA FLORES GAYTAN. **MEDIOS DIGITALES,** JORGE ALEJANDRO ESPINOZA AYALA. **RESPONSABLE DEL PORTAL SUTERM,** SOPHIA OROZCO SALDIVAR.

SINDIKL ES UNA PUBLICACIÓN DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA EDITADA Y PUBLICADA POR GRUPO EDITORIAL SUTERM CON DOMICILIO EN CALLE RÍO GUADALQUIVIR 106, COL. CUAUHTÉMOC, CIUDAD DE MÉXICO, C.P. 06500. CERTIFICADO DE RESERVA DE DERECHO AL USO EXCLUSIVO DEL TÍTULO SINDIKL OTORGADO POR LA DIRECCIÓN DE RESERVAS DE DERECHOS DE INSTITUTO NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR. CERTIFICADO DE LICITUD DE TÍTULO Y CERTIFICADO EN TRÁMITE AMBOS OTORGADOS POR LA COMISIÓN CALIFICADORA DE PUBLICACIONES Y REVISTAS ILUSTRADAS DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN. EDITOR RESPONSABLE: MARIO ERNESTO GONZÁLEZ NÚÑEZ. DISTRIBUIDO POR GRUPO EDITORIAL SUTERM. FECHA DE IMPRESIÓN DEL EJEMPLAR NÚMERO 1: 27 DE NOVIEMBRE DE 2019. LOS ARTÍCULOS FIRMADOS POR LOS COLUMNISTAS NO NECESARIAMENTE REFLEJAN LA OPINIÓN DE LOS EDITORES. LOS LISTADOS Y DEMÁS DATOS COMERCIALES Y/O DE LOS CONTENIDOS EN ESTA PUBLICACIÓN SON SÓLO DE CARÁCTER INFORMATIVO Y LOS EDITORES NO ASUMEN NINGUNA RESPONSABILIDAD RESPECTO DE ELLOS. DEL MISMO MODO, LOS EDITORES NO SE RESPONSABILIZAN POR LA CALIDAD, CONFIABILIDAD, VERACIDAD O CUALQUIER OTRA CARACTERÍSTICA DE LOS PRODUCTOS, ARTÍCULOS O SERVICIOS ANUNCIADOS Y/O PUBLICADOS. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS 2019. PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, ASÍ COMO CUALQUIER FORMA DE ALMACENAMIENTO O TRANSMISIÓN POR NINGUNA FORMA O POR NINGÚN MEDIO QUE NO TENGA EL PERMISO EXPRESO DEL SUTERM. EL USO DE UN LENGUAJE QUE NO DISCRIMINE NI MARQUE DIFERENCIA ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES UNA DE LAS PREOCUPACIONES DEL SUTERM. SIN EMBARGO, SU UTILIZACIÓN EN NUESTRA LENGUA PLANTEA SOLUCIONES MUY DISTINTAS. SOBRE LAS QUE LOS LINGÜISTAS AÚN NO HAN CONSEGUIDO ACUERDO. EN TAL SENTIDO Y CON EL FIN DE EVITAR LA SOBRECARGA GRÁFICA QUE SUPONDRIA UTILIZAR EN ESPAÑOL O/A PARA MARCAR LA EXISTENCIA DE AMBOS SEXOS, HEAMOS OPTADO POR UTILIZAR EL CLÁSICO MASCULINO GENÉRICO. EN EL ENTENDIDO DE QUE TODAS LAS MENCIONES EN TAL GÉNERO REPRESENTAN A TODOS/AS. HOMBRES Y MUJERES DE NUESTRA COMUNIDAD SINDICAL ABARCANDO CLARAMENTE A AMBOS SEXOS.



#SUTERMENLARED
COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL



Te gusta Siguiendo Compartir

Suterm CEN
Publicado por Leonardo Rodríguez [?] · 8 de julio ·
Mujeres trabajadoras en acción, el gran trabajo que nuestras compañeras linieras realizan. Con ideas innovadoras, visionarias y por el camino de esfuerzo, confianza, motivación y trabajo, ponen muy en alto el papel de la mujer en este tiempo y nuestra empresa.
#YoSoySUTERM #Mujertrabajadoraencampo #Igualdaddegénero #Orgullo Nacional #Mujerliniera



#YoSoySuterm

Obtén más Me gusta, comentarios y contenido compartido
Promociona esta publicación por \$500 para llegar a 30 personas

72.502 Personas al día
@SUTERM_CEN

Suterm CEN
Publicado por Jorge Alex Espinosa [?] · 1 de mayo ·
Día Internacional del Trabajo, 1º de Mayo



"...Nuestro discurso es el trabajo".
— Víctor Fuentes Del Villar —
1 de mayo de 2019 / Día del Trabajo

@SUTERM_CEN SUTERM_NACIONAL

Í N D I C E

34 PERSPECTIVAS
DE LA SECRETARÍA GENERAL

42 TRANSPARENCIA
UN TRABAJO DE TODOS

14 EL DILEMA
DE LAS PENSIONES

LA ÉTICA
LOS VALORES DEL SUTERM **26**

SOBRE PESO
EL ENEMIGO SILENCIOSO **28**

EQUIDAD DE
G É N E R O **56**

FOTOGRAFÍA POR DAVID MELO GUEVARA



ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL

Por: *Andrea P. Rivera Rodríguez*

¿Te has preguntado como sería la vida en nuestro país, si los derechos de hombres y mujeres fueran respetados por igual?, ¿Te has imaginado entonces, como sería si todos pudiéramos alcanzar las mismas oportunidades sin importar si somos hombres o mujeres?

Déjame decirte con seguridad que es posible y a llegado a suceder en nuestro país, gracias a que hay personas como tu y como yo que han creído firmemente en la Equidad de Género.

Y lo hemos podido apreciar hoy en día con la mexicana Mayra González quien en este año logro romper "el techo de cristal" y ascendió a nivel mundial como Directora General de ventas Globales de Nissan Motor en Japón. Ella en su trayectoria venció todo tipo de retos, resistencias y tropiezos, con los que personas como tu y yo nos enfrentamos todo el día.

¿Y qué me dices, de que por primera vez en la historia de la Cámara de Diputados de la Republica Mexicana en la actual legislatura esta conformada por hombres y mujeres a la par?, esto es lo que llamamos una "legislatura de paridad", siendo presidida por Laura Angélica Rojas Hernández la Mesa Directiva electa el pasado 5 de septiembre.

La sociedad mexicana esta cada día mas abierta a este cambio, derrumbando muros de antiguos paradigmas donde las mujeres eran limitadas cuando se trataba de trabajos que solo los hombres podían aspirar. Para sumarse a estos esfuerzos de cambio en nuestro país, el SUTERM Nacional creo en el seno de su Secretaría del Interior "La Unidad de Equidad de Género", que abre la puerta para hacer realidad y tangible la igualdad de derechos y oportunidades entre los hombres y las mujeres que integran las filas del SUTERM.

En el marco histórico de CFE en conjunto con el SUTERM, en 2011 en la División de Distribución Valle de

Sur integró a las primeras 32 mujeres linieras a su capital humano; que fueron capacitadas y que cumplieron con las exigencias del puesto. Acción que materializo la Equidad de Género en estas instituciones; por que durante muchos años atrás era una actividad que en su totalidad se llevaba a cabo exclusivamente por hombres.

Muchos son los restos que se viven actualmente y que entorpecen que se logre a plenitud la Equidad de Género en nuestro país, como la violencia de género, los feminicidios, la violencia en espacios públicos, la desigualdad de salarios a trabajos similares ejecutados entre hombres y mujeres en diversos sectores económicos, la discriminación de género, el famoso techo de cristal y más etcéteras; que aún se encuentran arraigados en nuestra cultura.

Tú y yo como sociedad en lo individual y en lo colectivo podemos apoyar en éstos grandes retos, ayudar a construir una cultura basada en el respeto

hacia la mujer en todos los sentidos y en toda la extensión de la palabra, tanto laboral como social, debe ser nuestro principal objetivo. ¿Pero... por dónde podemos empezar? Sin duda alguna por nuestra casa, siendo consientes de que nuestros actos son el ejemplo para el actuar de nuestros hijos, quienes son el presente y el futuro inmediato de la sociedad; haciendo del respeto nuestra principal guía para la convivencia de los unos con los otros, llámese mujer con mujer, hombre con mujer, hombre con hombre, niño con niña, niño con adulto, en fin y todas las combinaciones.

Es importante recordar que nosotros somos los agentes del cambio, los principales responsables, para que presentes y futuras generaciones de niños sean completamente libres de elegir que es lo que quieren ser cuando sean grandes sin importar su género, sin ser blanco de discriminaciones o cualquier tipo de agresión.

**HACER REALIDAD
LA EQUIDAD DE GÉNERO ES
UNA TAREA DE TODOS**

LAS PENSIONES

UN TEMA DE INTERÉS

Por: Manuel Lepe Pineda



Las pensiones se derivan de una preocupación relativamente reciente en la historia de la humanidad, cuando la fuerza laboral pasó del modo de producción esclavista a los modelos de la Revolución Industrial. Particularmente, en el mundo occidental se plantearon tres cuestiones: la llegada a la vejez con su pérdida de productividad, la justicia social defendiendo el derecho a llevar una senectud sin presiones laborales, y finalmente, la colocación laboral de las nuevas generaciones.

En México, en la Constitución de 1917 se establecen las condiciones relativas a la Seguridad Social como derecho de los mexicanos, lo cual es una conquista derivada de la Revolución. Se fundamentó la necesidad de contar con Programas de Previsión Social, así como los seguros de pensiones. Esto dispuso la base legal para la relación entre trabajadores, patronos y Estado.

En 1943 se funda el Instituto Mexicano del Seguro Social y se le da a la Seguridad Social el carácter de obligatoria, siendo una de sus funciones el otorgar una pensión que, en su caso, y previo cumplimiento de los requisitos legales, debe ser garantizada por el Estado.

El sistema de pensiones inicial, surgió como un beneficio proveniente del Estado, de un gobierno protector, comprometido en otorgar pensiones generosas al llegar a la vejez, basadas en los últimos niveles de sueldo alcanzados por el trabajador. Este esquema se denomina de Beneficio Definido (BD), bajo el cual las pensiones de los jubilados son pagadas con las contribuciones de los trabajadores en activo. Es evidente que este esquema de BD es viable, mientras la proporción de activos sea sustancialmente mayor

que la de jubilados, como sucedió a principios del siglo XX. A partir de la década de 1970, iniciaron las recurrentes crisis económicas que obligaron a tomar medidas tendientes a disminuir la carga, que para el Estado, representaban los sistemas de pensiones. Se observó la necesidad de buscar un mecanismo que otorgara los mayores beneficios al momento del retiro, acorde con la situación que prevaleciera en el país.

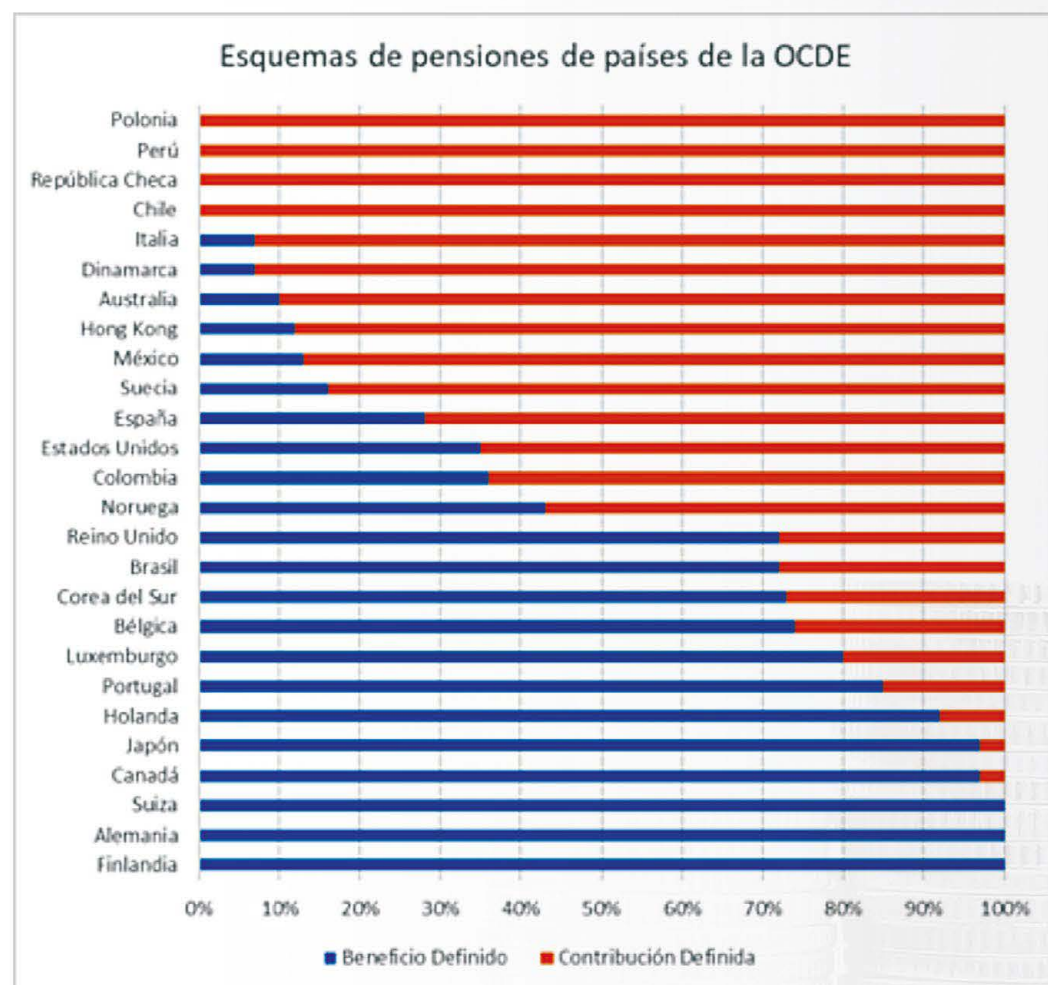
Al registrarse cambios como una esperanza de vida mayor, disminución en la tasa de natalidad y una dinámica diferente en los mercados laborales, actuarialmente fue inviable el esquema de BD, pues cada vez hay más jubilados en proporción a los activos. Esto ha orillado a muchos países a buscar otro sistema de pensiones para sustituir al de BD.

En México, a finales de la década de 1980 se buscó la mejor forma de realizar una transición a un nuevo sistema de pensiones, cuyo resultado fue la Reforma a la Ley del Seguro Social que da origen a un nuevo esquema administrado por las AFORE (Administradoras de Fondos para el Retiro) y cuya aplicación fue a partir del 1 de julio de 1997.

El nuevo esquema denominado de Contribución Definida (CD), consiste en cuentas individuales donde cada trabajador contará con un fondo formado por las aportaciones destinadas a financiar su pensión. Dichas aportaciones provienen de un esquema tripartita: el trabajador, el patrón y el Estado. Los recursos que el trabajador pensionado recibirá en su retiro, dependen totalmente de la cantidad que se haya acumulado a lo largo de los años de servicio, provenientes de las aportaciones y rendimientos obtenidos por la inversión del fondo.

A nivel internacional, con base en un estudio de 26 países de la OCDE, 88% (23 países) cuentan con esquemas de CD y sólo el 12% (3 países) cuentan únicamente con el plan de BD, como se observa en la gráfica siguiente:

buscó una solución referente a la prestación laboral de la jubilación. Surgió entonces el esquema de la Cuenta Individual de Jubilación (CIJUBILA), a partir del 19 de agosto de 2008, que es uno de CD donde tanto



Fuente: Beyond their borders, evolution of foreign investment by pension funds. ALFI; PwC, 2015.

Lo anterior muestra que la Contribución Definida es muy importante como esquema de pensiones en la búsqueda de la sustentabilidad de la población que llega a la vejez.

En Comisión Federal de Electricidad se vivió un fenómeno similar, en un principio el número de jubilados era pequeño con respecto al de activos y, paulatinamente, se han incrementado los jubilados. Dado que el esquema de jubilación original era de BD, resultaba insostenible a largo plazo, por lo cual se

el trabajador como la empresa realizan aportaciones a un fondo de previsión social cuya finalidad es complementar al esquema de jubilación del Régimen Obligatorio del Seguro Social.

En la actualidad, frecuentemente, el tema de las pensiones genera interés en las personas cuando queda poco tiempo para poder prever una vejez digna: al llegar a una edad avanzada y saber que es poco probable que alguien le pueda proporcionar un

empleo, cayendo en cuenta de que todavía queda vida por delante y no se tiene una situación económica segura para el futuro.

En este sentido, un concepto demográfico muy importante relacionado con la expectativa de vida de las personas es la denominada Esperanza de Vida (EV), que es el número de años que se espera que viva una persona desde su nacimiento. La EV en México ha ido creciendo. De acuerdo con el INEGI, en 1930 la EV era de 34 años y en 2016 era de un poco más de 75 años. Es notorio el incremento en los años de vida que se espera que la población viva y para lo cual se debe contar con recursos en la vejez.

Dado que el objetivo de una pensión de vejez es mantener un nivel de consumo constante proveniente del ahorro que el trabajador acumuló en su etapa productiva cuando éste ya no cuente con ingresos resultado de su trabajo, es fundamental conocer más sobre este tema y aplicar medidas de ahorro que nos permitan contar con los recursos suficientes para disfrutar de ese momento de júbilo al retirarnos de la vida laboral.

Y tú, ¿cuánto estás ahorrando para una vejez plena?...

Correo electrónico:
manuel.lepe@cfe.gob.mx

Fuentes: CONSAR (2018). Las pensiones en México y el mundo. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2017). Pensiones y jubilaciones en México: Situación actual, retos y perspectivas. The Association of the Luxemburg Fund Industry (ALFI); PricewaterhouseCoopers (PwC) (2015). Beyond their borders, evolution of foreign investment by pension funds.

TRAZOS DE HISTORIA

Autor: Mario Alberto Cano Lara Fotografía: Archivo Histórico de Comisión Federal de Electricidad

El pasado 14 de agosto se conmemoró el 82 aniversario de la Comisión Federal de Electricidad. Se vivió sin fanfarrias, sin evento lujoso, sin miles de invitados, ni presidente, ni gabinete, sin periodistas, ni entrevistas, sin glamour.

No hicieron presencia ni la autocomplacencia, ni la autopromoción, ni el autoelogio que ya era tradición en los eventos de éste tipo, mas no siempre fue así. En los primeros años, los aniversarios se celebraban en la calle, marchando hacia la columna de la independencia ("El Ángel") de la ciudad de México, colocando adornos florales y haciendo una guardia de honor alrededor de la lámpara votiva, que es la flama eterna que rinde homenaje a la gente que murió por defender a la nación. (en ésa época, las marchas eran siempre por celebración, nunca por protestas, cosa que cambió por completo en 1968). Esto nos recuerda que la empresa ha vivido mucho; tal vez algunos capitalistas dirían, demasiado...



Parece que ante la administración pública no hubiera gran cosa que celebrar, al igual que en la conmemoración de la nacionalización de la industria eléctrica (desbaratada en la administración anterior con la reforma energética).

Éste deslucido aniversario de la CFE, es un fantástico pretexto para examinar el desarrollo histórico de la organización sindical que le ha acompañado en lograr el increíble objetivo de llevar energía eléctrica a casi toda la población del país (actualmente a más del 98%), con un sentido social y sin fines de lucro.

Si bien, han sido muchas las etapas históricas que han acompañado a la empresa a lo largo de su vida productiva, (como la unificación del sistema eléctrico, la nacionalización mediante la apropiación del 100% de la fuerza generadora del país, entre otros hitos) es importante mencionar que la CFE se ha transformado también, en múltiples ocasiones, de acuerdo a las políticas públicas que le han ido envolviendo y a la sincrónica mentalidad política.

Desde su conceptualización y posterior creación, en 1937, el objeto de la CFE fue regular los servicios prestados por las empresas extranjeras que generaban electricidad en el país. El Ingeniero Carlos Ramírez Ulloa pronto se dio cuenta de que la ambición capitalista de las corporaciones de la industria eléctrica, no permitiría el desarrollo del país al ritmo que se deseaba en ese entonces, además de vulnerar la posición económica de la industria nacional ante los intereses del extranjero, que pudo controlar los flujos productivos del país condicionando la entrega de la energía eléctrica a las condiciones del mercado.

Pasada la revolución industrial, las proyecciones del momento auguraron que el desarrollo económico de los países vendría de la mano del desarrollo industrial y que dicho desarrollo sólo sería posible si se contara con la energía eléctrica.

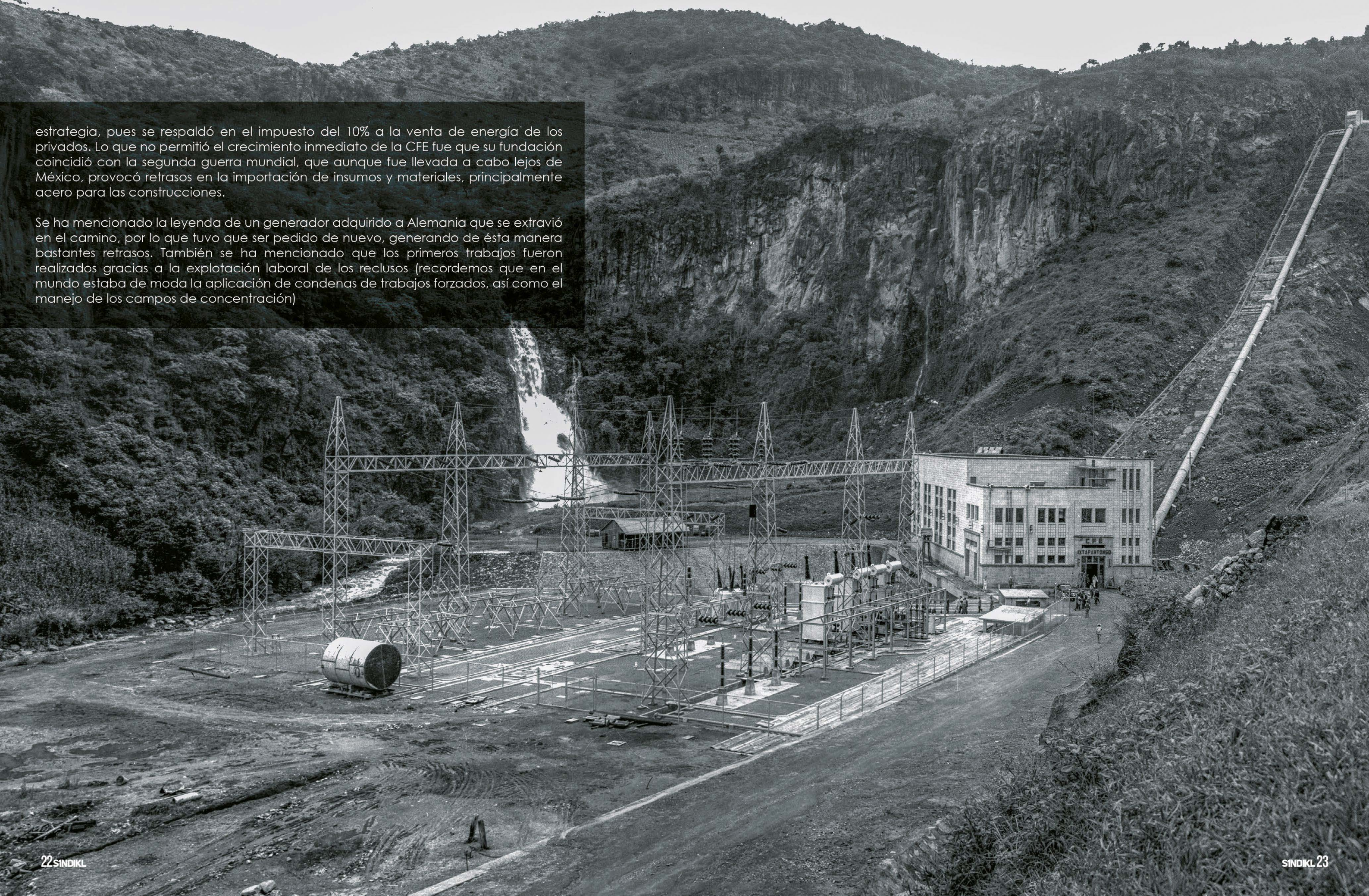
El sector privado de manufacturas mexicanas invirtió pronto en la electricidad, pues, en los procesos textiles, la ventaja competitiva de los procesos industriales era mucha. Sin embargo, al ser empresas extranjeras las que proveían los servicios, no tardaron en cometer prácticas desleales, como dejar de generar electricidad para las maquiladoras textiles en el momento en el que un importante cargamento de importaciones venía entrando al país, para favorecer su tránsito en el mercado.

El crecimiento de la empresa en su primera etapa fue lento, pero su fundación cumplió una brillante



estrategia, pues se respaldó en el impuesto del 10% a la venta de energía de los privados. Lo que no permitió el crecimiento inmediato de la CFE fue que su fundación coincidió con la segunda guerra mundial, que aunque fue llevada a cabo lejos de México, provocó retrasos en la importación de insumos y materiales, principalmente acero para las construcciones.

Se ha mencionado la leyenda de un generador adquirido a Alemania que se extravió en el camino, por lo que tuvo que ser pedido de nuevo, generando de ésta manera bastantes retrasos. También se ha mencionado que los primeros trabajos fueron realizados gracias a la explotación laboral de los reclusos (recordemos que en el mundo estaba de moda la aplicación de condenas de trabajos forzados, así como el manejo de los campos de concentración)





Quisiera hacer énfasis en cómo han cambiado las condiciones de trabajo para la empresa, pues aunque la energía eléctrica y la tecnología de generación eléctrica no ha cambiado en absoluto, cada vez se puede hacer más trabajo con menos recursos. Los trabajadores que construyeron los primeros proyectos eran habitantes de un México post revolucionario, principalmente campesinos, en poblados que no tenían en su mayoría pavimentos.

Éstos trabajadores picaban piedras descalzos, para luego extraerlas en canastos (xundes) que, una vez sujetos con un mecapal a sus cabezas, dejaban caer sobre su espalda. Trabajaban descalzos por que los zapatos eran un lujo, lo que se usaba eran los huaraches. Sin embargo, los huaraches se pegaban en el lodo, y se resbalaban los trabajadores.

Además, estar descalzo ofrecía la ventaja de poder clavar los dedos de los pies en el lodo, mejorando de ésta forma el agarre. Sin embargo, la mezcla de lodo y piedras sin duda significaba una jornada de trabajo ardua, dolorosa y muy peligrosa. En las fotografías de éstos primeros proyectos de construcción de la CFE se puede apreciar cómo cada trabajador era responsable de cavar su propia zona, pues se les pagaba por metro cúbico de material extraído.

Era una época de carencias, pero de esperanza. Cada trabajador construía un legado nacional, construía el progreso. Poco a poco se construía la identidad de nuestra empresa, "Electricidad para el progreso de México"

La historia de la CFE está repleta de caminos y cambios. Caminos que llevaron a personas olvidadas a cada región de nuestro país, caminos que trajeron turbinas, bobinas, generadores y gran variedad de equipos a cada zona, conectando con cables al 98.5% de los casi 100 millones de mexicanos que existimos. Desde las ciudades que han crecido hasta absorber las centrales que fueron construidas prudentemente lejos para no molestar, hasta las más remotas rancherías que necesitan recorrer más de 5 horas de caminos para llegar a "la civilización".

No han sido pocos ni despreciables los logros de la empresa, uno de ellos, la nacionalización, que fue la compra de todas las empresas extranjeras, la interconexión del sistema eléctrico nacional, los procesos de certificación de calidad, el convenio

de productividad, el desarrollo estabilizador, las olimpiadas, la desmantelación gradual y progresiva por la falta de mantenimientos e inversiones, los Pidiregas y la reforma energética.

Éstos cambios han ido modificando la relación de los trabajadores con las distintas materias de trabajo y las condiciones asociadas a la misma; también modifica las relaciones de los agremiados con el sector. Ésta reflexión no pretende ser un juicio de valor, sino todo lo contrario, pretende ser un punto de partida para proyectar el futuro de la materia de trabajo dentro de la empresa y de la función de un sindicato fuerte, en un mundo que degrada y demoniza la labor de los sindicatos, que la reduce y que reduce los logros del movimiento obrero y del sindicalismo no sólo en México, sino en el mundo entero. Parece que al igual que el aniversario, el sindicalismo es un evento incómodo.

En nuestros días, y con la nueva revolución tecnológica que implica el reemplazo de la mano de obra humana por máquinas, el futuro de la evolución comercial y productiva del mundo se alimentará de la energía eléctrica. Sin embargo, nuestros agremiados parece que no son parte esencial de dicha proyección. Tenemos aún mucho por qué luchar. No podemos frenar el progreso, ni impedir que las centrales termoeléctricas que demandaban 300 trabajadores sean reemplazadas por centrales más modernas y eficientes que hagan lo mismo con 30 trabajadores. Lo que sí tenemos que hacer es velar por proteger los derechos de nuestra gente, pelear por que el crecimiento de la empresa se vea acompañado con el desarrollo profesional de nuestra gente. Velar por generar valor para nuestros agremiados, y por que las condiciones de trabajo plasmadas en nuestro contrato se respeten.

Quisiera terminar recordando que el desarrollo económico de cada empresa comenzó con la expansión eléctrica. Recordarlo no es por vanidad, sino por dejar en claro la importancia de nuestras labores, con la esperanza de que nuestro trabajo beneficie a México, pero eso no será así a menos que luchemos cada día por hacer crecer con eficiencia en los recursos a la empresa que da la energía (y ahora pretende también comunicación) a todas las empresas y a todos los habitantes del país.

La ética

¿Concepto o forma de vida?

Autor: Juan Manuel Torres



Desde que la ética surgió como concepto, se redefinió el actuar del ser humano en relación consigo mismo y con las demás personas con las que interactúa.

Las personas en su vida diaria se enfrentan a una serie de escenarios y circunstancias (tanto en el ámbito personal como en el profesional); que requieren de una sólida formación en valores que les permita enfrentar los problemas éticos, de manera ordenada y equilibrada. En múltiples ocasiones, para las organizaciones y sus colaboradores, actuar éticamente representa la diferencia entre alcanzar el éxito o llegar a un inminente fracaso.

contexto general, esta práctica no sea ética”.

De igual manera cuando una persona llega a una empresa, aunque ya cuente con una visualización de lo permitido y no, en muchas ocasiones choca con la filosofía de la organización, puesto que no necesariamente los principios éticos en los que se basa serán siempre iguales a los de la comunidad de la cual proviene el empleado.

La ética empresarial retoma valores universales, ante ello, el gran desafío de las empresas del siglo XXI es operar bajo un esquema sustentado en la ética, de tal manera que sus empleados no solo lo adopten, sino

Las grandes empresas son organizaciones acostumbradas normalmente al manejo de procedimientos y sanciones. Cuentan con un Comité de Ética fuerte, sin embargo, muy pocas cuentan con un sistema de denuncias administrado por un tercero independiente e imparcial y ése es un gran reto para ellos; en cambio las empresas pequeñas y medianas se caracterizan por ser más flexibles, e incluso permisivas con sus empleados.

Ante este panorama, es necesario que las empresas comiencen por ser institucionales, desde su misma concepción, sin la necesidad de esperar varios años para ser grandes organizaciones.

Es importante que las organizaciones, más que imponer un comportamiento ético, convencan a sus empleados de vivirlo, es decir, pasar de la obligación a la convicción por voluntad propia.

Hoy en día diversas organizaciones comienzan a conformar su estructura con cimientos basados en los valores organizacionales, así como la forma de actuar y transferir estas acciones con otras personas y organizaciones, sin embargo, aun existen empresas para las cuales “el fin justifica los medios”, y aquí es donde habría que cuestionarse cuál es el rol de la ética en la actualidad.

Para Juan Manuel Torres, experto internacional en temas corporativos, la ética se encuentra con varios obstáculos en su aplicación y se encuentra estrechamente ligada al medio en donde se desenvuelve cada persona, “probablemente si yo soy parte de un medio donde robar es lo común, aunque es malo, mi percepción es que es bueno, puesto que el medio lo valida, aunque en un

que los permeen en su entorno social; puesto que existe la posibilidad de que los principios y valores con los que los empleados conviven desde el entorno familiar coincidan con los de la organización, lo que facilita trabajar coordinadamente. “Sin embargo es importante que las organizaciones y sus líderes prediquen con el ejemplo.

No obstante que el convencimiento debe venir por parte de los líderes de la empresa, lo más relevante, y que casi nadie toma en cuenta, es el ejemplo que los profesionales observan en sus pares, ¿se comportan adecuadamente? ¿respetan las políticas de la empresa? Su ejemplo es imprescindible para fortalecer la conducta ética de un grupo de trabajo.

La adopción de un sistema integral de ética en las empresas mexicanas.

La comunidad empresarial se encuentra en constante movimiento, y las organizaciones son constituidas en mayor medida por jóvenes emprendedores. Estamos convencidos que una organización puede y debe iniciar con el pie derecho; por ello, la implementación de un sistema integral de ética en la pequeña y mediana empresa, permitirá a largo plazo, gozar de los beneficios de contar con políticas cimentadas en un comportamiento ético y que redundarán en la obtención de logros económicos y una buena percepción por parte de los clientes, empleados y proveedores.

El futuro de tu organización es hoy, tú decides si permites que la ética se mantenga como una obligación o como una forma de vida.

SUTERM ¿TRABAJADORES SANOS? EL ENEMIGO SILENCIOSO

Autor: María del Carmen Ortega Zúñiga

Una de las funciones principales que otorga la Secretaría de Previsión Social, es vigilar que la atención médica y las prestaciones económicas y sociales que brinda nuestro proveedor de servicios de salud (el IMSS), se cumplan con oportunidad, sean accesibles y con todos los recursos disponibles; requisitos mínimos necesarios para que sean considerados servicios de calidad, esto también nos permite, atender las contingencias o necesidades presentes o futuras, en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de nuestros trabajadores.

Con el propósito de tener de inicio un diagnóstico de los trabajadores, a finales del 2017 se realiza la encuesta "Prosalud" dirigida a los trabajadores de todos los procesos, para conocer sus antecedentes, sus estilos de vida y el estado de salud que presentaban en ese momento.

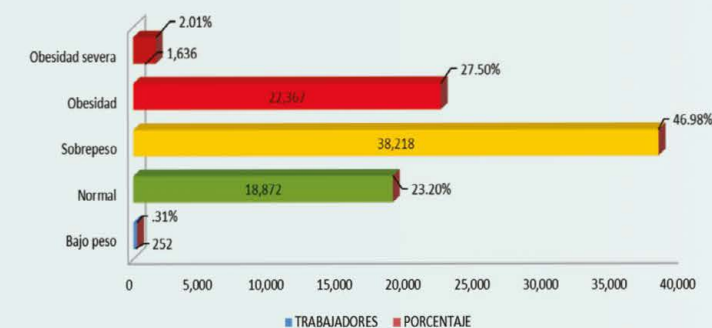
De un total de **95,514** trabajadores activos, realizaron la encuesta **81,345**, lo que nos da un porcentaje de participación del 85.16%. El no haber realizado acciones preventivas en beneficio de la salud de los trabajadores, muestra el deterioro de la salud que estos han sufrido en los últimos 10 años.

$$\text{FÓRMULA IMC} = \frac{\text{PESO}}{\text{ESTATURA} \times \text{ESTATURA (m)}}$$



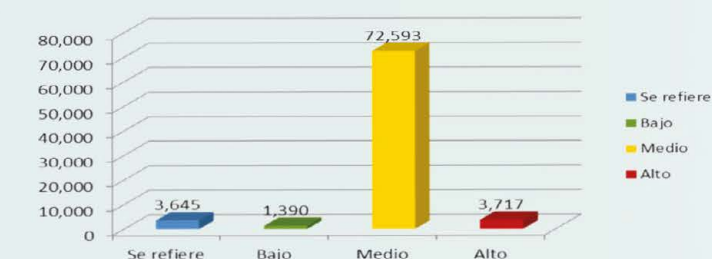
El índice de masa corporal se obtiene al dividir el peso en kilogramos entre el cuadrado de la talla en metros.

En la siguiente gráfica, observamos el peso corporal de nuestros compañeros y compañeras a nivel nacional, en donde llama la atención una prevalencia de sobrepeso y obesidad importante, con un valor global del 76.49%, que representa a 62,221 trabajadores, cifra alarmante y que necesariamente pone en peligro la vida del trabajador y la productividad de la empresa, con el agravante de ser una tendencia creciente en relación a otros años.

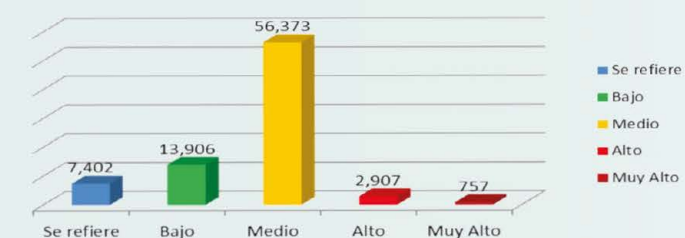


Asimismo, y como una consecuencia de lo anterior, sin ser solo el único aspecto generador, se puede observar un riesgo de contraer diabetes mellitus, hipertensión arterial y enfermedades cardiovasculares en más del 65% de los trabajadores, como se muestra en las siguientes gráficas:

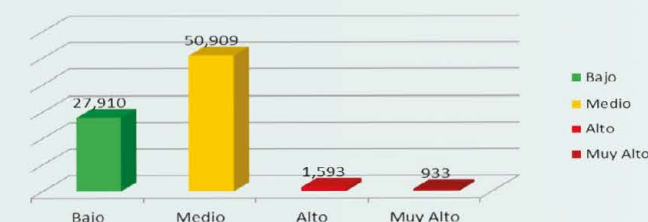
Trabajadores con riesgo de Diabetes Mellitus



Trabajadores con riesgo de Hipertensión



Trabajadores con riesgo Cardiovascular

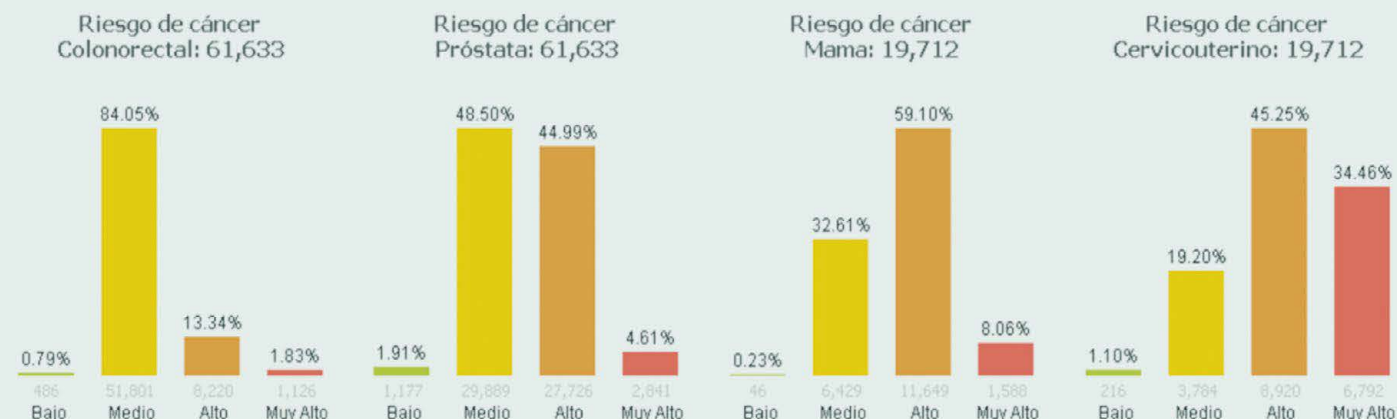


Los resultados que nos arrojaron las encuestas, es una alerta que debe atenderse en forma urgente; debemos de aceptar que somos una institución en grave riesgo de ser una **EMPRESA ENFERMA**, y que se deben de tomar acciones inmediatas en materia de salud para detener estas enfermedades degenerativas, y en un tiempo razonable, revertir los

Por último, en la gráfica 5 se puede observar el nivel de riesgo que presentan los trabajadores respecto a contraer en un mediano plazo cáncer de colon, próstata, mama y cérvicouterino, en **más del 80%** de ellos.

trabajadores hacia la Empresa.

d) Mejorar la calidad de salud de los trabajadores al disminuir el impacto de la obesidad y el sobrepeso.



Ante estos resultados, es conveniente tomar acciones inmediatas con respecto a la alimentación-nutrición adecuada y fomentar la actividad física en el ámbito laboral. Algunos reportes a nivel internacional, nos indican conclusiones que a continuación se enlistan:

e) Disminución del costo indirecto asociado a la inasistencia laboral por la obesidad y el sobrepeso y sus complicaciones.

f) Capacitación como Empresa que apoya la prevención del exceso de peso en sus trabajadores.

g) Mejorar la calidad de vida laboral y del impacto de enfermedades colaterales que determinan accidentes de trabajo o estados de Invalidez.

h) Disminuir el número de días de incapacidad.

i) Disminuir los reacomodos ocupacionales o las restricciones de actividades laborales por obesidad.

- 1.- El trabajador obeso falta a su trabajo más del doble que un trabajador con peso normal.
- 2.- Los trabajadores obesos son de 4 a 5% menos productivos que un trabajador con peso adecuado.
- 3.- Se justifica reducir los índices de obesidad y sobrepeso, ya que esto influye en el costo económico, sanitario y empresarial.
- 4.- Es necesario emprender acciones de prevención, detección y tratamiento de la obesidad en el ámbito laboral.
- 5.- Divulgar un Programa que explique el impacto de la obesidad y el sobrepeso en la salud, la cual deriva en problemas de colesterol, diabetes e hipertensión.
- 6.- Asesorar, diagnosticar y tratar la obesidad de los trabajadores dentro de la Empresa.
- 7.- Considerar a la obesidad como una enfermedad crónica que precisa del manejo médico.

Beneficios para los Trabajadores.

- a) Recibir de manera personalizada orientación y atención para control de peso.
- b) Reforzar y motivar la pérdida de peso desde la misma Empresa.
- c) Mantener la salud y los beneficios laborales en su asistencia, puntualidad y productividad.
- d) Mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

Conclusiones.

- I. Fortalecer un Programa de Promoción a la Salud dirigido a la prevención, diagnóstico y tratamiento del exceso de peso de los trabajadores.
- II. Desarrollar un alto nivel de eficiencia y optimizar los beneficios para la Empresa y el trabajador.
- III. Involucrar de manera proactiva a toda la base trabajadora y directivos en el presente Programa.

A continuación se mencionan algunos beneficios interrelacionados para la Empresa y para el trabajador:

Beneficios para la Empresa.

- a) Aumento de la satisfacción laboral, personal y social del trabajador.
- b) Aumento de la motivación del trabajador.
- c) Reforzar el sentimiento de pertenencia de los

contacto: secretaria.suterm@cfе.gob.mx



¿CUÁNTOS AÑOS QUIERES VIVIR?



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Resta kilos, suma vida.

www.gob.mx/salud



NUESTRA CASA ESTÁ EN LLAMAS

Autor: Héctor Cuapio Ortiz

El título de este artículo se desprende del mensaje de Greta Thunberg, la joven sueca de 16 años que se ha convertido en la voz de un gran movimiento ecológico que pretende salvar al planeta del cambio climático. Greta, pero principalmente miles de jóvenes han expresado en entrevistas, foros y en las calles su creciente rebelión por el futuro del planeta. En todo el mundo muchos científicos se han sumado a esta acción, al igual que millones de trabajadores y sindicatos. La consigna es poderosa: "Evitemos la sexta extinción masiva"

El pasado viernes 20 de septiembre, Thunberg encabezó en Nueva York la marcha de la Huelga Global ante el Cambio Climático, evento que se realizó junto con miles de marchas en Estados Unidos y en casi 140 países. Es importante mencionar que Brasil y EU han dado la espalda a la cumbre del cambio climático. En México, el movimiento reivindicó: "Más energías alternativas, menos refinerías" y "Eleva tu voz, no tus emisiones de CO2", también, "Hay que buscar alternativas, que se invierta en energías limpias y renovables". Previo a ese acontecimiento, el movimiento reiteró: "Nuestra casa está en llamas"; ante ello, exigieron que se escuche a la ciencia y se actúe de inmediato para restaurar la esperanza de las nuevas generaciones. Al respecto, debemos decir que efectivamente nuestra existencia está amenazada; los hechos lo comprueban. La capacidad finita de la Tierra como un sistema cerrado se encuentra en entredicho. Para el SUTERM, hablar de cambio climático, es hablar de tiempo. Y éste es breve. México ocupa el lugar número 13 de países con mayores emisiones de contaminación a la atmósfera, esto quiere decir que somos corresponsables de todas las consecuencias, impactos y cambios que vemos actualmente en el planeta.

Al igual que ese movimiento, los trabajadores desde hace años hemos reivindicado a la ciencia para el desarrollo de todas nuestras actividades, mismas que en función de la tecnología que utilizamos poseen un significativo grado de contaminación. Por ello, consideramos obligatorio sumarnos decididamente a la lucha contra el cambio climático.

Sabemos que el factor que determina el desarrollo de las naciones es la creación y uso de las diversas fuentes de energía. La obtención, transformación y conservación de la energía son fenómenos que estudia la física. La ley fundamental que los aborda, es el primer principio de la termodinámica o ley de la conservación de la energía. Sobre sus principios es posible predecir tanto la crisis global de la obtención de energía, como los límites del crecimiento.

La segunda ley de la termodinámica establece que, si bien la energía no se pierde, esta en sus transformaciones se degrada. Las máquinas y los procesos desarrollados funcionan con un rendimiento menor al cien por ciento, situación que se traduce en pérdidas de energía, de recursos económicos y contaminación.

Dado que en la naturaleza no existe ninguna fuente primaria de electricidad en cantidad considerable, la que se produce procede de la transformación de alguna otra energía primaria: hidráulica, fósil, nuclear, petróleo, gas, etc. En los procesos de transformación de esta energía en electricidad se generan severas pérdidas que con los actuales equipos instalados van desde un 20% para la hidráulica, 65% para los fósiles y 70% para la energía nuclear. Todas estas pérdidas se transforman en calor, que debe ser evacuado. Surgen algunas preguntas: ¿Es posible utilizar ese calor para desarrollar propósitos

duales, triples o múltiples y además evitar la contaminación? ¿Es posible hacer balances termodinámicos y económicos para decidir la forma más eficiente de producir electricidad barata? En el SUTERM aseguramos que sí es posible e inclusive tenemos diversas propuestas que en lo sucesivo expondremos, salvaguardando la Propiedad Intelectual asociada.

Diversas centrales de la CFE emplean la mayor parte del calor de los combustibles que consumen en calentar el agua del Pacífico, de los Golfos de México, Tehuantepec y California, de los ríos, de las lagunas, de los pozos y en general de todos aquellos embalses o cuencas que las refrigeran, así como en generar nubes en sus torres de refrigeración; sólo en segundo lugar generan electricidad con el calor restante. Ante ello, debemos decir que la contaminación de sus emanaciones gaseosas, líquidas o sólidas han alterado todos los ecosistemas que les rodean. Con nuestro trabajo hemos roto los equilibrios naturales. Este irracional calor perdido sugiere sustituir el consumo de energía eléctrica por cualquier otra energía primaria, siempre y cuando esto sea técnicamente posible con un rendimiento mejor y a un costo aceptable. De aquí se desprende la necesidad de disponer de un modelo de transición energética. Por instrucciones de nuestro secretario general, en el SUTERM ya se está modelando.

No obstante, existen algunas energías primarias que no pueden tener utilización directa posible; sólo se pueden aprovechar si se les transforma en electricidad. Ese es el caso de la fisión del átomo; por ello, la expansión de la energía nuclear va estrechamente ligada al incremento del consumo de energía eléctrica. El desarrollo eléctrico es una condición necesaria, pero no suficiente para el desarrollo nuclear.

En el sindicato tenemos claro que la filosofía del capitalismo o maximización de beneficios a corto plazo debe ser sustituida por otra donde los costos sociales y la preservación del medio ambiente ocupen un lugar fundamental. Por ello, es urgente acercar la producción a quienes la realizan. Los trabajadores estamos obligados a conocer a detalle la influencia de nuestras actividades sobre la naturaleza y la sociedad; al mismo tiempo, debemos seguir ofreciendo alternativas ante los graves y complejos problemas que padecemos, participando políticamente en su superación y enfrentando cualquier obstáculo; lo anterior, no debe decirse, debe hacerse. Asimismo, ante los proyectos de las grandes transnacionales, intereses ajenos o conocimientos erráticos, nuestra obligación consiste en seguir oponiendo los análisis de futuro que desde siempre hemos realizado, manteniendo permanentemente su orientación ética y humana. No olvidemos que "sólo tenemos una década para frenar la inercia depredadora que acabará con la humanidad y todas las especies que habitamos el planeta".

Hoy, a casi 6 años de haberse implementado en México una adversa reforma energética, podemos decir que pese a ello, los trabajadores electricistas afiliados al SUTERM hemos mantenido en favor de nuestro país un alto nivel de seguridad y calidad en el suministro eléctrico. Surge otra pregunta: ¿Cuál debe ser el papel de los trabajadores ante el cambio climático?

PERSPECTIVAS

DESDE LA SECRETARÍA GENERAL

Interesante entrevista con nuestro máximo líder sindical, Víctor Fuentes del Villar, en donde nos comparte su punto de vista sobre temas de gran relevancia para todos los que integramos esta **#GranFamiliaSUTERM** como lo son el porvenir de CFE/SUTERM, nuestra postura ante la Reforma Laboral, el nuevo modelo de justicia laboral, la equidad de género, principales retos que afronta CFE, entre otros.

1. ¿Cuál es el futuro de CFE/SUTERM?

Si miramos al pasado de las relaciones CFE/SUTERM, encontraremos la respuesta. Siempre nos hemos conducido con una actitud responsable, institucional y nacionalista por el bien de nuestra empresa y de nuestro país, atentos a los derechos y a los intereses de los trabajadores.

Hemos tomado decisiones difíciles, como la entrada de los trabajadores de nuevo ingreso a partir de agosto de 2008, a un sistema de jubilaciones de cuentas individuales para reducir el pasivo laboral de CFE, que es un problema recurrente de la empresa.

Con estos antecedentes veo un futuro de entendimiento entre la empresa y sindicato que decisiones políticas no podrán quebrantar.

2. ¿Qué oportunidades/amenazas enfrenta el SUTERM a nivel nacional y global?

Las oportunidades giran alrededor de ser cada vez mejores en la representación de los trabajadores y en ser corresponsables con el crecimiento de CFE, como la más importante fuente de trabajo de nuestros agremiados.

La amenaza mayor para mí, lo constituye el debilitamiento del sindicalismo a nivel mundial, debido a una corriente opositora que impulsa el fraccionamiento de los sindicatos, sin embargo, creo que tarde que temprano se darán cuenta que las organizaciones sindicales son un factor de cohesión de equilibrio entre los diversos factores de la producción y por lo tanto de la sociedad. Además, creo que los trabajadores no son ilusos y creo que no se dividirán para formar organizaciones gremiales empequeñecidas que los harán vulnerables.

3. ¿Qué soluciones propone el CEN ante estos retos?

Redoblar esfuerzos para que los trabajadores sean más cumplidos, más comprometidos con el trabajo y más competitivos y los representantes sindicales sean más responsables y transparentes en el cumplimiento de sus obligaciones y deberes. Así entre todos unir fuerzas para mantener sólida a nuestra institución sindical y no dar motivos que propicien su desintegración.

4. ¿Cómo ve al SUTERM en 5,10,15 y 20 años?

Hemos pasado por crisis severas en el SUTERM y las hemos superado. La fusión de dos sindicatos en 1972 que dio vida al SUTERM, representó una etapa de inestabilidad sindical, que logramos superar. La quiebra de la compañía de Luz y Fuerza del Centro y la consecuente desaparición de su sindicato provocaron que los activos de esa empresa pasaran a CFE y a nosotros en consecuencia obtuvimos la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo de las ahora Divisiones del Valle de México. Esto representó para nosotros la

oportunidad de prestar y mejorar el servicio de energía eléctrica en el centro del país.

Para dentro de 5,10,15 y 20 años el SUTERM encontrará, para resolver conflictos, problemáticas y desencuentros las fórmulas adecuadas, de la misma manera que lo logró en el pasado, o si no se reinventará asimismo para seguir vigente en la CFE y en el sector energético del país. Por lo tanto, seguirá siendo el sindicato más importante.

5. ¿Qué fortalezas considera que tiene el SUTERM?

Una gran fortaleza es la unidad de los trabajadores para mantener un Sindicato sólido, propositivo y actualizado en la defensa de los derechos e intereses profesionales de sus asociados.

Otra es la voluntad de sus dirigentes sindicales por ser receptivos a las demandas, inquietudes y solicitudes de sus representados con el propósito de encontrarles solución en la medida de las limitaciones que tenemos por la situación financiera de la empresa, todo en el marco de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero la mayor fortaleza son sus agremiados, quienes poseen una fuerza de trabajo calificada, que les permite proporcionar y mejorar, la prestación de servicio de energía eléctrica. Son responsables y participativos sobre todo en situaciones de emergencia, provocados por fenómenos meteorológicos.

6. Ante los cambios de la Reforma Laboral ¿qué postura tomará el SUTERM?

El SUTERM tiene la capacidad de adaptarse a las nuevas circunstancias también para luchar en contra de ellas si van de por medio los derechos de los trabajadores.

La Reforma Laboral en general es buena para los trabajadores y por ello atenderemos los lineamientos y protocolos que emite la Secretaria de Trabajo. Estamos en un proceso de revisión y análisis para incorporar a nuestros Estatutos las modificaciones correspondientes y actualizarlos para estar acordes con la nueva Ley Federal de Trabajo y con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

7. ¿Cuáles ventajas se reflejan en esta Reforma Laboral para la sociedad?

Los beneficios de la Reforma Laboral impactan a la sociedad de manera positiva porque se establecen reglas y normas que impulsarán en los sindicatos, la democracia sindical, la rendición de cuentas, la legitimación de Contratos Colectivos con el aval de los trabajadores, se dará importancia a la equidad de género, a través de protocolos para prevenir la discriminación, para atender casos de violencia y de acoso sexual.

8. La nueva política laboral, ¿divide o fortalece el mercado laboral?

Fortalece el mercado laboral porque al eliminar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje se crea el Centro Federal de Conciliación y Arbitraje y los Centros de Conciliación Laboral de los Estados de la República y de la Cd. de México, lo que agilizará la solución de las controversias entre empleadores y trabajadores.

9. En este cambio en el modelo laboral y en el contexto de transición sindical ¿qué beneficio social tienen estas propuestas?

Estos cambios van a ser graduales, pero indudablemente impactarán a la sociedad por las mejoras en beneficio de los trabajadores.

En salud, en la equidad de género, claridad, democracia sindical, reconocimiento de derechos a los trabajadores del hogar, capacitación y adiestramiento. Porque el mayor porcentaje de integrantes de la sociedad somos los que vendemos nuestra fuerza de trabajo.

10. ¿Qué opina del nuevo modelo de Justicia Laboral? (Las antiguas juntas de conciliación)

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían llegado a un estado de saturación de litigios y de oficiosos gestores que dilataban los procesos. Ahora con los tribunales laborales que dependerán del Poder Judicial esperamos que las controversias entre empleadores y trabajadores se diriman con imparcialidad libre de gestores incómodos y que verdaderamente las resoluciones se lleven a cabo con una mayor celeridad y eficiencia.

11. La implementación de esta nueva reforma es un cambio de cultura y de fondo, ¿cómo conciliaremos las ideas y propuestas del CEN?

Nos adaptaremos a la nueva reforma y superaremos las controversias a través del diálogo con los compañeros en una actitud responsable de equilibrio entre nuestras demandas y la capacidad financiera de la empresa. Debemos cuidar nuestra fuente de empleo y no exponerla a una situación de quiebra como ya lo vimos con la extinta Compañía de Luz y Fuerza del Centro.

12. ¿Qué opina sobre la precarización del mercado laboral mexicano?

La precarización del mercado laboral en nuestro país va en aumento; se han reducido plantillas de trabajadores en empresas públicas y privadas y en Secretarías de Estado e instituciones del gobierno.

Se ha incrementado el trabajo informal en donde se labora en condiciones irregulares, sin prestaciones, sin servicios de seguridad social. La tasa de desempleo en

el país no se ha disminuido. Gran parte de la población tiene jornadas de trabajo mayores a las permitidas por la Ley Federal del Trabajo y sus salarios están abatidos.

Se requiere reactivar la economía del país, mediante un acuerdo que deben tener nuestros gobiernos: federales, estatales y municipales, con empresarios y empleadores nacionales e internacionales, para que con mayores inversiones reviertan esta tendencia.

13. ¿Cuál cree que sea la mejor herramienta para propiciar la eficiencia y productividad en CFE?

Tenemos experiencia en esto y somos particularmente receptivos a este concepto. Desde la década de los noventa adoptamos un convenio de productividad mediante el cual se matizó el paradigma de la antigüedad como factor de importancia para la promoción de los trabajadores ahora lo hacemos con base en su desempeño y sus obligaciones.

Para nosotros la mejor herramienta es mantener una campaña permanente de sensibilización a los trabajadores para encausarlos hacia la productividad y para nosotros los dirigentes sindicales el compromiso de no proteger la flojera, ni la falta de compromiso con el trabajo.

14. ¿Cuál es el papel de los trabajadores y sus sindicatos en este nuevo siglo?

La participación de los trabajadores y sus sindicatos es de capital importancia porque representan el equilibrio en la sociedad. Los que venden su fuerza de trabajo merecen mejores remuneraciones y condiciones laborales, porque son la parte más importante de quienes integran los factores de la producción: los obreros y los detentadores del capital.

Sin los trabajadores la prosperidad de la economía no existiría.

15. ¿Cómo estamos en materia sindical y laboral comparados con América Latina, Europa, Asia y Norte América?

Con respecto a América Latina estamos mejor que la mayoría de los países que la componen. Frente a Asia también porque ahí la mano de obra es muy mal pagada. Norteamérica y sobre todo Europa están un poco más adelantados que nosotros, ahí nacieron los sindicatos, después de la Revolución Industrial en el siglo antepasado; tienen más historia que nosotros y los empresarios de allá están más acostumbrados a convivir con organizaciones que defienden los derechos laborales.

16. ¿Cuáles son los 3 principales retos que afronta la CFE desde la perspectiva sindical?

I. La Reforma Energética afectó mucho a la CFE, especialmente en el proceso de generación. Revertir esta tendencia es importante porque la empresa estaba condenada a límites marginales en la producción de energía y la mayor parte de la generación hubiera quedado en inversionistas privados nacionales y sobre todo internacionales.

II. El pasivo laboral originado en las pensiones sigue creciendo y al interior del Sindicato existen voces que nos impulsan a volver al esquema anterior de jubilaciones lo que pondría en una situación financiera insostenible a la CFE.

Congeniarse estas inquietudes y llegar a acuerdos entre las partes es otro reto importante.

III. El programa de austeridad aplicado por la nueva administración ha reducido los activos de crecimiento, disminución en los programas de mantenimiento en centrales eléctricas en transmisión y distribución, insumos para el trabajo, tan sencillos como papelería, lápices y hasta papel de baño. Reducción importante en el tiempo extra para los trabajadores. La situación de la empresa no es tan precaria como para llegar a esos extremos.

17. ¿Qué piensa de la equidad de género y cuáles son las oportunidades para las mujeres en el SUTERM?

Desde que se inició la lucha a finales del siglo pasado, originalmente encabezada por mujeres para tratar de tener las mismas oportunidades que los hombres: en salud, educación, trabajo y en puestos de representación política, cada vez hay un mayor convencimiento de parte de todos para apoyar el cumplimiento del trato igualitario para ambos géneros. Las mujeres que han sido el sector menos favorecido deben de darles la oportunidad, en la toma de decisiones al parejo de los hombres.

18. ¿Qué acciones está tomando el SUTERM para garantizar la equidad de género?

El SUTERM está en proceso de adecuar sus estatutos a la nueva Reforma Laboral y en esto se incluye lo que se refiere a la proporcionalidad del sector femenino en la representación sindical.

Nosotros aún sin esta Reforma hemos dado un trato igualitario a las mujeres en un ambiente de respeto mutuo: ahora con la obligación constitucional de cumplir con un porcentaje de participación femenil recomendaremos y exhortaremos a las mujeres para que compitan en las jornadas electorales, pero indudablemente que, al igual que todos nos someteremos al voto universal, secreto y directo. Se cumplirá con este propósito en función de los resultados obtenidos en la votación.

19. ¿Qué mensaje envía a nuestros compañeros para afrontar los retos antes expuestos?

El mensaje es para los directivos de la empresa y para los trabajadores. Nos congratulamos con la decisión del Gobierno Federal de la nueva administración de CFE por su política de fortalecer a la empresa y devolverle el sentido social que tuvo en sus orígenes, y apoyar los esfuerzos encaminados a incrementar la generación de energía eléctrica.

A los compañeros mi felicitación porque han demostrado que son la parte más importante de la empresa, por su compromiso con el trabajo y espero su comprensión y apoyo para superar los desafíos que afrontan la empresa y el sindicato.



Transformar

una variable que debe permancer constante.

Autor: Alejandro Álvarez Sánchez

La Real Academia Española dice que *Transformar* es "Hacer cambiar de forma a alguien o algo, hacer mudar de parte o de costumbres a alguien" yo diría que es la variable que debe ser constante para poder liderar una organización.

Hace unos años, el lema de nuestra organización sindical se modificó a "Por la Transformación de México" y hemos visto como la palabra transformación se ha convertido en uno de los valores que se ha agregado a la gestión de proyectos de varias empresas, sociedad civil, organizaciones e incluso de partidos políticos sin dejar pasar por alto el de "La cuarta transformación", campaña que llevó al Presidente electo Andrés Manuel López Obrador a la victoria en las pasadas elecciones.

Te transformas o te destruyes en el actual desempeño de las organizaciones ha desencadenado presiones simultáneas de competitividad, principalmente por el contexto de la globalización, nuevas regulaciones, cambios en la tecnología, variaciones en los costos, aceleración o cambios económicos, así mismo estos procesos de transformación presentan una vida útil que se acorta y deriva en modificaciones que permitan que las organizaciones se adapten para poder tomar ventaja en un desarrollo próximo, siempre con la comprensión y direccionamiento de desencadenadores de otros procesos de transformación.

Poderte anticipar a los deseos del cliente o a la oportunidad del mercado, lo que se conoce como "visión estratégica" es crítica para la toma de decisiones, se requiere analizar el alcance de los cambios, el rediseño de los procesos y el funcionamiento de las estructuras. Todos estos cambios deben ir alineados continuamente con el modelo de negocio o la cultura organizacional, dependiendo de la profundidad esta transformación puede ser incluso todo el modelo de negocio, o puede ser un simple cambio en un área o proceso, o bien la implementación de una idea, una nueva forma de llevar las reuniones, un nuevo proyecto. Podemos diferenciar la transformación como una intervención quirúrgica de vida o muerte, ne-

cesaria e incluso indispensable para el organismo. Y un cambio, como una cirugía estética.

Antes de realizar la transformación adecuada, debemos analizar varios factores, pero lo más importante es saber si realmente se requiere transformar la organización. Hacer esa cirugía en la organización puede dañar elementos importantes en la misma, es necesario saber si el personal de mi organización esta preparado, o requiero cambiar aspectos en ella, los cuales pueden ser legales o bien pueden depender de otras organizaciones o regulaciones como en nuestro caso, dependimos de una reforma energética para modificar la organización, para poder llevar a cabo el plan de negocios, en dado caso que se requiera un cambio en la estructura como dividir tu organización en varios negocios (Distribución y Suministrador de Servicios Básicos) o tal vez separar otros (CENACE) y ceder otros (MUTEC).

Una vez que ya visualizaste el modelo de transformación, el siguiente paso es impulsar la ejecución, la cual muchos denominan la parte más difícil. Más del 50% de las empresas que empiezan un proceso de transformación no logran el resultado anhelado, en estos procesos muchas organizaciones no toman en cuenta la volatilidad de las variables como el clima organizacional, su personal, tecnología y la gestión de riesgos. Es muy importante luchar contra la incertidumbre en un contexto de cambio, para no generar desconfianza o que exista un riesgo en la organización, principalmente para no perder credibilidad ante los clientes, los inversionistas y los miembros más importantes de la organización, el personal. Si asumes la responsabilidad de quedarte con el personal deben entender perfectamente la idea de a dónde se pretende llegar con estos cambios.

Los factores por considerar también incluyen nuevos participantes del mercado, recuerda que cualquier oportunidad de nuevo negocio representan amenaza cuando eres el único proveedor porque puede ser un atractivo para otras organizaciones. Recordemos que el rápido crecimiento económico e in-

dustrial ha generado condiciones para que el sector energético sea atractivo, con gran potencial de inversión y generar rentabilidad. Un ejemplo más sencillo es el caso de UBER, hace algunos años los taxistas en Londres o en Argentina nunca se imaginaron que llegaría un servicio de lujo, que utilizaría una ventaja tecnológica y oferta de seguridad, pudiese desplazarlos en el mercado a nivel mundial. Así funcionan algunos de los nuevos competidores, van ganando oportunidades sin que existan regulaciones, hoy en día la gran cantidad de información que existe sobre usuarios, consumo, ideas, propuestas y organizaciones tan específica nos permite tomar decisiones de forma más efectiva.

La complacencia es el virtual enemigo de la transformación, como líder no puedes quedarte satisfecho si tuviste un logro o casarte con un modelo de éxito pasado o actual, los cambios deben de realizarse de forma continua y constante para consolidar el futuro de la organización.

Toda transformación tiene un objetivo inicial, en una organización puede ser el de agrupar una mayor cantidad de miembros, en un partido político obtener la mayor cantidad de votos, en nuestro caso el objetivo es transformar esta gran empresa, y al igual que todas las empresas es obtener más beneficios, trascender como empresa y sobre todo enfrentar la competencia. Todo esto con el fin de llevar al consumidor final un mejor servicio.

¿Cuál es nuestra próxima tarea, como organización? Principalmente identificar áreas de oportunidad y transformación en nuestra empresa, en nuestras actividades diarias, en nuestro departamento, en la industria y en el mercado para poder plantear las mejores alternativas y propuestas para seguir transformándonos continuamente, porque como decía Hermmann Keyserling "*La vida es un constante proceso, una continua transformación en el tiempo, un nacer, morir y renacer*".



RETRATO POR DAVID MELO GUEVARA

inai TRANS PARENCIA

UN TRABAJO DE TODOS Y PARA TODOS

La presente entrevista fue realizada con base al tema de la transparencia y la armonización con las reformas a la nueva Ley Federal del Trabajo, que son temas relevantes para nuestra organización sindical, por eso la importancia de saber la opinión de una experta en la materia, considerada una defensora del trabajo, de los derechos de la mujer y la equidad de género, nos referimos a la comisionada del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), la Doctora María Patricia Kurczyn Villalobos, quien a lo largo de esta entrevista, toca de manera acertada los temas de transparencia y rendición de cuentas, las reformas a la legislación laboral, destaca la importancia de los sindicatos y la responsabilidad ante sus agremiados, resalta los pros y contras del convenio 98 de la OIT, nos explica la importancia de la equidad de género, de la igualdad de trato y oportunidades para los hombres y mujeres, del derecho al trabajo y la seguridad, así también, destaca la participación del INAI como parte de la junta de gobierno del nuevo Centro Federal de Registro para los Sindicatos; reconoce la participación activa del SUTERM, sobre el trabajo realizado y los resultados obtenidos a lo largo de estos cuatro años respecto los temas

temas de transparencia y rendición de cuentas, por último, hace un reconocimiento a los trabajadores del SUTERM, por su ardua labor en el sector eléctrico.

¿Qué opina sobre las reformas a la nueva Ley Federal del Trabajo?

-Lo que creo, es que una ley a la que le estamos quitando y poniendo en diferentes puntos no la podemos llamar nueva ley, sino hay que llamarla una ley parchada.

La ley debiera en todo caso redactarse nuevamente, para que haya una congruencia en el lenguaje, para que haya una congruencia conceptual, para que podamos armonizarla con otras tantas leyes, en este caso, para poderla armonizar con las leyes de transparencia y con las leyes de protección de datos, es más, si ya tenemos un tratado con Estados Unidos y con Canadá, bueno pues entonces también armonizarla con las condiciones que se han pactado en ese convenio, pero al final de cuentas deciden hacer este tipo de reforma parcial porque es más rápido hacerlo, porque entonces se van a poner de acuerdo rápidamente nada más en los artículos a que se refieren, y de otra manera, hacer toda una nueva ley, si

representa mucho tiempo y las condiciones apuran a los legisladores. Definitivamente, considero que los sindicatos son necesarios y que el sindicalismo en México ha sido una columna vertebral, no solamente para el desarrollo del trabajo, sino para el desarrollo del país, es decir, lo que tenemos son unos conceptos muy desiguales en la distribución del dinero y de la riqueza, no hemos dado con la fórmula necesaria para poder encontrar y hacer una sociedad igualitaria, por otro lado, tanto en el ambiente social, como en el ambiente del sindicalismo, hay como siempre, los buenos y los malos y los que desean realmente compartir los beneficios, y otros que quieren quedarse con la mayor parte de ellos, eso es parte de la humanidad. Entonces, las reformas de la Ley Federal del Trabajo, si son necesarias, no todas en el sentido en que están, no participo de todas de ellas.

¿Cuál es su punto de vista al recién ratificado Convenio 98 de la OIT?

Yo fui defensora del convenio 98 para que fuera ratificado por México, es un gusto que México sea de los países que ya tiene ratificados los 8 convenios fundamentales; qué es lo bueno del convenio 98, en su artículo 2º nos dice



FOTOGRAFÍA EDITORIAL POR DAVID MELO GUEVARA

Dra. María Patricia Kurczyn Villalobos
Comisionada del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales



La Dra. María Patricia Kurczyn Villalobos, quien a lo largo de esta entrevista, toca de manera acertada los temas de transparencia y rendición de cuentas, las reformas a la legislación laboral, destaca la importancia de los sindicatos y la gran responsabilidad ante sus agremiados.

que se defiende principalmente la autoridad, la autonomía sindical, que no se pueden admitir injerencias y que la administración del sindicato como tal le corresponden al sindicato, son los agremiados quienes deben en un momento determinado decir "queremos que se rindan cuentas de nuestras cuotas", pero no creo que la ley lo deba de imponer, es el sindicato mismo quien debe determinarlo, y hay ahí algunos temas que van a complicar no solamente la conducta del sindicato como tal, sino que van a complicar mucho a las autoridades para poder trabajar con rapidez, con celeridad, para poder ver el protocolo del contrato colectivo, va a entorpecer la celebración de la negociación colectiva; otra parte buena que tiene el convenio 98, es que se establece la libertad de sindicación, también la negociación colectiva, en el artículo 123 constitucional, no tenemos ningún punto que hable de la negociación colectiva, si bien está en la Ley Federal del Trabajo que se pueden hacer contratos colectivos y contratos ley, nos faltaba tener el refuerzo constitucional, que no lo tenemos, pero tenemos la base de un convenio internacional que es norma suprema igual que la Constitución.

¿Cuál es su opinión respecto a que la Ley Federal del Trabajo, establece la igualdad de trato y oportunidades a las mujeres?

-Si claro, la sociedad está integrada por hombres y por mujeres y tenemos que buscar la forma de ser justos y dar las mismas oportunidades, por eso, cuando hablamos de que a las mujeres se les deben conceder los mismos derechos que a los hombres, también digo que los hombres tienen los mismos derechos que las mujeres, de ahí que pensemos que cuando hay una derecho a guardería no solamente es para la mujer, también es para el papá que puede ser un papá soltero, las mujeres que pueden trabajar y que pueden ser

económicamente autosuficientes, tienen la facultad de poder en un momento determinado deshacerse del señor que la maltrataba, la golpeaba, que sea violencia económica, etc., yo no daría preferencia a una mujer en un trabajo, sino es que tiene mejores cualidades de competencia de quien fuera su contrincante para aspirar a un puesto determinado.

Comisionada dentro de esta nueva Ley ya se contempla al Instituto como parte de la Junta de Gobierno que va a tener este nuevo Centro Federal de Registro para los Sindicatos, que nos puede platicar al respecto, creo que es un avance para el Instituto y para esta materia de transparencia.

-Me da gusto, porque quiere decir que el INAI ya se dio a conocer, se reconoce la utilidad que tiene la transparencia y acuérdense que una de las reformas que llamó muchísimo la atención en la reforma constitucional de 2014, fue que introdujera a los sindicatos como sujetos obligados cuando recibieran dinero, entonces el INAI tiene que ser un respaldo, una garantía para los propios trabajadores de que hay transparencia y que los registros van hacerse de manera legal, de que no va haber preferencias o de que no puede haber en algún momento situaciones oscuras, en que digan ese sindicato, ese contrato colectivo no se registra, como desafortunadamente ha pasado en muchas épocas de la vida.

Qué opina del avance del SUTERM en materia de transparencia.

-Cuando apareció la reforma en la Constitución, yo tuve la oportunidad de platicar con varios senadores y senadoras y recuerdo que les decía que a mí me preocupaba mucho que no quedara muy claro en la Ley, cómo el sindicato tendría que conservar su autonomía y como tendríamos que anunciar que los

sindicatos que no recibían recursos del erario no estaban obligados a rendirle cuentas al INAI, para mí era muy importante que no hubiera una falsa alarma en el sindicalismo y que los que si quedaban dentro de los cánones de obligación lo cumplieran de manera cabal, y que también entendieran que no había una injerencia en su autogestión, en su administración, porque la ley así los respeta desde siempre y los reconoce, y reconocido también por los instrumentos internacionales, otra cosa importante fue la armonización con la Ley Federal del Trabajo, de la transparencia que debe haber y que es competencia de las autoridades laborales, la Ley Federal de Trabajo, justa o no justa, una vez que la reforma esté en vigor, no nos queda más remedio que aplicar las leyes, no las de la Ley Federal del Trabajo que no es nuestra competencia, pero si ver la armonización con la misma, y en nuestro caso, emitir las opiniones correspondientes.

No puedo omitir que el SUTERM ha sido un sindicato que siempre ha buscado el bienestar de sus trabajadores, eso me consta, en préstamos, ahorros, condiciones de trabajo con seguridad, descansos, yo no podría ponerle un pero en ese sentido; luego, cuando se viene esta obligación de transparencia, el SUTERM es de los primeros sindicatos que se acerca al INAI, que decide cumplir cabalmente y que tienen además, la enorme ventaja de que tanto en el 2018 como en el 2019, han cumplido al 100% con sus obligaciones y la verdad, eso es para felicitarlos.

Finalmente, nos encantaría un saludo para toda nuestra base trabajadora y para nuestro Comité Ejecutivo.

-A todos los trabajadores del SUTERM les enviamos un saludo por parte del INAI, y un saludo muy cariñoso al señor Secretario General Victor Fuentes Del Villar y a todo su Comité Directivo.

¡OJO!

¿QUÉ ES UNA APLICACIÓN DE TERCEROS EN REDES SOCIALES?

Es un programa desarrollado por un externo a la red social, que puede hacer un uso parcial o total de la información contenida en dicha red y para ello debe solicitar al usuario su autorización.

¿CÓMO FUNCIONA?

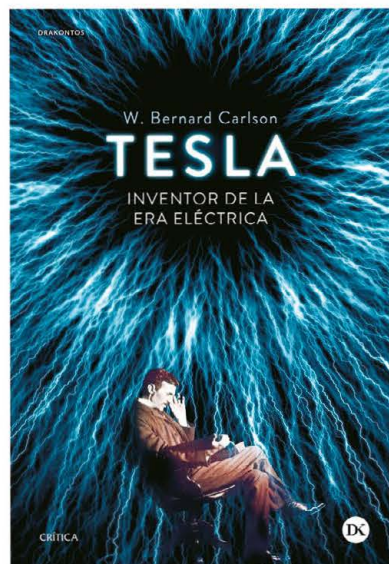
A través de aplicaciones, como juegos o cuestionarios, que operan en las plataformas de las redes sociales, como Facebook, Twitter e Instagram.

Para el uso de estas aplicaciones, generalmente, se solicita el acceso a tus datos personales, como:

Nombre	Sexo
Ubicación geográfica	Estado Civil
Correo electrónico	Gustos y preferencias
Teléfono móvil	Estados de ánimo y "likes"
Contactos y amigos	Dispositivos de cómputo y móviles que utilizas
Fecha de nacimiento	Hábitos de navegación y publicaciones en Internet

ESPACIO & CULTURA

En esta sección te recomendaremos libros, películas y eventos importantes que nos ayuden a comprender y ahondar más en el apasionante mundo sindical; así como crecer y fortalecer las bases de nuestra comunidad electricista. En este número tenemos para ti las siguientes propuestas...



Tesla, Inventor de la era eléctrica

Autor: W. Bernard Carlson

Editorial: Crítica

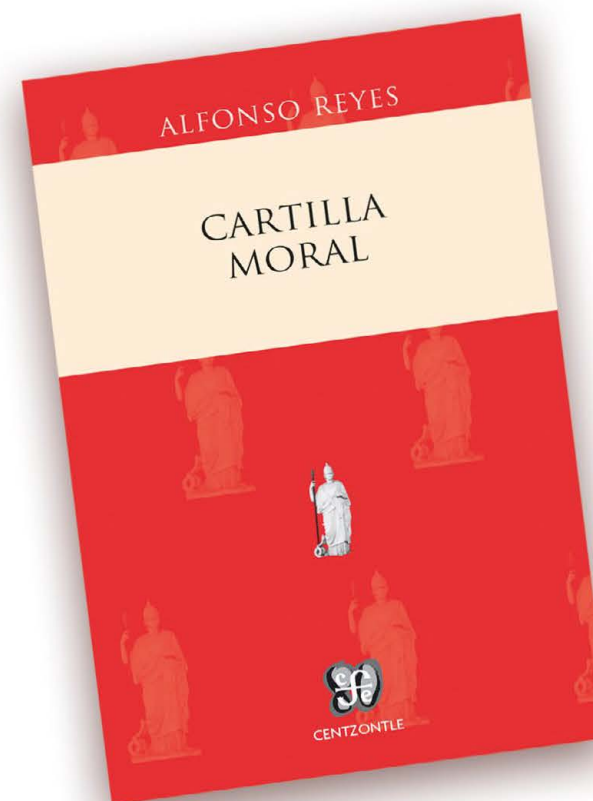
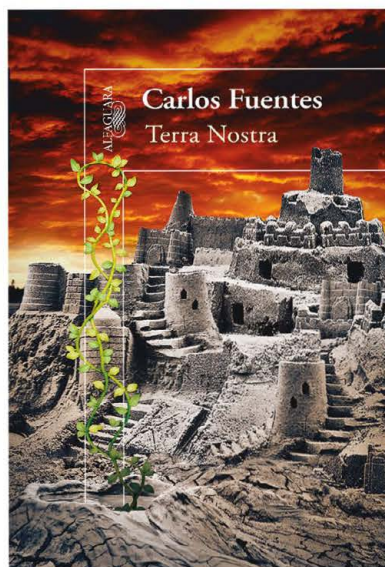
¿Cómo sería nuestro mundo si no dispusiésemos de los miles y miles de artilugios alimentados por corriente eléctrica, generada en lugares que ignoramos, al igual que desconocemos los procedimientos mediante los cuales es transportada? Se trata de una pregunta que nos inquieta solo de pensarla, tan profundamente dependen nuestras vidas y sociedades del mundo científico-tecnológico de la electricidad. Entre los grandes protagonistas de ese mundo, destaca un serbio que después de estudiar ingeniería en Graz (Austria), emigró en 1884 a América, instalándose en Nueva York; de imaginación y habilidades descomunales, un excéntrico sin miedo a lo desconocido, que gozaba montando espectáculos para promover sus inventos: Nikola Tesla (1856-1943).

Terra Nostra

Autor: Carlos Fuentes

Editorial: Alfaguara

Felipe II, el defensor de la fe, es el soberano más poderoso del orbe. Largos años ha luchado contra judíos, musulmanes y protestantes, y sus súbditos han sufrido excesivos impuestos, pestes, intolerancia... Su reinado agoniza en tanto nace un mundo diferente: los castillos son sustituidos por las ciudades, los campesinos por los villanos, los príncipes y reyes por los burgueses; falsos profetas dominan los caminos y hablan de un renacimiento. El autor Carlos Fuentes Macías (1928-2012) fue uno de los escritores más prolíficos del siglo XX. Su obra central la conforman novelas, libros de cuento y ensayo, también, fue autor de teatro, de guiones de cine y frecuente colaborador de los principales diarios del mundo. Fue un crítico apasionado de la historia, la pintura, las artes plásticas y la política.



Reseña por: Mariano Botey

Este prodigioso libro aunque comenzó como encargo en 1944, tuvo sus siniestros obstáculos desde el punto de donde parte la sugerencia: "un mínimo de principios morales"; desde luego se fue dando la naturaleza de su tejido, con inquietudes espirituales en ese forraje de "lecciones morales", hasta verse impreso en 1952: "Cartilla Moral" del helenista Alfonso Reyes; su misma obra escrita con esa agudeza mental es una disyuntiva: hacer esto o hacer lo otro; leer esto o leer lo otro. "El hombre debe educarse para el bien. Esta educación, y las doctrinas en que ella se inspira constituyen la moral o ética". Acudamos pues a la etimología de cada palabra, que de manera breve y sin quitarle el valor: La palabra "moral" proviene del latín "moris" que significa "de la costumbre"; y la palabra "ética" del griego "ethos" significa "voluntad". Así son los hilos de calidad de este libro del humanista Alfonso Reyes en su Cartilla Moral, con esa fuerza de voluntad en su pluma, deja impreso esos bienes de la costumbre; porque al leerlo nos educa y orienta a ser mejores intérpretes de nosotros mismos. "Podemos figurarnos la moral como una Constitución no escrita, cuyos preceptos son de validez universal para todos los pueblos y para todos los hombres. Tales preceptos tienen por objeto asegurar el cumplimiento del bien, enca-minando a este fin nuestra conducta". No hay mejor fórmula de amarse comenzando con "el respeto que cada ser humano se debe a sí mismo, en cuanto es cuerpo y en cuanto es alma". Reyes como buen promotor de los valores, nos sugiere que no perdamos la capacidad de asombro, como también en no desperdiciar la capacidad de alegría: "El descanso, el esparcimiento y el juego, el buen

humor, el sentimiento de lo cómico y aun la ironía, que nos enseña a burlarnos un poco de nosotros mismos, son recursos que aseguran la buena economía del alma, el buen funcionamiento de nuestro espíritu". El respeto es una regla esencial en todos los sentidos; uno elige en quedarse o moverse, dependiendo ese sentido común, Reyes supo tratar el tema sin faltar al respeto en nadie: "Sobre el amor que une a los miembros de la familia no vale la pena de extenderse, porque es senti-miento espontáneo, sólo es perturbado por caso excepcional. En cuanto al respeto, aunque es de especie diferente, lo mismo debe haberlo de los hijos para con los padres y de los padres para con los hijos, así como entre los hermanos". Dignifiquemos esa humilde escuela de la vida: nuestro hogar. "Si los padres, que son nuestros primeros y nuestros constantes maestros, se portan indignamente a nuestros ojos, faltan a su deber; pues nos dan malos ejemplos, lejos de educarnos como les corresponde". A propósito de las fiestas patrias y que nos enorgullece en ser mexicanos pues "El respeto a la patria va acompañado de ese sentimiento que todos llevamos en nues-tros corazones y se llama patriotismo: amor a nuestro país, deseo de mejo-rarlo, confianza en sus futuros destinos. Se ha dicho que quien ignora la historia patria es extranjero en su tierra. Puede añadirse que quien ignora el deber patrio es extranjero en la humanidad". "Las palabras "civiliza-ción" y "cultura" se usan de muchos modos. Algunos entienden por "civi-lización" el conjunto de conquistas materiales, descubrimientos prácticos y adelantos técnicos de la humanidad. Y entienden por "cultura" las conquis-tas semejantes de carácter teórico o en el puro campo del saber y del cono-cimiento". Reyes fue un hombre civilizado sin descuido al cultivo de su espíritu; él mismo plantea que no hubiera sido posible las valiosas aplica-ciones de la electricidad sin los conocimientos previos "el solo hecho de obrar bien nos permite ser más felices dentro de la sociedad en que vivi-mos. Esto bien puede considerarse como una ventaja práctica", no necesi-tamos premios ni reconocimientos para hacer las cosas bien sino obrar de buena voluntad; así vaya encaminado al crecimiento de su esfuerzo de cada uno por convicción propia. Vaya que Alfonso Reyes sí nos enseña a pensar y reflexionar, como es este ejemplo relacionados a los árboles, ya que al-guno de nosotros hemos llegado a cuestionar el daño que le hacen a la na-turalidad; a la morada de los seres inteligentes: "Dante, uno de los mayores poetas de la humanidad, supone que, al romper la rama de un árbol, el tronco le reclama y le grita: ¿Por qué me rompes? Este símbolo nos ayuda a entender cómo el hombre de conciencia moral plenamente cultivada sien-te horror por las mutilaciones y los destrozos". Si algo tenía Reyes, -y fue magnánimo- fue ofrecer toda su riqueza y bienes espirituales, sin buscar algo a cambio, porque aun en la traición y en las bajezas de algunos de quienes lo rodeaban, siempre ofreció una moral en la cartilla de su corazón: "Un mexicano -educado en las buenas tradiciones de nuestra cortesía- so-lía decir siempre: Cuando una mano se alarga para pedirme algo, pienso que esa mano puede ser, mañana, la que me ofrezca un vaso de agua en mitad del desierto".



El desarrollo de los medios digitales y las redes sociales están afectando sustancialmente la forma en que se relacionan las empresas con sus trabajadores y cómo se organizan. Al mismo tiempo, ofrece grandes oportunidades a los sindicatos para renovar los medios de comunicación y de información para con sus agremiados.

La tecnología de hoy en día permite una comunicación inmediata a un clic de distancia a través de redes sociales, correos electrónicos, transmisiones en vivo con la posibilidad de llegar a millones de personas en tan solo unos instantes siendo necesario únicamente un teléfono celular y conexión a Internet. Alrededor del mundo las empresas se han dado a la tarea de crear perfiles en las distintas redes sociales para comunicarse con sus empleados, clientes y con la sociedad en general de tal manera que los sindicatos se ven obligados a actualizarse. Vivimos en una época en la que casi la totalidad del planeta está interconectado, en la que estamos más pendientes de las notificaciones que nos manda el celular que de la persona que tenemos a un lado por lo que a estas alturas el que un sindicato no cuente con presencia en Internet significaría quedar en la obsolescencia.

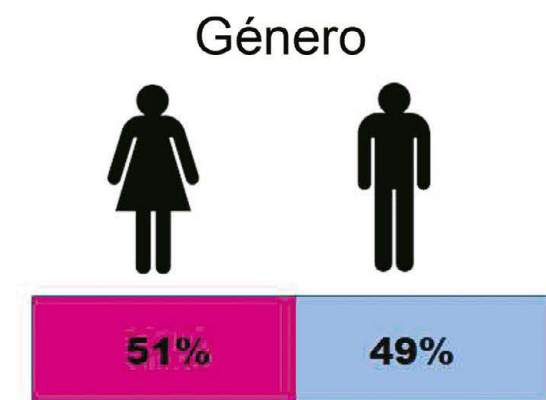
El **SUTERM** siempre se ha distinguido por ser un sindicato de vanguardia capaz de transformarse para afrontar los nuevos retos que la evolución de la sociedad y de la tecnología le presentan, motivo por el cual nuestro máximo líder el Sr. Víctor Fuentes del Villar instruyó a la creación de la Estrategia Digital del Sindicato.

Las redes sociales son estructuras compuestas de grupos de personas conectadas por uno o varios tipos de relaciones, intereses comunes o al compartir conocimientos; esto con el fin de interactuar y crear comunidades de intereses afines.

Tienen un papel protagónico en la actualidad, desde el ámbito de la comunicación instantánea, compartir e intercambiar información a los demás hasta el ámbito laboral, el mundo de los negocios, en la cultura, la política y la economía. Las comunicaciones tecnológicas habilitan la masividad que permite realizar foros, talleres, compartir ideas, ser una vinculación entre empleado y su organización.

- Beneficios en el uso de las redes sociales:**
- **Encontramos personas de todas las edades**
 - **Las redes son el presente y futuro**
 - **Es el nuevo modelo comunicativo y cultural**

Según la Asociación Mexicana de Internet (AMIPCI), estos son los perfiles del internauta mexicano:



Y el 66% de los internautas mexicanos, llevan 7.1 años navegando en la red, cada año crece el número de internautas de 45 años en adelante.

Siendo el teléfono el dispositivo desde el que los usuarios de internet prefieren conectarse a la red y el uso de las redes sociales es la actividad preponderante de los mexicanos, ya que cada usuario se encuentra inscrito en al menos 5 redes sociales.

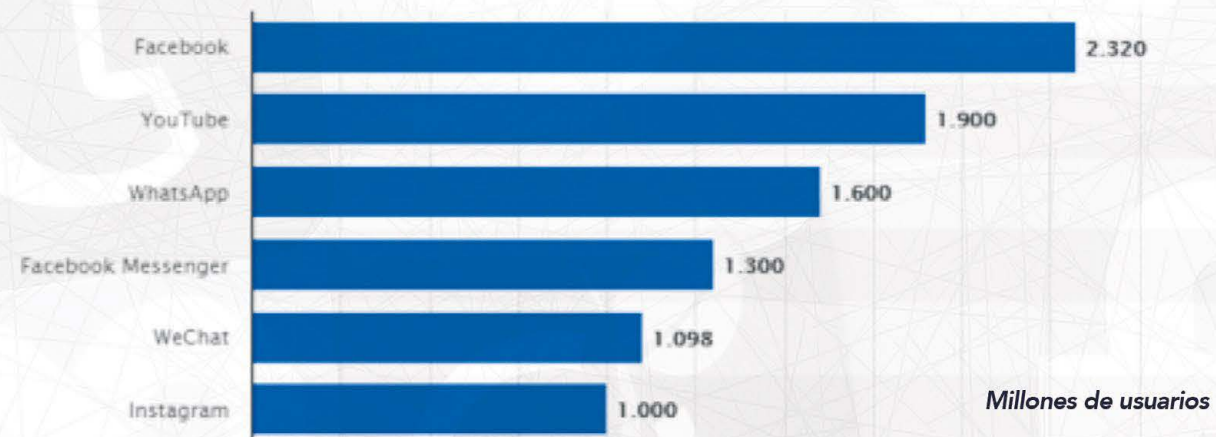
A nivel mundial en abril de 2019 según su número de usuarios activos: la red social líder, Facebook, superó los 2.300 millones; por su parte, Instagram ocupó la sexta posición con alrededor de 1.000 millones.

Así concluimos que el Internet cada año, tiene mayor presencia en la vida del usuario, prácticamente para muchas de las actividades que tenemos, como ocio, finanzas, educación, compras, relaciones personales, transporte, publicidad, todas han mostraron crecimientos relevantes.

El que utilicemos las redes sociales para comunicarnos como sindicato va a generar que se aportan experiencias enriquecedoras para aquellos afiliados que no pudieran participar presencialmente en asambleas o reuniones al utilizar videoconferencias o grabaciones internas que pueden descargarse a través de redes sociales o una Intranet.

Es importante mencionar que se han estado gestando cambios dentro de nuestro sindicato, para construir el camino hacia un potencial único, uniendo los intereses particulares de los trabajadores, considerados también como personas y ciudadanos, buscando un bien común bajo el amparo de las leyes.

LAS REDES SOCIALES EN DATOS



En México se tienen los siguientes datos de usuarios:



La AMIPICI indica que los dispositivos que usan los mexicanos son los siguientes:



LA REFORMA LABORAL Y SUS PRINCIPALES CAMBIOS



El lunes 29 de abril de 2019, se aprobó en la Cámara de Diputados, una Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que, al amparo de la negociación del Tratado de México, Estados Unidos de Norteamérica y Canadá (T-MEC), puede interpretarse como una reforma "Made in USA". La reforma fue publicada el pasado primero de mayo y tiene por objeto cumplir con lo establecido por el Artículo 123 constitucional. Es importante ubicar las fechas, porque es la forma que los trabajadores tienen para reconocer el cierre de un ciclo y el inicio de otro; tal es nuestro caso.

Para comprender las causas y los efectos que la reforma nos genera, diremos:

- Nancy Pelosi, Presidente de la Cámara de Representantes de EEUU, expresó que la Reforma aprobada en México, era un elemento necesario, previo a iniciar la discusión sobre la aprobación del T-MEC.
- En el T-MEC existe el Capítulo 23, denominado "Aspectos Laborales". En el anterior Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), este tema se consideraba como acuerdo paralelo; es decir, con el T-MEC existen "nuevas intenciones" sobre los sindicatos que conviene analizar.
- El T-MEC contempla dentro del capítulo laboral, los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos:
 - (a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y otras protecciones laborales para niños y menores;
 - (d) la eliminación de la discriminación, en materia de empleo y ocupación;
 - (e) condiciones aceptables laborales: respecto a salarios mínimos, horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;
- En sus Anexos, el T-MEC para nuestro país establece lo siguiente:

1. Adoptar legislación de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establezca que, en futuras revisiones salariales y de condiciones laborales, todos los contratos colectivos existentes, incluirán un requisito de apoyo mayoritario, a través del ejercicio del voto personal, libre y secreto de los trabajadores, cubiertos por dichos contratos colectivos.

2. Los compromisos del T-MEC, pueden contener algunos aspectos negativos que reducirían ventajas competitivas de nuestro país. La Reforma Laboral tiene el aparente potencial de aumentar el poder de negociación de los trabajadores, lo que podría permitir que los salarios, reflejen mejor los aumentos de productividad; sin embargo, los salarios más altos podrían erosionar una de las principales ventajas comparativas de México: los bajos salarios que le han permitido ser una potencia industrial y comercializar 70 % de su producto interno bruto (PIB).

• Es conveniente recordar que la Reforma Constitucional en materia laboral existe desde febrero de 2017.

• Para la Secretaria del Trabajo, Luisa María Alcalde, la Reforma se puede sintetizar, argumentando los principios de: "democracia y libertad sindical, así como un cambio en materia de Justicia Laboral".

La Reforma contempla importantes modificaciones que todos los sindicatos deben observar e implementar en sus Estatutos; por lo tanto, estamos obligados a modificar nuestra normativa en los tiempos que se encuentran establecidos. De manera concreta, disponemos de un plazo máximo de 240 días (8 meses) para incluir el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en sus procedimientos de elección de dirigentes, así como otras garantías en materia de rendición de cuentas y equidad de género. Ese plazo se contabiliza a partir del momento en que la reforma fue publicada.

De la misma forma se establece un plazo de hasta un año para que los sindicatos adecuen sus procedimientos de consulta a los mecanismos establecidos en la LFT, especialmente en lo que hace a la obtención de Constancias de Representatividad y a la aprobación por los trabajadores de los contratos colectivos o convenios de revisión que se celebren entre su sindicato y el patrón.

De acuerdo con lo anterior y en estricto cumplimiento a los acuerdos establecidos por el pasado XVIII Congreso Nacional Ordinario, nuestro Secretario General ha coordinado los trabajos de la Comisión elegida para adecuar a nuestros Estatutos, encontrando que los siguientes temas que la nueva LFT nos exige incorporar, en muchos casos son los procedimientos democráticos que siempre hemos practicado. Los más importantes, son:

1. La elección de los representantes sindicales del Comité Ejecutivo Nacional y de la Comisión Nacional de Justicia, así como de los Comités Ejecutivos Seccionales y Comisiones Seccionales de Justicia, se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, secreto y de manera segura, respetando las normas que la nueva ley asocia y destacando la necesidad de disponer de una Comisión Electoral, quien será la instancia de decisión colegiada, responsable de organizar, resolver cualquier queja o petición y calificar la elección.

2. Cuando existan ausencias definitivas o vacaciones de alguno de las Secretarías de los distintos Comités o Comisiones de Justicia, se designará a quien lo supla en una asamblea conformada por la mitad más uno de los miembros a nivel nacional o del componente de que se trate, según corresponda, mediante voto secreto.

3. Las directivas sindicales a través de su Secretario de Finanzas o funcionario responsable de las finanzas u homólogo, deberá rendir cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical; lo anterior, deberá realizarse mediante un informe por escrito y ser presentada en una asamblea específica, a efecto de que todos los miembros conozcan dicho informe. En caso de que el Secretario o funcionario responsable de las finanzas omita el cumplimiento de la obligación, se hará acreedor de la medida disciplinaria correspondiente y en caso de reincidencia, malversación o daño patrimonial será destituido, por acuerdo de la asamblea correspondiente.

4. La aprobación de los Contratos Colectivos Iniciales y/o de los Convenios de Revisión en términos de la Ley Federal del Trabajo, establecidos en los artículos 371, fracción XIV Bis, 390 Bis y 390 Ter, se realizará mediante una consulta que se realizará según lo que dispone la nueva LFT.

5. La representación general de la organización sindical, en términos del artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, así como la facultad de autorizar la documentación de la misma, con arreglo a los artículos 365 y 377 de dicha Ley, recae en el Secretario General u homólogo de carácter o nivel nacional.

6. Garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia: Se deberá implementar un protocolo para prevenir la discriminación por género y atención de casos de violencia y acoso sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

7. Constancia de representatividad: La demostración del apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo, por lo que todo sindicato que solicite la celebración de un contrato colectivo o demande la titularidad deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, con el voto de al menos 30% de los trabajadores.

8. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo: Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto.

Como ha quedado señalado, la implementación y desarrollo de esta Reforma en el SUTERM, nos permitirá seguir avanzando en nuestro proceso progresista y democrático.

Como lo ha dispuesto Víctor Fuentes del Villar, Secretario General del CEN del SUTERM, en nuestro próximo Congreso se presentará la propuesta del proyecto de modificación de nuestros Estatutos, entendiéndose que todos los agremiados serán oportunamente informados.

Equidad de Género



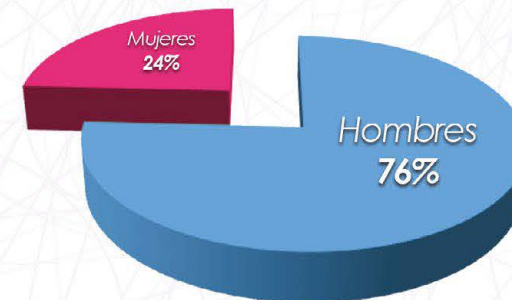
FOTOGRAFÍA POR DAVID MELO GUEVARA

Instruye el Comité Ejecutivo Nacional del SUTERM, la creación de la Unidad de Equidad de Género

La equidad de género es sin duda una condición necesaria para garantizar los derechos e inclusión en una sociedad. Podría afirmarse que grupos sociales como las mujeres, han venido ganando terreno en diferentes espacios como el político, social y cultural; sin embargo, aún se lucha para el reconocimiento y cumplimiento pleno de diferentes derechos, como el acceso a la educación, a un trabajo digno y una vida libre de violencia entre otros.

Esta falta de reconocimiento de derechos, se traduce en un estancamiento social que pone en desventaja a la mitad de la población, las mujeres. Tan solo en nuestra organización, el personal permanente de la CFE se integra por 24% de mujeres y 76% de hombres.

Personal permanente por género



Por otro lado, por tipo de contrato tenemos 3,436 (20%) de confianza y 14,199 (80%) sindicalizadas, dando un total de 17,635 mujeres.

Buscar garantizar una vida digna, no se reduce a mencionar a las mujeres en los discursos y reportes oficiales; la perspectiva de género implica impulsar y generar acciones concretas que permitan el cierre de las brechas de la desigualdad. Dentro y fuera de los discursos debe ser una herramienta que destape y señale las condiciones de injusticia e inequidad de las personas.

El SUTERM, como sindicato progresista y transformador, preocupado por incentivar la cultura de alto desempeño y mantener un buen clima de trabajo caracterizado por el respeto y confianza, se enfoca de manera específica a

fomentar la equidad de género; y es así, que el Sr. Víctor Fuentes del Villar instruyó el pasado 28 de mayo de 2019, la creación de la Unidad de Equidad dentro de la organización.

Con lo anterior, se contribuye a institucionalizar la perspectiva de género dentro de la cultura del SUTERM, por medio de la promoción y coordinación del conjunto de acciones que permitan sensibilizar al personal, para favorecer la equidad de género, la igualdad de oportunidades y mantener un ambiente laboral de respeto y cordialidad.

Para esta tarea, es necesario contar con un mecanismo interno de coordinación (un equipo), que permita incorporar la perspectiva de género a través de acciones encaminadas al respeto de los derechos humanos, que promuevan la prevención, atención y erradicación de todo tipo de violencia contra mujeres y hombres, así como la participación equitativa en el desarrollo de sus actividades.

Éste equipo estará formado por un Comité representado por un Presidente, un Secretario y una red de Enlaces, integrada por representantes de cada Coordinación, quienes además de diseñar y aprobar el programa anual de equidad de género, coordinarán las acciones para implementar, dar seguimiento y evaluar la efectividad del mismo, en sus áreas.

Reivindicar a la mujer, reconocer su valor social e incrementar su participación en el ámbito laboral, no solo es de gran interés de nuestro sindicato, sino también es una fuerte demanda de la sociedad actual, así como una corriente a nivel internacional, que permite avanzar hacia sociedades igualitarias y de mayor bienestar para todos.

estamos a sus órdenes para recibir sugerencias en el correo: equidad@suterm.mx

#SOMOSVALLEDEMÉXICOSUR

CFE Comisión Federal de Electricidad



COORDINACIÓN REGIONAL DEL SUTERM VALLE DE MÉXICO SUR

SOMOS VALLE DE MÉXICO SUR



ATENDEMOS
2,678,036
DE CLIENTES

11 DE OCTUBRE 2009
NACE VALLE DE MÉXICO SUR



DELEGACIONES
ZONA LOMAS, ZONA UNIVERSIDAD,
ZONA VOLCANES, ZONA ERMITA,
ZONA TENANGO, ZONA TOLUCA,
ZONA COAPA, OFICINAS DIVISIONALES,
TRANSMISIÓN Y CENACE

TRANSMITIMOS EL
25% DE LA ENERGÍA
ELÉCTRICA EN EL
VALLE DE MÉXICO

EXTENSIÓN TERRITORIAL KM²
5,501.406

KM DE LÍNEAS
23,991.97

COLABORADORES

4,574



75% H



25% M

COORDINACIÓN REGIONAL DEL **Suterm**

60SINDKL

#YOSOYSUTERM

SINDKL 61

LA DIVINA PISTOLA

POR BALAM ARELLANO

Tengo casi 14 años siendo la voz de La Divina Pistola, y unos 10 cantando Ópera, la música en forma llegó a mi vida a los 12 años y porque no aprobé mi primer año de música en la secundaria, así que al empezar el segundo año mi mamá habló con el maestro y el maestro me propuso entrar a la banda de música de la secundaria, el único requisito era quedarme 3 veces a la semana después de clase para aprender, fui a regañadientes, pero por esos días había escuchado a La Maldita Vecindad y tenía muchas ganas de tocar el saxofón, para mi sorpresa cuando llegué a la sala de música los instrumentos que faltaban por asignar eran los saxofones, aprendí con el sax soprano.

En 1992 terminé la secundaria y llegué a vivir a la CDMX, mi encuentro con la música fue diferente, el primer concierto al que fui, fue en Xochimilco y vi por primera vez a Café Tacuba, me gustó mucho, pero días después vi a una de las bandas por las que más quise tener una banda, ellos son TEX TEX, acá les dicen que son rock urbano, pero para mí son una leyenda, seguí aprendiendo música, pero de manera diferente, estaba en la estudiantina de la parroquia de Xochimilco y el maestro era muy bueno, fue el primero que me dijo que me dedicara a cantar. En esos días traté con mi carnal El Koruko, que

en realidad es Hugo Arellano, de formar una banda, intentamos e intentamos pero no podíamos, solo éramos dos.

Dejé la ciudad para volver al pueblo y curiosamente todo sucedió allá, a Hugo se le ocurrió organizar un concierto en 2004 dónde las bandas estelares serían Los de Abajo y La Sekta Core, todo salió mal, menos la presentación de ellos. De ahí nos hicimos amigos de Los de Abajo, especialmente de Yocu, Vladimir, Pavel, el Apache y Odisea. Estábamos sin nada y empezamos a formar a La Divina Pistola, 4 años después ya teníamos música propia y muchas ganas con las que no sabíamos que hacer, platicamos con Yocu, y el y Pavel nos dijeron que ellos nos ayudaban y así fue. En 2008 el EP de La Divina Pistola ya estaba en tiendas...

Empezaron a pasar cosas increíbles, teníamos por distribuidora a Noise Kontrol Distribution, que al sacar el disco al mercado nos obligó a tomar clases, yo no sabía dónde tomar las clases pero resulta que en mi pueblo estaba una de las mejores maestras y cantantes de México, Carolina Lara Tapia, por una amiga Carolina acepto darme clases y de ahí el panorama fue diferente. Caro me enseñó técnica vocal y a cantar Ópera.

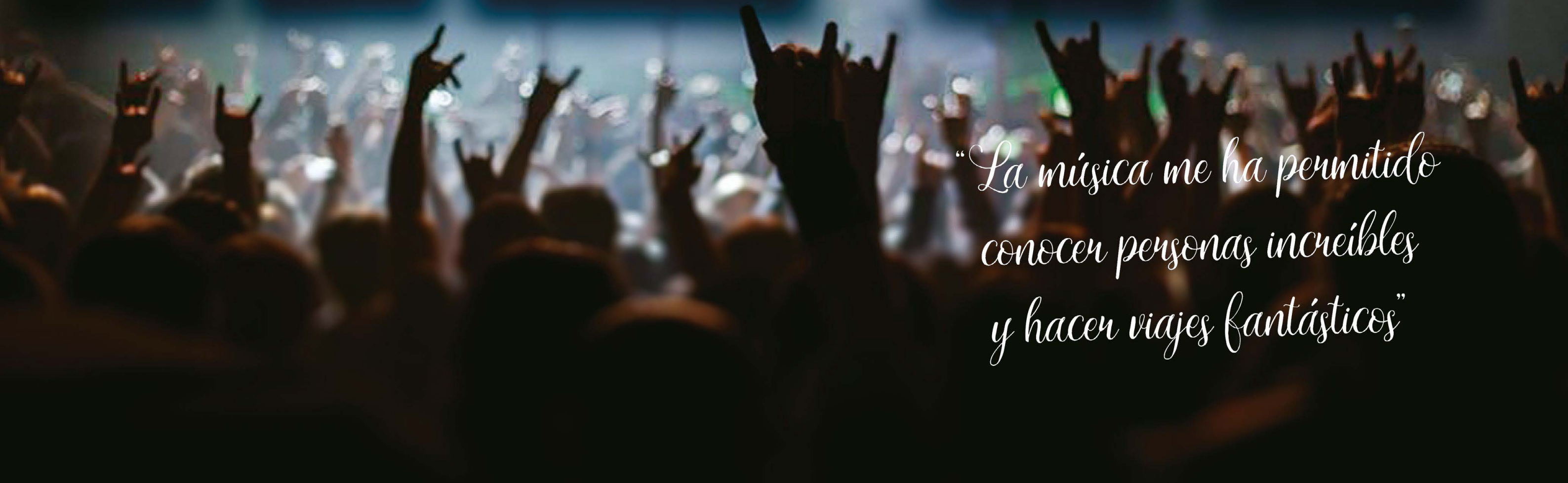
Entré completamente el mundo de la música, puedo decir que la música me lo ha dado todo, por ello creo que las personas debemos vivir haciendo las cosas que amamos, el viaje ha sido placentero desde que la música está conmigo, he conocido a gente increíble, a grandes músicos y cantantes y a personas que disfrutan de la música tanto como yo. Al día de hoy trabajo en la DDVMS en las oficinas divisionales y mi aporte musical a CFE es el poder haber contribuido a realizar la mejora del himno de los linieros.

Al día de hoy sigo en la música, siempre digo que soy músico de tiempo completo y por las mañanas trabajo en CFE, pero vaya es una de las ventajas de ser personal sindicalizado, sigo tomando clases, además de las de canto estoy tomando clases de guitarra, con la Maestra Melissa García Martell, sigo con las de canto y con La Divina Pistola estamos terminando la segunda producción. No me imagino mi vida sin música, siempre hay una canción que me hace el día, el momento, la noche o la madrugada, o bien me quita el enojo.

La música me ha permitido conocer personas increíbles, hacer viajes increíbles, les comparto unas fotos de este tiempo que he pasado en la música.

AQUÍ PUEDEN SEGUIR A LA DIVINA PISTOLA Y DECARGAR LA MÚSICA DE LA BANDA.

www.facebook.com/ladivina-pistolafanses
www.reverbnation.com/ladivina-pistola
www.soundcloud.com/la-divina-pistola-1



“La música me ha permitido conocer personas increíbles y hacer viajes fantásticos”

**NADA PUEDE
DETENER A
UN HOMBRE
COMPROMETIDO
CON SU TRABAJO**





**CONGRESO NACIONAL
EXTRAORDINARIO**
Unidad para Transformar

Noviembre de 2019
Cancún, Quintana Roo.



POR LA TRANSFORMACIÓN DE MÉXICO