

¿UNA REFORMA HISTÓRICA?

La historia del movimiento obrero tiene entre sus principales ejes la lucha por la reducción de la jornada laboral, surgida como respuesta a las condiciones de sobreexplotación con las que el capital logró su acumulación originaria. Para los capitalistas el complemento de la expropiación y el saqueo con que transformó a los productores directos en proletarios obligados a vender su fuerza de trabajo, fueron las extenuantes jornadas de trabajo de 12 y hasta 18 horas con las que convirtió el sudor y la sangre del proletariado, en riqueza para la nueva clase dominante.

Ya desde la segunda mitad del siglo XIX la clase obrera comprendió la necesidad de luchar unida en un solo gran destacamento por un objetivo común, que fue la lucha por la reducción de la jornada laboral de ocho horas. Surgió la lucha por los 3 ochos: 8 horas para trabajar, 8 para dormir y 8 para

la recreación. Así lo acordó la Asociación Internacional de Trabajadores y a ello se dedicó.

En esa lucha cayeron miles, como los Mártires de Chicago, que inspiraron a dedicar una fecha mundial a luchar por la reducción de la jornada, lo que dio origen al primero de mayo como jornada internacional para luchar por los derechos obreros.

Vendrían después la Revolución Rusa y el crecimiento de la lucha proletaria a hacer realidad el deseo obrero, aunque hubo lugares en que se quedó en apenas un enunciado legal. La organización obrera fue imponiendo la limitación a la jornada laboral y otras conquistas. No obstante, el capital siempre encontró formas de anular los avances de los trabajadores.

Con el tiempo, el desarrollo de las fuerzas productivas permitió plantear nuevas demandas y la demanda obrera fue por reducir la jornada semanal a 40 horas. Esta es ya una realidad en países europeos y asiáticos y en América Latina 13 países tienen jornadas menores a 48 horas. En Ecuador y Chile la jornada es de 40 horas.

La demanda de reducir la semana laboral a 40 horas que se ha planteado en México y que incluyó la Presidenta Sheinbaum en sus planteamientos no es, entonces, algo aislado o fuera de la realidad.

Lo que si parece fuera de la realidad es que, por presiones patronales, se estuvo dando largas al asunto y ahora que por fin llegó al legislativo, la iniciativa, además de dejar la implementación de la jornada de 40 horas hasta 2030, dejó fuera la petición de dos días de descanso e introduce cambios poco claros en el manejo del tiempo extraordinario (una contradicción si se trata de que los trabajadores tengan más descanso). El

Sobre el emblema del sindicato

El emblema del SUTIN es más que una imagen. Contiene aspectos que definen a nuestra organización, como la fuerza de la unidad de los trabajadores y su posición social (el puño izquierdo), la materia de trabajo (el átomo), nuestro sector (energía) y la unidad del proletariado (colores rojo y negro, distintivos de distintos sectores obreros).

Artículo 3. El emblema del Sindicato es una mano izquierda empuñada, sobrepuesta a la figura de un átomo de litio y de la cual sale un rayo de energía sobre el que constan las iniciales del Sindicato. Los colores del Sindicato son el rojo y el negro, con vivos de color amarillo directo o blanco.

*Comité Ejecutivo Nacional
Comisión Nacional de Vigilancia y Fiscalización*

problema es, aunque se insista en lo contrario, que no se está escuchando a los trabajadores y sí se cede a las presiones patronales.

Ya el martes hubo una movilización sindical en demanda de que se escuchen las voces sindicales y no únicamente se reciba y se tome en cuenta a los patrones como ha ocurrido en otros casos.

El curso de la iniciativa durante la semana que terminó no parece que vaya a variar mucho. Nuevamente queda claro que el sindicalismo democrático debe insistir en que haya un real diálogo social y que el gobierno escuche a los trabajadores. ¿Se trata de una reforma histórica?

Reunión SUTIN-SENER

El pasado jueves 12 de febrero en las instalaciones de la Secretaría de Energía se reunieron el Dr. Adrián Bautista, Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Energía acompañado por personal del área jurídica y el SUTIN representado por integrantes de la representación sindical y de la Comisión Revisora de CCT. El objetivo de la reunión fue dar continuidad a la realizada el pasado 20 de enero de 2026 por SENER y SUTIN.

El Dr. Bautista informó que entregó al Titular de la Unidad de Administración y Finanzas de SENER (TUAF) un resumen de lo abordado en la reunión anterior en temas como el irradiador, lo relativo a la revisión contractual ININ SUTIN y el ingreso al centro de trabajo de Maquixco del ININ, entre otros puntos.

Informó que previamente sostuvo una reunión con funcionarios de la SHCP a quienes informó sobre las peticiones sindicales en preparación, a lo que le respondieron que en cualquier caso piden no rebasar los lineamientos oficiales que emitan.

El SUTIN, en voz del secretario general informó de un ajuste en lo señalado antes en el tema salarial, así como acerca de la preocupación de la asamblea ante la reiterada negativa del ININ a presentar un proyecto para el ININ. Se abundó en datos sobre la contratación de personal por fuera de lo pactado entre las partes, que realizan

actividades que corresponden a la materia de trabajo del SUTIN. Se explicó que se tiene información que demuestra que deberían ser trabajadores sindicalizados quienes sean contratados.

Se puntualizó sobre aspectos salariales, agregando que son ya 16 niveles salariales los que están por abajo del salario mínimo general, lo que es parte de una problemática que crece constantemente, sobre todo en trabajadores de instituciones de la administración pública, lo que muestra una gran contradicción toda vez que el primero en cumplir con la legislación debería ser el gobierno.

Se profundizó sobre el tema de las plazas que quedan vacantes por diferentes motivos y permanecen así indefinidamente mientras cada plaza de confianza se cubre de inmediato.

El funcionario señaló que el ININ, como cada institución, tiene su propia área para atender los aspectos de organización y es quien toma sus propias decisiones y que SENER solo verifica que se cumplan los lineamientos generales de la administración pública.

Dio amplia información sobre aspectos de presupuesto y administración, en la que prácticamente deslindó a SENER de los temas de solicitud y destino de los recursos para el ININ.

En varias intervenciones el SUTIN se refirió a la gestión de recursos en el ININ y a la amplitud del alcance del Instituto señalando que éste es mucho más que un área.

La reunión terminó con el acuerdo de realizar una nueva reunión a la que se integraría la administración del ININ.

Mientras tanto, los conflictos laborales crecen en varios sectores y la administración del Colegio de México, en lugar de sentarse a dialogar con los huelguistas solicitó la declaración de inexistencia de la huelga del SUTCOLMEX.

sutin.nucleares@gmail.com

<https://sutin-nucleares.blogspot.com>

¡Por la Unidad Proletaria!
Comité Ejecutivo Nacional