



MUNDO DEL TRABAJO

AÑO 2 / No. 16 / 2006

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

El sindicalismo por más y mejores empleos

**Ganar-ganar, la apuesta
de los sindicatos corresponsables**

Entrevista con Antonio Reyes, Secretario General
del Sindicato Nacional de Empleados del Fonacot

Las centrales mundiales

EMPLEO Y DEMOCRACIA

Las democracias modernas, encuentran un reto en el empleo, porque de la generación suficiente de puestos de trabajo de calidad, depende su misma existencia. La capacidad que tengan los gobiernos de generar las condiciones necesarias para que los ciudadanos encuentren una ocupación socialmente útil y justamente remunerada, determinará la viabilidad del sistema democrático.

La obligación de ganar el pan con el sudor de la propia frente supone, al mismo tiempo, un derecho. Una sociedad en la que este derecho se niegue sistemáticamente y las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social (PIII CA 43).

La creación de empleos dignos no es una responsabilidad exclusiva del gobierno, sino de la sociedad en general.

Sólo mediante el trabajo conjunto de todos los sectores relacionados con los factores de la producción: los empresarios, los sindicatos y los trabajadores, los tres niveles de gobierno, las instituciones educativas y cualquier otro actor social dispuesto a colaborar en el diseño de una política pro empleo, es como los mexicanos lograremos a través del diálogo social, aportar soluciones concretas que hagan realidad el anhelo en nuestra patria de generar MÁS Y MEJORES EMPLEOS.

José Ángel
Soubervielle Fernández

Director General del CONAMPROS



Directorio

COORDINACIÓN GENERAL
José Ángel Soubervielle

CONSEJO EDITORIAL
Congreso del Trabajo
Dip. Víctor Flores Morales
Presidente del Congreso del Trabajo
Luis Hoyos
FENASIB
Edith García

COORDINACIÓN EDITORIAL
Verónica Roque

COLABORADORES
Manuel González
Mauro Rodríguez
Armando M. Rojas
Felipe Acosta

SUPERVISIÓN
Angelina Ledesma

DISEÑO GRÁFICO
Laura Rojas

CONTACTOS
Armando Alcántara

ATENCIÓN AL PÚBLICO
Berta L. Sanz

DISTRIBUCIÓN
S. G. CONAMPROS
Av. Ricardo Flores Magón No. 44
Col. Guerrero, C.P. 06300
Tels. 5583-8929, 5583-7548
Fax: 5583-9760

veronica@conampros.gob.mx
www.conampros.gob.mx

La Revista Mundo del Trabajo es una publicación mensual del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, CONAMPROS.

Las ideas expuestas por nuestros colaboradores no corresponden necesariamente al pensamiento de la Institución. Registro en trámite.

1 Editorial

3 Breves del trabajo

De Fondo

6 El sindicalismo por más y mejores empleos

Entorno

11 Las centrales mundiales



Presencia

14 Ganar-ganar, la apuesta de los sindicatos corresponsables

Entre líderes

18 Las decisiones del líder



Gestión

21 La experiencia española en cajas de ahorro

Técnica

24 PTU, tiempo de objeciones

Protección al salario

26 El valor de una casa segura

Integración

28 Para saber más sobre el mundo del trabajo

Indicadores

29 Información económica

Las cooperativas, una buena opción para crear empleos

El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Francisco Javier Salazar Sáenz, aseguró que la manera de crear los trabajos que México necesita, es mediante la formación de cooperativas.

Al participar en el Tercer Foro Internacional de Economía Social y Solidaria, el funcionario exhortó a los asistentes a explorar las cooperativas. *Ésta es una nueva forma de generar empleos, con una economía mucho más solidaria, más comprometida con el país, con los trabajadores y con su medio ambiente pero, sobre todo, más comprometida con las personas.*

Más adelante, Salazar Sáenz explicó que en México las cooperativas no han funcionado del todo porque,



al igual que otras instituciones, operaron como parte de la política de clientelismo del Estado.

Entre las características de las empresas sociales, dijo, está el hecho de que pertenecen a los propios trabajadores, quienes son los dueños reales, con lo que se elimina el conflicto o lucha de clases, además que son muy flexibles, su objetivo es pro-

ducir y, así, satisfacer las necesidades y generar empleos.

Además, añadió Salazar Sáenz, son muy eficientes, porque no existen desperdicios, pues los trabajadores evitan el gasto innecesario de los materiales y cuidan la calidad. *Es muy difícil que una cooperativa despidiera a su personal, porque son sus propios dueños y porque prefieren bajarse los sueldos, antes que despedir a las personas.*

Finalmente dijo que, sin embargo, uno de los problemas que enfrentan las cooperativas, es la carencia de recursos, además de su falta de habilidad y experiencia empresarial, aspectos que pueden ser atendidos debidamente con una mayor capacitación.

Propongo un diálogo permanente con los sindicatos: Calderón

Acompañado por Juan Manuel Sandoval, del sindicato de la industria refresquera; Roberto Ruiz Angeles, de la Confederación Nacional de Sindicatos y Mario Alberto Sánchez Mondragón, del sindicato de la industria textil, Felipe Calderón, candidato del PAN a la presidencia de la república, prometió respetar la autonomía sindical.

En un evento realizado en el Club de Periodistas, el candidato panista se pronunció como el presidente del empleo, del trabajo y de los trabajadores pues afirmó estar convencido



de que el empleo es lo que redime al hombre y lo que salva a las patrias.

Durante el encuentro, Calderón Hinojosa siguió con atención la in-

tervención de los líderes obreros quienes le ratificaron su respaldo.

El candidato dijo ser un hombre que cree en el derecho al trabajo digno, las conquistas laborales y el respeto a las leyes en la materia, por lo que se comprometió a respetar el artículo 123 de la Constitución.

Humildemente pido un encuentro permanente con los sindicatos. Quiero y propongo un diálogo abierto y sincero que me permita encontrar opiniones y conocer de cerca las necesidades de los trabajadores, puntualizó Calderón Hinojosa.

Secciones desconocen a Urrutia como su representante

Las secciones 65, 298 y 271 del sindicato minero aceptaron rechazar el reconocimiento de Napoleón Gómez Urrutia como dirigente nacional, por lo que el gobierno de Sonora instaló una mesa de diálogo en la que participarán tanto dirigentes como representantes de Grupo México, propietario de las empresas en conflicto.

El objetivo es que las partes logren establecer acuerdos contractuales para reanudar la actividad en las tres plantas paralizadas. El gobernador del estado de Sonora, Eduardo Bours Castelo, informó que el sindicato minero aceptó que el punto de la representación del sindicato no sea agendado en las negociaciones que serán mediadas por el Ejecutivo estatal y que se abordaran únicamente los asuntos relacionados con los salarios caídos, en incremento y las condiciones de trabajo.



Hay 17 empresas en México en las que todos quisieran trabajar

El Instituto Great Place to Work México entregó 17 premios a las empresas mexicanas que calificaron para formar parte de la lista de las 100 mejores compañías para trabajar en América Latina. Scotiabank, British Tabaco México, Fedex, Femsa y General Motors México se encuentran en la prestigiada lista. Para lograr la premiación este organismo entrevistó a más de 420 mil empleados para obtener los resultados. Brasil tuvo la mayor cantidad de empresas inscritas con un total

de 485 y México 224, mencionó Jorge Ferrari, presidente del instituto. Agregó que las buenas empresas para trabajar están en todas partes; tanto en Europa como en Latinoamérica. Indicó que lo primordial es que la gente se sienta contenta en su trabajo para desarrollar una mejor producción. En este sentido, dijo que *necesitamos seguir trabajando en pro de la sociedad, seguramente más empresas de México estarán integrando la lista de Latinoamérica.*

Listo, Seguro de Desempleo del Infonavit

A más tardar en septiembre, el Infonavit pondrá en operación el *Seguro de Desempleo*, que pretende proteger al trabajador por un periodo de hasta seis meses ante un despido involuntario.

En entrevista, Eloy García Hernández, subdirector general de administración de cartera del Infonavit, dijo que el instrumento pretende funcionar de una forma similar a los productos que hoy ofrecen instituciones bancarias, como sus créditos hipotecarios. Aunque no precisó detalles sobre las condiciones de la póliza, adelantó que el Seguro de Desempleo será integrado dentro de los contratos de apertura de financiamientos de los nuevos acreditados.

García indicó que falta definir las reglas del nuevo beneficio y el riesgo; de igual forma, manifestó que están por establecer las bases de la licitación para obtener los mejores precios de las pólizas, que posiblemente saldrán este mismo mes.

Asimismo la subsecretaría de Administración de Cartera prepara un programa de incentivos para premiar al acreditado que este al corriente en sus pagos.

Se ha estudiado la posibilidad de que si un trabajador lleva 348 pagos al corriente totales, se pueda condonar la deuda del último año, lo que se convertiría en un descuento de 18 por ciento del saldo total del financiamiento.

Respalda CT el triunfo de Calderón

El Congreso del Trabajo encabezado por Víctor Flores, reconoció a Felipe Calderón Hinojosa como ganador de la contienda por la Presidencia de la República y estableció que el sector obrero está listo para colaborar con el panista.

El máximo organismo obrero del país exigió, además, a los candidatos presidenciales respetar la voluntad mayoritaria de los ciudadanos. *Para todos los mexicanos y los trabajadores de este país ha quedado claro que el candidato Felipe Calderón, ganó la elección presidencial, señaló Flores Morales.*

Y ante ello consideró que las cifras que reporta el Instituto Federal Elec-



Víctor Flores Morales presidente del Congreso del Trabajo

toral, tanto en el Programa de Resultados Electorales Preliminares (PREP) como en su conteo rápido, son creíbles y no dejan lugar a ninguna duda.

Los sindicatos adheridos al CT, entre ellos la Confederación de Trabajadores de México, CTM, máxima central obrera nacional, con poco más de tres millones y medio de trabajadores afiliados, de corte priista, felicitaron a los candidatos presidenciales que tuvieron la *honestidad valiente* de aceptar los resultados del IFE.

Los dirigentes de las federaciones, confederaciones y sindicatos nacionales que agrupa el CT, coincidimos en que los mexicanos fuimos a votar y expresamos claramente nuestra voluntad democrática sobre quién es el indicado para ocupar la Presidencia de la República, sostuvo Víctor Flores.

Planes cafetería para prestaciones laborales

Cambios como el envejecimiento de la población, el ingreso de las mujeres al mercado laboral y la demanda de trabajo de los jóvenes, han hecho obsoleto el esquema tradicional de prestaciones sociales, lo que ha dado lugar a la creación de programas flexibles. Los *planes cafetería* son modelos que permiten a los empleados elegir de un *menú de beneficios* aquellas prestaciones más convenientes para sus intereses o su condición familiar, explicaron Rodrigo Quesada y Eduardo Vallejo, expertos en planes de beneficios de las firmas Mercer Human

Resource Consulting y Aon Consulting.

Se estima que al menos cinco por ciento de la planta productiva nacional ha incorporado programas de prestaciones flexibles para sus trabajadores, y dentro de diez años es previsible que la proporción crezca a más de 50 por ciento. *Los planes tradicionales fueron creados hace más de 30 años, pero las condiciones de la población han cambiado, ya que la expectativa de vida es de 70 años y cada vez más miembros de las familias laboran, lo que im-*

plica necesidades muy diferentes para cada quien, explicó Rodrigo Quesada. Indicó que los planes flexibles más comunes son los seguros de gastos médicos para el empleado y sus dependientes, así como el ahorro para el retiro; en segundo lugar, los seguros de riesgos por fallecimiento e invalidez, y los de vida.

Sin embargo, es pertinente aclarar que estas prerrogativas no son excluyentes de las prestaciones de ley como aguinaldo, vacaciones pagadas, vivienda e inscripción a la seguridad social, las cuales deben cubrirse normalmente.

EL SINDICALISMO POR MÁS Y MEJORES EMPLEOS

De cara a una nueva etapa en la vida nacional, en la cual la competitividad y el empleo marcarán el rumbo a seguir para lograr el crecimiento que el país requiere, cuatro son los grandes temas que urgen de la participación pronta y comprometida de los sindicatos de nuestro país.

1) La capacitación para la empleabilidad

Según la Organización Internacional del Trabajo, la empleabilidad tiene un nexo con el empleo tanto conceptual, como práctico. Este término abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (*Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. 88ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*).

Contrarrestar el desempleo de alta duración

Dentro del crítico panorama reflejado en las altas tasas de desempleo que afectan a un gran número de trabajadores de la mayoría de los

países de la región, existe un problema especialmente grave: el desempleo de larga duración. El desempleo que se prolonga por períodos superiores a un año acarrea a las personas que lo sufren, consecuencias que van más allá de la falta de un ingreso regular. Tales trabajadores y trabajadoras ven no sólo minada la actualización de sus conocimientos, sino también su *capital social*, lo que acaba reforzando su exclusión del mercado de trabajo. Desde este punto de vista, la capacitación para la empleabilidad puede ser una herramienta que contribuya a contrarrestar, al menos parcialmente, los efectos nocivos del desempleo de larga duración, al permitir una mayor rotación en el empleo y evitar los riesgos de desactualización que se derivan de tales situaciones.

De lo dicho, resulta entonces que la capacitación para la empleabilidad no es una condición suficiente para acometer el problema del desempleo, aunque sí es absolutamente necesaria.

Mantenerse vigentes en un entorno laboral altamente competitivo

¿Por qué poner el énfasis en la empleabilidad y qué quiere decir formar para la empleabilidad? Se fun-

damenta en una doble convicción: por un lado, en que, tal como ya se señalara, el empleo en el actual contexto ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. La conservación de un trabajo requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas; de ahí la priorización de la empleabilidad.

Por ello, formar para la empleabilidad en el actual contexto quiere decir:

- Fortalecer las capacidades de las personas para que mejoren sus posibilidades de inserción laboral, mediante el desarrollo de competencias claves que disminuyan el riesgo de la obsolescencia y permitan a hombres y mujeres, permanecer activos y productivos a lo largo de su vida, no necesariamente en un mismo puesto o actividad.
- Formar para un aprendizaje permanente y complejo que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.
- Apoyar a las personas para que identifiquen los obstáculos internos y externos que interfieren en el logro de sus objetivos, valoren

En una economía globalizada, el mundo del trabajo enfrenta múltiples transformaciones que en conjunto representan un enorme reto para el sindicalismo. De la respuesta integral y oportuna que los sindicatos ofrezcan a los pendientes derivados de la globalización, dependerá su viabilidad y permanencia.

sus habilidades y conocimientos, así como las demandas y competencias requeridas en el mundo del trabajo. Incluye la información y orientación sobre el mercado educativo y de trabajo que despliegue la diversidad de alternativas, sus exigencias y sus posibilidades, eliminando estereotipos que encasillan los trabajos como femeninos y masculinos y preparar para la búsqueda y/o generación de trabajo.

La empleabilidad no se compra ni se vende

No es posible pasar por alto, sin embargo, los cuestionamientos y críticas de que ha sido y es objeto el concepto de empleabilidad. Por ejemplo el que la sitúa junto a las nociones de flexibilidad y desregulación, como un intento para fundamentar el abandono de la responsabilidad social con el empleo. En dicha perspectiva, la empleabilidad sería un componente de los enfoques individualistas de la educación y la formación profesional, los cuales se estructurarían en un banco o cartera de habilidades o competencias. La educación y la formación profesional se tratarían, antes que como derechos subjetivos de todos, como servicios o bienes a ser adquiridos para competir en el mer-

cado productivo, en una perspectiva productivista, mercadológica, pragmática y, por tanto, desintegradora.

Si bien las características de ser empleable de un trabajador pueden haber sido adquiridas por éste y constituyen un patrimonio personal e intransferible, devienen en definitiva de una inversión social que le permitió tener acceso a oportunidades diferenciadas. La defensa de ese patrimonio es responsabilidad del

trabajador, en lo que atañe a su capacidad de estar disponible para actualizarlo y mantenerlo vivo. Pero es responsabilidad de todos los actores sociales lo que corresponde a la construcción y mantenimiento de mecanismos democráticos que garanticen, primero, el permanente acceso a las oportunidades formativas; y, segundo, que estas oportunidades formativas sean complementadas con oportunidades de empleo, trabajo e ingresos.



La función sindical

Lograr que los trabajadores obtengan la calificación que actualmente se requiere para acceder a los distintos puestos de trabajo, demanda la actuación directa y comprometida de todos los actores involucrados. En este contexto, la participación sindical es fundamental y puede darse en los siguientes términos:

- Es recomendable que los sindicatos se hagan cargo de sus propias instituciones de formación e intensifiquen la oferta educativa a sus agremiados.
- Incluir en la negociación colectiva los espacios y tiempos adecuados para organizar e impartir la formación.
- Los representantes sindicales habrán de participar directamente en instancias nacionales, regionales o locales, tripartitas, encargadas de la planificación, gestión y

Habilidades transversales

Hay destrezas y habilidades en distintos ámbitos de la vida y contextos laborales que adquieren cada vez mayor importancia, como por ejemplo la habilidad para comunicarse efectivamente de manera oral y escrita, la habilidad para trabajar en equipo y el manejo de programas computacionales a nivel básico, y el dominio del inglés, entre otros.

Cuadro 1

seguimiento de políticas y programas de capacitación para la empleabilidad.

2) El sindicato como factor de productividad

El término productividad no debe ser visto solamente como cuánto se puede obtener o la forma de hacer más con menos, sino también como el resultado derivado de la combinación satisfactoria de los distintos factores productivos, los cuales deben aprovechar al máximo la disminución de desperdicios, la movilidad del trabajador y las buenas prácticas administrativas. Los resultados de la productividad deben beneficiar por igual al trabajador que a la empresa.

La productividad ¿tarea de la empresa o del sindicato?

El punto central es éste, definir si la productividad es sólo responsabilidad de la empresa o es una misión compartida con el sindicato.

Basta mirar la situación del mercado actual para darnos cuenta que hoy se compete no sólo contra productos de la propia región, sino de otros países.

A esta realidad se suma el hecho de que el 75 por ciento de las empresas mexicanas son micro, pequeñas y medianas, y que son organizaciones que en términos generales no cumplen con los elementos mínimos para poder competir en el mercado globalizado.

Mejorar la productividad y la calidad del empleo, es posible siempre y cuando:

1. Se resuelvan en forma sistemática problemas y disfunciones, a través del cumplimiento de las rutinas de cuidados y conservación, evitando de esta manera que la productividad y la calidad del empleo se deterioren.
2. Se apliquen en forma sistemática innovaciones a los diferentes subsistemas de la empresa; organización de la producción, tecnología, planeación del trabajo, gestión de recursos humanos y relaciones laborales.

El papel del sindicato

En este proceso de innovación, la empresa no puede, ni debe actuar sola, requiere de la presencia activa de todos y cada uno de los factores de la producción. El sindicato debe ser uno de los principales artífices de los cambios necesarios para enfrentar los retos que plantea la globalización.

Las organizaciones sindicales han de generar una capacidad para diagnosticar, proponer, realizar y evaluar la productividad, con miras hacia la obtención de productos y servicios de mayor valor agregado. Para esto, requieren involucrarse más decididamente en los proyectos estratégicos de la organización y activar instrumentos de diálogo, de conocimientos permanentes e incluyentes.

Sólo así, en colaboración empresa y sindicato, podremos tener en México organizaciones más competitivas que puedan afrontar exitosamente los retos que plantea la economía globalizada, entre ellos los altos niveles de productividad de las empresas extranjeras.

En esta carrera por la productividad, las organizaciones sindicales habrán de:

1. Proponer programas de formación humana en sus localidades.
2. Promover acuerdos regionales entre las centrales y las agrupaciones empresariales para fomentar la capacitación.
3. Generar propuestas de capacitación a los empresarios.
4. Concientizar a sus agremiados sobre la importancia de la productividad.
5. Recuperar su capacidad de movilización y mediación.
6. Explorar nuevas prácticas que les permitan un papel activo como interlocutores en la modernización.
7. Asumir el liderazgo en la campaña mundial contra la desigualdad social que genera la globalización.
8. Promover los derechos humanos y las instituciones democráticas.
9. Formar alianzas de gestión y promoción con otros actores de la sociedad que buscan, de igual forma, el crecimiento del empleo, el mejoramiento del ingreso y de la calidad de vida de los mexicanos.



3) Empleos de calidad y calidad en el empleo

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo dio origen al concepto de *Trabajo Decente*, con el cual busca promover mejoras en la situación de los trabajadores, el objetivo no es solamente generar empleos, sino que éstos sean de calidad.

La participación de los sindicatos pretende que el empleo se constituya en el eje de las campañas para erradicar la pobreza en el mundo. Al efectuar campañas a favor de más y mejores empleos, de los derechos laborales y de la protección sindical, las organizaciones gremiales contribuyen a que los seres humanos encuentren una vía digna para salir de la pobreza y entrar en el ámbito del *Trabajo Decente*.

Combatir la injusticia y la pobreza son elementos esenciales de la labor sindical y su papel es vital para que la creación de empleo y la calidad de los puestos de trabajo sean

prioritarias en el programa mundial contra la pobreza.

El movimiento sindical internacional tiene una clara visión para que el crecimiento mundial incorpore los derechos de los trabajadores y dé una respuesta adecuada a la problemática de la pobreza, para lo que es necesaria una acción mundial adecuada, coordinada y eficaz como única manera de evitar que se cometan abusos de los derechos fundamentales de los trabajadores y así contrarrestar la creciente presión que se está ejerciendo sobre las normas de empleo en los países en desarrollo e industrializados.

Por ello es recomendable que en la negociación colectiva se incluya el *Trabajo Decente* como eje para mejorar la productividad laboral, apoyándose en la formación permanente, el reconocimiento del aprendizaje, el enriquecimiento del contenido de las tareas y el reparto del beneficio, con la finalidad que ambas partes, empresas y sindicatos, den cumplimiento a lo acordado y se comprometen con ello.



4) Alternativas sindicales en previsión y seguridad social

En un entorno globalizado, la competitividad marca el rumbo a seguir, las empresas que pretendan sobrevivir en el mercado, deben ofrecer no sólo productos de calidad, sino un valor agregado que marque la diferencia, de igual manera, las organizaciones sindicales que buscan perdurar, no pueden permanecer inamovibles, estancadas en el pasado.

Los sindicatos deben realizar una gran tarea de resignificación, es decir, volver la mirada hacia la persona, como principio y fin de la misión sindical. Además de cumplir con su encomienda fundamental de defensa de los trabajadores, las

agrupaciones gremiales han de procurar el bienestar integral de sus agremiados.

Es en este sentido que nos referimos a las alternativas que en materia de previsión y seguridad social pueden ofrecer los sindicatos, es decir opciones de salud y bienestar familiar que van más allá de las que tradicionalmente brindan las instituciones públicas.

Actualmente a nivel mundial las organizaciones sindicales buscan conformar una propuesta programática, económica y políticamente sustentable para la reconfiguración de la seguridad social, entendida como un derecho humano fundamental que garantiza el acceso por pleno derecho a los bienes y servicios básicos necesarios para la subsistencia, la

protección de la salud y la calidad de vida.

En este sentido las opciones que los sindicatos puedan brindar en materia de previsión y seguridad social, no pretenden sustituir las acciones que en el caso de México realizan el IMSS o el ISSSTE, sino complementarlas a fin de lograr un beneficio integral. Hablamos de seguros de desempleo, apoyo en defunciones, servicios de salud, gestoría en vivienda, utilización del tiempo libre, opciones educativas, de esparcimiento y culturales.

Como ejemplo de alternativas sindicales en materia de previsión y seguridad social, podemos mencionar las acciones emprendidas por las federaciones: Nacional de Sindicatos Independientes y de Trabajadores del Estado de Coahuila, CTM.

LAS CENTRALES MUNDIALES

Las múltiples y constantes transformaciones en el ámbito laboral, hacen necesario ir más allá de la reorientación de la política macroeconómica y volver a poner el trabajo humano en el centro y eje fundamental de una sociedad más justa, más humana y más sostenible. Para ello, el movimiento sindical debe cerrar filas y sumar fuerzas en el plano mundial.

Emilio Gabaglio, ex secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos

Durante el Siglo XX las diversas corrientes obreras (socialistas, socialdemócratas, anarquistas, comunistas, cristianos, trotskistas, autónomos) se agruparon en federaciones generales mundiales, regionales, y por sectores de actividad.

Al comenzar el Siglo XXI, a nivel internacional, se conformaron tres grandes federaciones: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, actualmente mayoritaria y de origen socialista-social demócrata, la Confederación Mundial del Trabajo, CMT, de origen cristiano y la Federación Sindical Mundial, FSM, de origen comunista.

Superada la *guerra fría*, las grandes federaciones internacionales iniciaron conversaciones para fusionarse entre sí. En julio de 2004, en Barcelona, esta idea tomó forma, cuando los secretarios generales de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y

de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), Guy Ryder y Willy Thys, respectivamente, abogaron por la fusión sindical con el fin de hacer frente a los nuevos desafíos de la globalización y luchar en favor del trabajo digno de manera más efectiva.

La CIOSL

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, es la mayor central sindical a nivel mundial. Representa a 157 millones de trabajadores agrupados en 225 organizaciones sindicales afiliadas en 148 países y territorios. Fue creada el 7 de diciembre de 1949 a partir de un desprendimiento de la Federación Sindical Mundial (FSM). Esta Confederación, con sede en Bruselas, cuenta con tres organizaciones regionales:

- La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT, 1951) para América.

- La Asia and Pacific Regional Organisation (APRO, 1951) para Asia y el Pacífico; y
- La African Regional Organisation (AFRO, 1957) para África;
- Existió también la European Regional Organisation (ERO, 1950-1969)


La CIOSL mantiene relaciones cercanas con la Confederación Europea de Sindicatos, CES, y las Federaciones Sindicales Internacionales, FSI, que agrupan a los sindicatos nacionales por cada sector de la actividad económica.

La CMT

La CMT está conformada por un Congreso que se reúne cada cuatro años, éste elige un Presidente, un secretario general, dos secretarios generales adjuntos, seis vicepresidentes y los demás miembros del Comité Confederal, para sumar en total 48 miembros que en conjunto forman el Buró Ejecutivo. Esta ins-

Entorno

LAS GRANDES CENTRALES MUNDIALES

				
Nivel Internacional	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL (1949) Origen: socialista-socialdemócrata. Afiliados: 157 millones	Confederación Mundial del Trabajo, CMT (1920) Origen: cristiano. Afiliados: 26 millones	Federación Sindical Mundial, FSM (1945) Origen: comunista Afiliados: 40 millones	Confederación Europea de Sindicatos, CES-ETUC (1973) Afiliados: 50 millones
Nivel Continental	ORIT – América APRO – Asia y Pacífico AFRO – África ERO – Europa (1969)	BATU – Asia CLAT – América Latina y el Caribe ODSTA – África NAPE – EEUU	CISA – Sindicatos árabes OUSA – África CPUSTAL – América Latina y el Caribe	
Nivel Nacional	CTM CROC UNT	CENPROS COR CNT FSTSEGEM	UOM* FAT* FSM* COR* SME* UGOCEM*	

* Estas organizaciones mantienen relaciones cercanas con la FMS, más no están afiliadas.

tancia se reúne anualmente y constituye el principal órgano directivo entre Congresos. Regionalmente las organizaciones afiliadas a la CMT están agrupadas en las siguientes centrales:

- BATU (Brotherhood of Asian Trade Unionists) en Asia,
- CLAT (Central Latinoamericana de Trabajadores) en América Latina y el Caribe,
- ODSTA (Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs Africains) en África,
- NAPFE (National Alliance of Postal and Federal Employees) en EE.UU.

En México está representada por el CENPROS, Centro Nacional de Promoción Social, que logró la afiliación

a esta central de la COR, Confederación Obrera Revolucionaria; la CNT, Consejo Nacional de los Trabajadores, y de la FSTSEGEM, Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios.

La FSM

La Federación Sindical Mundial, FSM, es una federación internacional de sindicatos de tendencia comunista, fundada el 3 de octubre de 1945 en París. Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa, Estados Unidos y el resto del mundo de tendencias socialdemócratas y comunistas. Sin embargo, debido a tensiones derivadas de la guerra fría y a posiciones divergentes entre los socialdemócratas y los comunistas,

los primeros decidieron separarse y fundaron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, en 1949.

El Congreso Mundial de Sindicatos, que es la máxima autoridad de la FSM, se reúne cada cuatro años y entre otras funciones elige al Consejo General que se reúne anualmente entre cada congreso. De este consejo es elegido el Secretariado General (secretario general y cinco secretarios) y el Buró Ejecutivo de la FSM, compuesto por 12 miembros.

Regionalmente los sindicatos de la FSM se agrupan en:

- Confederación Internacional de Sindicatos Árabes, CISA,

- Organización de Unidad Sindical Africana, OUSA, y
- Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe, CEPUSTAL.

La FSM, cuenta en América Latina con una organización regional, la CEPUSTAL, Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe.

En México esta federación mantiene relaciones cercanas principalmente con la Universidad Obrera de México, UOM; el Frente Sindical Mexicano, FSM; el Sindicato Mexicano de Electricistas, SME; el Frente Auténtico del Trabajo, FAT; la Confederación Revolucionaria de Trabajadores, COR; y la Unión General de Obreros y Campesinos de México, UGOCEM.

LA CES -ETUC

En Europa los sindicatos han constituido la Confederación Europea de Sindicatos, CES-ETUC, como central sindical unitaria europea, más allá de la pertenencia de los sindicatos a determinadas centrales mundiales. Esta organización sindical fundada el 8 de febrero de 1973, agrupa a los sindicatos nacionales de los países miembros de la Unión Europea y pueden solicitar su adhesión los sindicatos de los países del Consejo de Europa.

La CES en 2004, con sede en Bruselas, contaba con más de 50 millones de afiliados de aproximadamente cincuenta organizaciones sindicales.

Los Sindicatos Mundiales

Los sindicatos nacionales tienden a organizarse internacionalmente por sector de actividad económica en sindicatos mundiales, los cuales están en mayor o menor medida vinculados a las grandes centrales mundiales, pero algunos son completamente autónomos y eligen sus autoridades por decisión de los sindicatos nacionales que los integran.

Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) vinculadas a la CIOSL

- UNI (Servicios)
- ICM (Construcción y Madera), recientemente unificada con la Federación de la Construcción y la Madera de la CMT
- FITIM (Metalúrgicos)
- IE (Educación)
- UITA (Agricultura, Alimentación)
- ITF (Transporte)
- ISP (Servicios Públicos)
- FITTVC (Textiles e indumentaria)
- FIP (Periodistas)
- ICEM (Químicos)

Uniones Internacionales de Sindicatos (UIS) agrupadas en la FSM

- Agricultura, Alimentación, Comercio y Textiles
- Empleados públicos
- Energía, Metalurgia, Química y Combustibles
- Trabajadores del Transporte
- Construcción, Forestales y Materiales de Construcción
- Profesores

Federaciones Profesionales integradas en la CMT

- INFEDOP (Servicios Públicos)
- CSME (Enseñanza)
- FIOST (Transporte)
- ICM (Construcción)
- FITV (Textil e Indumentaria)
- FMTI (Industria)
- FMTAA (Agricultura y Alimentación)
- FME (Empleados)
- AICPRO (Ciclistas)
- CICA (Artistas)
- FELATRAP (Prensa)
- CLATJUP (Jubilados y Pensionados)
- COLAPOM (Pobladores en Marginación Social)
- COLACOT (Cooperativas y Mutuales de Trabajadores)

El sindicalismo a nivel mundial atraviesa por un período de transición; sindicatos, federaciones y centrales buscan resignificar la esencia que les dio origen y misión. Actualmente el mundo del trabajo plantea nuevos retos a todos los actores laborales y políticos, de la respuesta satisfactoria a estas nuevas y urgentes necesidades dependerá en gran medida la supervivencia de las organizaciones sindicales en México y en el mundo.

GANAR-GANAR, LA APUESTA DE LOS SINDICATOS CORRESPONSABLES

Es tiempo de buscar otros caminos, no todo puede reducirse a lograr un aumento de sueldo, no se trata sólo de dinero, es indispensable que los líderes sindicales practiquen y promuevan valores dentro de sus organizaciones.

En entrevista exclusiva, Antonio Reyes, Secretario General del Sindicato Nacional de Empleados del Fonacot habla sobre la historia de este organismo, su fundación, sus primeros años y el dramático proceso de transición que finalmente dio la pauta para que se convirtiera en lo que hoy es, un instituto exitoso, con finanzas sanas y en pleno crecimiento. La moraleja de esta historia con final feliz es que sólo las empresas que aplican la filosofía de ganar-ganar pueden transformar las crisis en retos y los retos en triunfos.

Platíquenos acerca de la historia de este sindicato

El Fonacot nació en 1974, ocho años después, en 1982, se nacionalizó la banca y con ello se formaron los primeros sindicatos bancarios, entre ellos, el nuestro, y es que si bien este organismo no es propiamente un banco, sí forma parte del sector



financiero-crediticio. Con base en esto, se determinó que el Fondo pertenecería al apartado B y su ámbito de competencia sería el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, lo cual no nos permitía movilidad, ni manejo de la organización sindical. En 1985, luego de tres años de una larga espera para que se dieran a co-

nocer las condiciones de trabajo para el sector bancario, el entonces Secretario General de este sindicato y un servidor, gestionamos ante el Secretario del Trabajo de aquellos años, Arsenio Farell, la acreditación jurídica que validara a la Junta Federal como nuestro órgano regulador.

Se dice que lo que no cuesta no se valora y aquí en Fonacot valoramos mucho las conquistas sindicales logradas a través de estos años, porque en un inicio las cosas no fueron nada fáciles, el hecho de no contar con las condiciones generales de trabajo dadas al sector bancario nos impedía el derecho a la negociación de un contrato colectivo de trabajo y a la posibilidad de obtener ingresos vía cuota, lo cual deterioraba terriblemente la imagen sindical.

Sin embargo, a partir de 1985 la situación cambió, logramos pasar del apartado B al A y firmamos nuestro

primer contrato colectivo de trabajo, el cual es hoy por hoy, uno de los mejores que tenemos en México.

Fonacot se ha transformado y atraviesa por uno de sus mejores momentos. En este proceso de cambio ¿cuál fue la postura de su sindicato?

Siempre he pensado que la estrecha vinculación entre los directivos de la empresa y los líderes sindicales es fundamental para la buena marcha de la organización, si esto no ocurre, todo se complica. Dentro de los principios fundamentales de este sindicato destacan la búsqueda permanente del diálogo, el consenso y el acuerdo para evitar el choque y el conflicto que no convienen a ninguna de las partes. Esta filosofía nos ha permitido construir un andamiaje de magníficas relaciones con todos y cada uno de los directores generales que han liderado este organismo.

¿Cómo lograr que ambas partes, empresa y sindicato ganen?

En un ambiente propicio para el entendimiento y la negociación, el respeto y la confianza surgen como consecuencia natural, sin embargo para reafirmar este compromiso de ambas partes, en nuestro contrato colectivo está incluida una cláusula en la cual el sindicato reconoce el derecho de los directivos a administrar como mejor convenga el Fondo y a la vez reafirma su demanda de respeto a la autonomía e independencia sindicales. Del entendimiento y la empatía entre ambas partes surgen relaciones magníficas que, a su vez, se reflejan en magníficas



negociaciones salariales y contractuales.

Sabemos que esta institución ha atravesado por momentos difíciles ¿cómo mantener la estabilidad laboral en épocas de crisis?

Recordemos que el Fonacot nació en 1974 con la encomienda de ser un instrumento crediticio para apoyar económicamente a los trabajadores, lo cual en una economía con tantos altibajos, como los que ocurrieron durante la década de 1970 y hasta 1990, propició que este organismo lograra posicionarse y transitar exitosamente durante sus primeras dos décadas de vida. Sin embargo, a medida que el proyecto neoliberal se consolidaba, los bancos y otras instituciones financieras volvieron a otorgar créditos, lo cual paulatina-

mente puso en riesgo la existencia del Fondo.

Aunado a esto o posiblemente como consecuencia, durante el gobierno del Presidente Zedillo, el Fonacot enfrentó la crisis más severa de su historia, porque dejó de contar con el respaldo gubernamental. Si bien este organismo nunca ha recibido un presupuesto formal, sí existía un compromiso por parte del Gobierno Federal de respaldar financieramente a la institución en situaciones de emergencia. Sin embargo, en 1999 el abandono por parte de las autoridades federales evidenció la intención de cesar el funcionamiento del Fondo.

Después sucedió lo que todos conocemos, en julio de 2000, el ahora Presidente Vicente Fox ganó las elecciones y con ello, nosotros per-



dimos las esperanzas; de hecho, convocamos a un congreso para determinar qué acciones seguiríamos.

A principios de este sexenio la desaparición del Fonacot parecía inevitable, platíquenos ¿cómo contra todo pronóstico este organismo consiguió no sólo su permanencia, sino su exitosa recuperación?

Curiosamente la llegada de la entonces oposición al poder, tendió el puente de salvación para el Fonacot, de haber continuado el Partido en turno seguramente este organismo sería historia. En diciembre de 2000, Arsenio Díaz Escalante es nombrado Director General del Fondo, con lo cual inicia una nueva etapa para la institución y sus trabajadores.

El nuevo Director General tenía como encomienda finiquitar el organismo por su inviabilidad. Con este propósito, Díaz Escalante presentó un plan de 100 días para conocer y diagnosticar con certeza la situación del Fonacot y con base en ello, determinar las acciones a seguir. En cuanto se tuvo conocimiento de esta situación, nosotros como sindicato, decidimos formar parte del proyecto.

Lo primero fue una reingeniería industrial, al término de la cual surgió la idea de elaborar el Plan Estratégico 2000-2006 que de antemano sabíamos contemplaría decisiones drásticas, entre ellas la reducción del personal. Para sorpresa de la nueva administración, el sindicato ya había avisado un escenario similar, por aquella crisis que comenté anteriormente, entonces con base

en un programa de retiro voluntario y en un esquema de jubilaciones anticipadas, logramos la reducción requerida sin que esto representara un evento traumático para nuestros agremiados.

De esta forma la administración supo que había una intención real de sacar adelante al organismo y así lo demuestran estos seis años durante los cuales el Fonacot no sólo superó los malos momentos, sino que hoy por hoy es una institución crediticia sólida, autofinanciable, dinámica y en pleno crecimiento.

¿Cómo puede contribuir un sindicato a que la empresa crezca de manera exitosa?

Es tiempo de buscar otros caminos, no todo puede reducirse a lograr un aumento de sueldo, no se trata sólo de dinero, es indispensable que los líderes sindicales practiquen y promuevan valores dentro de sus organizaciones. En este sindicato nos ocupamos del bienestar integral de nuestros agremiados y sus familias, de su desarrollo personal y profesional.

Estamos convencidos que la educación y la capacitación continua son la mejor herramienta de crecimiento, por ello otorgamos becas en diversas universidades particulares y apostamos por un escalafón según las aptitudes y resultados, más que por los años laborados. Pese a que el Fonacot es una empresa de servicios, hemos aprendido a negociar la productividad, nos fijamos metas altas en cuanto a colocación de créditos se refiere, porque sabemos que al ganar el organismo ganamos todos.

De eso se trata, de negociar, concertar y llegar a acuerdos. Un líder sindical no puede perder de vista que lo más importante es procurar el bienestar de sus agremiados, por ello debe conocer cabalmente la situación real de la empresa, cuál es el momento económico por el que atraviesa y con esta información elaborar un pliego petitorio realista y moderado a sabiendas que estará sujeto a una negociación. El sindicato debe tener una plena corresponsabilidad con la organiza-

ción y actuar en consecuencia. Otra de nuestras propuestas ha sido la figura del referendo sindical, es decir que cada dos años someteremos a voto la permanencia del secretario general y también la de los delegados, de tal manera que nuestros agremiados tendrán la opción de cambiar a los dirigentes si éstos no hacen bien su trabajo. Estamos convencidos que esta modalidad nos obliga a dar un mejor servicio y a estar más atentos a las necesidades de los trabajadores.

Finalmente ¿qué opina de la situación que vive el Congreso del Trabajo luego de sus últimas elecciones?

Me es difícil externar una opinión porque en este caso soy juez y parte, para serle franco me preocupa, creo que hoy más que nunca el sindicalismo debe estar unido, retomar sus orígenes, replantear propósitos y estar preparados para afrontar todos los cambios que se están dando en el mundo del trabajo.



LAS DECISIONES DEL LÍDER

Decidir bien, podría ser sinónimo de respirar, si no respiramos morimos, si no decidimos también, porque vivir es en sí una decisión. Sin embargo, elegir un camino no resulta tan sencillo, ni tan automático como respirar, tomar decisiones no siempre es fácil, pero siempre es necesario.

La vida humana gira en torno a dos polos: los hábitos y las decisiones. Los hábitos representan el mundo del automatismo, la repetición y la rutina, así como los caminos trillados: es la esfera de la inercia, la facilidad, la seguridad de las cosas que caen por su propio peso.

Las decisiones son todo lo contrario: el alto en el camino, el lugar de reconsiderar la ruta, el tiempo de considerar y ponderar las alternativas, el momento dramático de escoger o agotar perspectivas que también atraen y se antojan.

Se llega a dar el caso en que la calidad de vida de una persona depende, para bien o para mal, de una decisión tomada en un momento: por ejemplo, la de elegir pareja o carrera, la de haber aprovechado tal oportunidad o tomado tal riesgo.

Liderazgo decidido

La función máxima de los dirigentes, tanto en la vida familiar, como en la administración de sus organizaciones, es la toma de decisiones.

Un jefe, es por definición el que toma las decisiones. Más aun: un modo sencillo para conocer y valorar el nivel jerárquico real de una persona dentro de una institución, es averiguar qué importancia tiene en la toma de decisiones.

Es tomar decisiones es sin duda la tarea más difícil y esencial que desarrolla un líder.

Lo propio de las organizaciones en el terreno que nos ocupa es que no siempre cada persona decide lo que va a hacer, sino que unos toman decisiones por otros y para otros. La estructura jerárquica crea y mantiene la separación de los procesos de toma de decisiones con respecto a las realizaciones, y hace posible que algunas personas se especialicen formal o informalmente en la toma de decisiones.

¿Cómo decidir?

Si bien es cierto que en este alud de decisiones que la persona toma a lo

largo de su vida, aunque unas son intrascendentes y no requieren de un ejercicio de reflexión previo, no todo proceso de elección es tan sencillo. Cuando dirigimos un grupo o encabezamos algún proyecto, nuestras decisiones afectan a todos los integrantes del equipo, por ello si de suyo una decisión debe ser valorada, mucho más aun si ésta la tomamos en nuestra calidad de dirigentes. En cualquier decisión importante es recomendable seguir los siguientes pasos:

- Planteamiento claro de la situación, a modo de involucrar al grupo y cuyo punto clave es el establecimiento de los objetivos bien clasificados según su importancia.
- Desarrollo del mayor número de alternativas.
- Deliberación para evaluar, una a una, las alternativas: sus *pros* y *contras* en un ambiente de discusión, no de polémica.
- Decisión: elección de la mejor alternativa, que será la que asegure el logro de los objetivos.
- Plan de acción para ejecutar y controlar, en la medida de lo posible, los efectos y repercusiones de la decisión tomada.
- Ejecución de dicho plan.

La toma de decisiones es sin duda la tarea más difícil y esencial que desarrolla un líder.



Posiblemente nada tanto como la planeación, da racionalidad a las decisiones y libera al jefe de todo lo que huele a arbitrariedad en las disposiciones y en el manejo de los asuntos.

En términos generales, los dirigentes anhelan evitar que sus decisiones aparezcan como actos de poder y como imposiciones. Pero parecen ser muchos los que olvidan la virtud única de la planeación para hacer aceptar las decisiones y órdenes sin rechazar el peso del poder como si fuera autoritario y caprichoso.

Cuando hablamos de planear no nos referimos sólo al plan de acción una vez tomada la decisión, sino sobre todo el establecimiento y jerarquización de objetivos antes de las decisiones.

Ayudar a que otros decidan

En primer lugar, la organización debe poner a cada persona en el clima psicológico apto para que sus decisiones y actividades se enfoquen hacia los objetivos comunes, lo cual a su vez requiere un sólido conocimiento de tales objetivos y de las estrategias y tácticas diseñadas para lograrlos.

Algunas preguntas que a intervalos cortos se plantea, o debe plantearse, todo líder es: ¿cómo nuestros sistemas de comunicación canalizan la información a los puntos exactos donde se toman las decisiones?, ¿cómo influye nuestra estruc-

tura organizacional en las decisiones?

Ante la coyuntura de tomar yo una decisión ¿escucho previamente a todos los que puedan tener algo que contribuir?

Se confirma que la toma de decisiones es un arte que se aprende en la disciplina del compromiso y de la reflexión.

¿Quién toma las decisiones en una organización?

Es cuestión de jerarquías. Ni el conserje está abocado a definir las políticas de la empresa para los próximos cinco años, ni es función del director general seleccionar a los candidatos para conductores de las camionetas repartidoras.

Pero hay que ir más al fondo: ¿Qué decisiones conviene que tome tal persona o grupo?, ¿por qué?

Aquí aparece el tema difícil del centralismo y de la descentralización: difícil, porque detrás de los elementos técnicos y de eficiencia se animan los conflictos de egos.

Cuando el asunto del poder se maneja en forma adecuada, el ejecutivo no tiene dificultad en reconocer en la capacitación el camino real para la descentralización de la toma de decisiones, en cuanto que capacitar es elevar la competencia del personal y hacer cada vez menos necesaria la guía y tutela de los altos jefes.

Entre líderes

Sicología de la decisión grupal

Coordinar una decisión grupal no es tarea sencilla, resulta lógico pensar que cada uno de los integrantes del equipo tendrá sus propios anhelos, intereses, temores, preferencias, etcétera. De este razonamiento surge por consiguiente otro. La solución no deberá ni siquiera intentarse mientras no se hayan reconocido y respetado las opiniones de los presentes.

Para evitar que alguno de los involucrados se sienta aludido, es recomendable recurrir al arte de

formular planteos que no sugieran en sí una solución, y más bien a planteos situacionales que conductuales. Mejor que decir: *En este departamento abusan del uso de teléfono*, se puede decir: *Dado que sólo hay una línea disponible debemos organizarnos para dar el mejor servicio*.

Debido a que la gente tiene la tendencia a pensar en respuestas antes de entender realmente los problemas, el planteamiento se convierte en un método para elaborar una actitud de solución de problemas.



Para todo el manejo del problema, debe ser claro que el conductor brinda la oportunidad de libre discusión, que invita a todos a opinar y discernir.

Cuanto más hayan sentido los miembros del grupo que participan, tanto mayor puede preverse la aceptación, cualquiera que sea la solución que se adopte.

La libre expresión es una catarsis: alivia las tensiones y reduce la agresividad destructiva. Más aun, cuando los miembros del grupo parecen estar demasiado de acuerdo entre sí, es función del conductor estimular el desacuerdo.

Decidir con altura, es afrontar en vez de evadir; es analizar, diagnosticar y ver claro; es vivir a fondo los compromisos y responsabilidades; es saber transigir, defendiendo los propios puntos de vista e intereses, pero también comprendiendo a los demás y cediendo; es capacidad de ver en los grandes problemas, las grandes oportunidades de dar el máximo esfuerzo, es la habilidad de aceptar lo suficiente cuando no se puede conseguir lo óptimo; es disposición a renunciar a satisfactores presentes en vista de valores superiores pero lejanos.

LA EXPERIENCIA ESPAÑOLA EN CAJAS DE AHORRO

En la actualidad, los activos financieros en España ascienden a seis veces el PIB, de éstos aproximadamente 30 por ciento corresponden a familias e instituciones sin fines de lucro. Este monto es captado principalmente a través de dos tipos de instituciones: la banca comercial (banca) y las cajas de ahorro (cajas).

En un mundo globalizado y en particular con megafusiones en el sector bancario, no podemos, ni debemos olvidar, al pequeño ahorrador, a la familia, o a la micro empresa. El desarrollo económico de cualquier país se justifica por la satisfacción de las necesidades de sus habitantes, no simplemente por su tamaño. La penetración de la banca en todos los estratos de la población es un reto para las instituciones, un servicio para el usuario y un beneficio para el país.

La sociedad española se caracteriza por contar con una arraigada cultura del ahorro que, en buena medida, tiene su origen en las decisiones de las familias. En la actualidad, los activos financieros en España ascienden a seis veces el PIB, de éstos aproximadamente 30 por ciento corresponden a familias e institu-

ciones sin fines de lucro. Este monto es captado principalmente a través de dos tipos de instituciones: la banca comercial (banca) y las cajas de ahorro (cajas).

La banca está conformada por 146 entidades y cuenta con 16,540 sucursales, activos por 557 mil millones de dólares y una participación en el mercado de depósitos de 40.5 por ciento. Por otro lado, las cajas están integradas por 50 entidades y cuentan con 18,877 sucursales, activos por 358 mil millones de dólares y una participación en el mercado de depósitos de 52 por ciento (ver gráfica).

El elevado dinamismo del ahorro y el nivel alcanzado de bancarización en España hacen interesante analizar esta experiencia con el propósito de derivar lecciones útiles para el caso mexicano.

Factores determinantes del ahorro en España

La estabilidad macroeconómica, el crecimiento económico de los últimos años y una serie de cambios regulatorios han permitido acentuar la cultura del ahorro popular en España. En el periodo 1982-1999, la tasa de inflación bajó de 14 a 2.9 por ciento. En el mismo lapso, la economía española creció todos los años con excepción de 1993 y registró un dinamismo medio cercano a 3 por ciento anual.

A partir de la crisis bancaria de 1977-1983 y hasta principios de la década pasada, las autoridades instrumentaron diversas modificaciones regulatorias que afectaron al sistema financiero, entre las que destacan: la liberalización de las operaciones bancarias; la desregu-

lación de las tasas de interés y el movimiento de capitales; la apertura a la banca extranjera; el establecimiento del Fondo de Garantía de Depósitos, y la entrada de las cajas de ahorro al mercado tradicional de la banca. Estas modificaciones se tradujeron en una mayor eficiencia y fortaleza del sistema financiero español, mediante la competencia entre instituciones, y por ende, en mejores productos para los ahorradores.

En la actualidad, aproximadamente 95 por ciento de la población española mayor de 16 años está bancarizada, es decir, está atendida por la banca y las cajas a través de 35,417 sucursales, 40 millones de tarjetas —de débito, crédito y comerciales— y más de 26,000 cajeros automáticos. Del total de usuarios de la banca española, 52 por

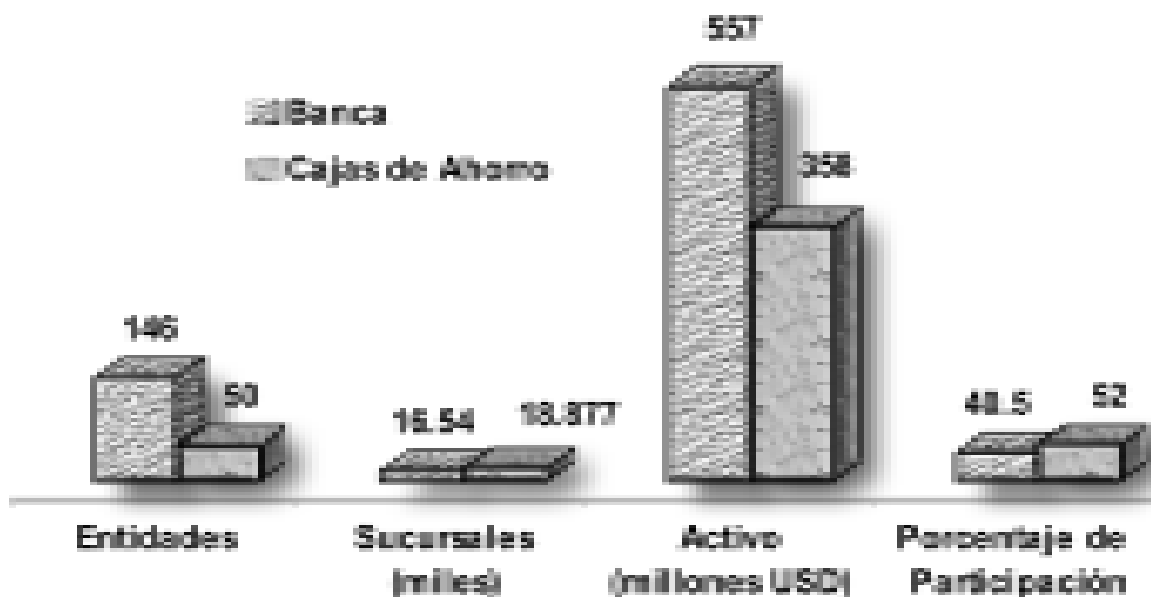
ciento opera con un solo proveedor (caja o banco), 35.1 por ciento con dos y 12.9 por ciento con tres o más.

Cajas de ahorro, una historia familiar

Las cajas de ahorro son promotoras esenciales del ahorro popular en España. La historia de estas instituciones se remite al siglo XIX: las cajas tuvieron como antecedentes los Montes de Piedad; la primera fue fundada en Madrid hacia 1838. Su antigüedad es un buen ejemplo de la tradición de ahorro popular en España. Se trata de Instituciones Financieras sin fines de lucro, cuyas utilidades, una vez cumplidas sus obligaciones, son destinadas a obras sociales. En sus inicios estuvieron muy arraigadas a una Comunidad Autónoma (Madrid, Cataluña, etcétera), al ahorro familiar y las clases

menos favorecidas, es decir, al ahorro popular.

Si bien desde su fundación han sufrido múltiples cambios y recientemente se han convertido en sofisticados grupos financieros, en la actualidad muchos de sus negocios siguen teniendo como base la vinculación con las familias españolas; por ejemplo, la mayor parte del crédito que otorgan está relacionado con éstas y con las pequeñas y medianas empresas. Las cajas no cuentan con capital, aunque están sujetas a los mismos coeficientes de recursos que la banca. Además, su naturaleza jurídica es distinta a la de los bancos españoles: son fundaciones privadas, aunque con cierta participación de los gobiernos de las comunidades autónomas, que se rigen por órganos especialmente regulados.



Comienza la competencia para los bancos

Las cajas han sido transformadas por tres cambios regulatorios. En 1977, la ley permitió que las cajas realizaran las mismas funciones que la banca privada. En 1986, se consideró a éstas como entidades de crédito y en 1988 se eliminaron las restricciones que impedían a las cajas abrir sucursales fuera del territorio de su comunidad autónoma.

Estos cambios regulatorios hicieron posible la competencia con la banca, aunque con una ventaja importante: las cajas, al no contar con capital, no pueden ser adquiridas por los bancos, pero lo contrario puede ocurrir. Como resultado, las cajas comenzaron a comprar bancos como parte de su estrategia de expansión fuera de su comunidad.

El principal instrumento de las cajas para la captación de depósitos ha sido la *Libreta de ahorro*, la cual en diversas encuestas entre clientes bancarios, ha resultado ser el producto más conocido y utilizado de los ofrecidos por las diversas Instituciones Financieras españolas. Dicho producto está arraigado y cuenta con la confianza de la clientela española. Además, las libretas hacen tangibles los servicios ofrecidos y generan un ahorro estable, sumamente atractivo desde el punto de vista bancario.

La principal virtud de la *Libreta de ahorro* ha sido su constante adaptación a las cambiantes condiciones



del mercado. En la actualidad, las cajas son líderes en el segmento de depósitos con 52 por ciento de participación de mercado.

En la década de los noventa, las cajas vivieron un proceso de consolidación que resultó en la fusión de instituciones de diferentes comunidades autónomas. Este proceso fue especialmente intenso de 1990 a 1992, cuando de 64 cajas sólo quedaron 53. En la actualidad existen 50, las principales son *La Caixa* y la *Caja de Madrid*, que por el tamaño de sus activos son apenas inferiores a los Bancos Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) y Santander Central Hispano (BSCH).

El fuerte arraigo de las cajas, las estrategias agresivas para atraer

captación y una mejora continua de sus servicios, les han permitido ganarle participación a la banca en el mercado de depósitos. Un ejemplo de lo anterior es el hecho de que las cajas se adelantaron a muchos bancos en la automatización de su red de sucursales.

La gestión sindical

Por su naturaleza, los sindicatos pueden apoyar y promover la creación de cajas de ahorro en sus organizaciones, con el objetivo primordial de ofrecer a sus agremiados alternativas de protección al salario distintas a las que promueven la banca comercial que ofrece muy pocos rendimientos y requisitos inflexibles en la apertura de cuentas de ahorro e inversión.

PTU: TIEMPO DE OBJECIONES

Los trabajadores tienen derecho, por ley, a presentar ante la SHCP su inconformidad mediante un escrito de objeciones a las utilidades que reporta la empresa.

Los trabajadores al participar directamente en las actividades de la empresa conocen el movimiento económico y operativo de la misma, lo cual les permite valorar si los datos de la declaración fiscal que presenta el empleador son ciertos. Cuando los trabajadores dudan de la veracidad de la declaración del ejercicio, pueden, por mayoría, o a través de su sindicato, formular las objeciones que juzguen procedentes sobre el contenido de la declaración, para que la autoridad fiscal, en este caso la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, efectúe la revisión correspondiente conforme a sus facultades (auditoría fiscal), para que una vez practicada ésta, comunique el resultado a los trabajadores.

A partir de 1962, con las reformas al artículo 123 Constitucional quedó estipulado en su inciso e), fracción IX, apartado A, el derecho de los trabajadores de inconformarse ante la oficina correspondiente de la SHCP, a través de la presentación del escrito de *objeciones a las utilidades*

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reformada en 1962 y posteriormente en 1970, estableció los procedimientos legales a seguir para tramitar y resolver los escritos de objeciones que presenten los trabajadores ante Hacienda.

Fundamento legal del recurso de objeciones

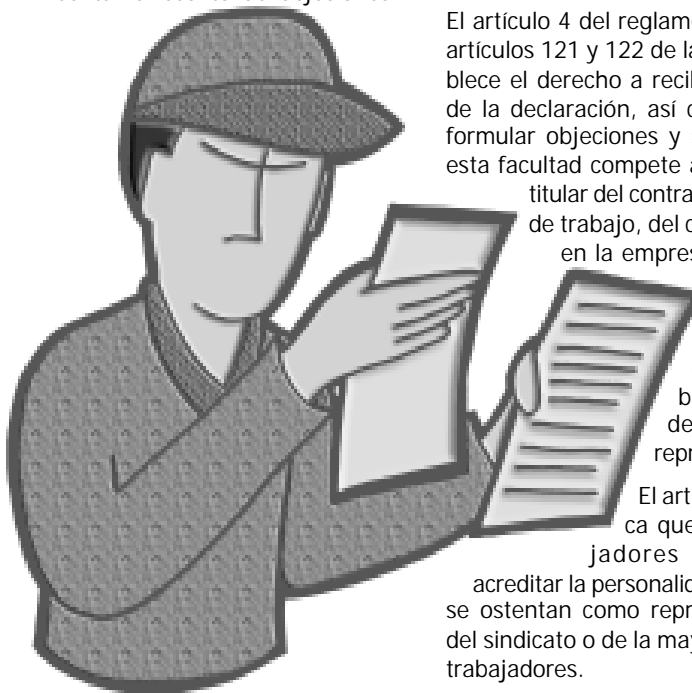
1. El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, fracción IX inciso e).
2. El reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la facultad de los trabajadores para inconformarse del contenido de las declaraciones de impuestos, y explica cómo presentar el escrito de objeciones.

Precisa que las inconformidades a la declaración anual de impuestos de las empresas, tienen el carácter de denuncia de irregularidades en materia fiscal y laboral, en virtud de que la determinación del ingreso o renta gravable afecta tanto a los trabajadores como al Estado.

Pocedimiento y requisitos para presentar el escrito de objeciones

El artículo 4 del reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT, establece el derecho a recibir la copia de la declaración, así como el de formular objeciones y señala que esta facultad compete al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, del contrato ley en la empresa o, en su ausencia, a la mayoría de los trabajadores debidamente representada.

El artículo 5 indica que los trabajadores deberán acreditar la personalidad con que se ostentan como representantes del sindicato o de la mayoría de los trabajadores.



Con el fin de proteger los derechos de los trabajadores, este reglamento establece en su artículo 3 que, iniciado el procedimiento, los interesados no pueden desistirse. Por ello, el proceso de revisión fiscal (auditoría) que realice la SHCP, deberá continuar hasta que se dicte la resolución definitiva.

El artículo 17 señala que en el escrito de objeciones interpuesto por los representantes del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, contrato ley o la mayoría de los trabajadores, deberán precisarse las partidas o renglones que se objetan de la declaración y las razones en que se apoyen. Además de acreditar la personalidad con que se ostenten, los promoventes señalarán domicilio en donde podrán ser notificados durante el trámite de la inconformidad.

El artículo 18 dice que en caso de que el escrito de objeciones de los trabajadores no cumpla con lo dispuesto en el artículo anterior, se harán del conocimiento a los promoventes las deficiencias que presente, para su corrección en un término no mayor de 30 días.

Plazo legal para la formulación del recurso de objeciones

El artículo 11 del reglamento de la LFT, señala como plazo 30 días contados a partir de la fecha en que el empleador haya entregado la copia de la declaración, con sus anexos, a los trabajadores para su revisión.

Dentro de los treinta días siguientes al período señalado en el artículo 11, el sindicato del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en la empresa, o en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, for-

mulará y presentará el recurso de inconformidad, ante la Dirección General del Impuesto sobre la Renta de la SHCP, (artículo 14).

Representaciones ante las autoridades fiscales

El artículo 26 del reglamento estipula: *El sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, el del contrato ley en la empresa o, en su caso, la mayoría de los trabajadores de la misma, podrá hacerse representar y asesorar por las autoridades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, federales o locales, según corresponda. Ya sea:*

- I.- En la revisión de la declaración del impuesto sobre la renta que presente la empresa.
- II.- Para subsanar las deficiencias que señala la SHCP respecto al escrito de objeciones, a que se refiere el artículo 18.

Lo anterior no impide que los sindicatos o la mayoría de los trabajadores se hagan representar por sus propios asesores.

Prestación generada por acuerdo en contrato colectivo: pago de garantía

En la actualidad, algunos sindicatos han negociado convenios con las empresas, en relación al pago de la participación de las utilidades, que garantizan alguna cantidad, en el caso de que éstas no obtengan o generen utilidad a repartir.

Dicha garantía consiste en el pago de algunos días que se otorgarán a los trabajadores, con la salvedad de que si existieran utilidades a repartir y éstas excedieran al pago de la garantía, ésta será considerada como parte del reparto.

Resolución de la autoridad fiscal

La resolución que dicta la SHCP, con motivo de las objeciones formuladas por los trabajadores, se basa en la facultad que le otorga la Ley Federal del Trabajo (artículo 523, fracción II).

La resolución se notificará al patrón con copia para la autoridad laboral competente, dependiendo de la actividad o giro de la empresa, a fin de que conozca y pueda actuar conforme a sus atribuciones, vigilando que se efectúe el pago y sancionando, en su caso, el incumplimiento; también se notificará a los trabajadores el resultado obtenido de sus objeciones.

Sanción por incumplimiento en el pago de utilidades

El patrón que no cumpla con la obligación de participar a sus trabajadores de las utilidades que se generaron en el ejercicio fiscal que corresponda, se sancionará con 15 a 315 días de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación, de conformidad con los artículos 992 y 994, fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Las sanciones administrativas serán facultad del Secretario del Trabajo y Previsión Social, de los Gobernadores de los Estados o del Jefe de Gobierno, en el caso del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen convenientes, esto de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1008 de la Ley Federal del Trabajo.

EL VALOR DE UNA CASA SEGURA

¿Cómo explicar que la gente se preocupa más por asegurar su coche que su casa? Sólo tres por ciento de los hogares mexicanos están asegurados frente al 34 por ciento de los automóviles que circulan en el país.

Jesús David Chávez Ugalde, especialista en seguros, fianzas y Afores de la Condusef, sostiene: *En nuestra sociedad poseer coche tiene una connotación muy importante y es increíble observar cómo la gente asegura su automóvil antes que a su familia. Los seguros de vida, de gastos médicos mayores y de casa habitación, tienen mucho menor demanda que los de automóviles.*

Posiblemente esta situación se deba a que pocas veces somos conscientes de los riesgos que corremos, pues predomina el pensamiento casi mágico de *eso no me va a pasar a mí*, cuando vemos en la televisión los miles de damnificados que pierden sus viviendas como consecuencia de un huracán o terremoto.

Si bien es cierto que el coche está más expuesto a accidentes, resulta catastrófico para una familia perder su casa por un desastre natural o un incendio; el robo es otro peligro permanente.

Para Chávez Ugalde, la tendencia de no asegurar el patrimonio inmobiliario tiene un trasfondo: falta de

información, falta de cultura financiera y falta de cultura del seguro.

Ni caros, ni inútiles

El costo de los seguros para casa habitación se calcula en función de las regiones del país: cuando se trata de una zona sísmica, expuesta a erupciones volcánicas o a huracanes, el precio será más alto. También influye el índice delictivo de una ciudad, colonia o municipio.

Los seguros para casa son equiparables a los de automóvil: las de interés social pagan una prima promedio anual de entre mil 500 y dos mil pesos, mientras las que cuestan arriba de 500 mil pesos pagan entre tres mil y ocho mil pesos, dependiendo del valor comercial de las mismas. El seguro de un automóvil cuyo precio promedio es de 150 mil pesos cuesta entre siete y ocho mil pesos, pero el de un Jetta, con gran demanda en el mercado y altos índices de robo, llega a costar hasta 15 mil pesos.

Por lo anterior, no es oneroso ni descabellado gastar en un seguro para casa, éstos se clasifican en cuatro grandes categorías: de contenido, robo, desastres naturales y gastos extraordinarios.

El seguro de contenido cubre todos los muebles, incluyendo electrodomésticos, ropa, joyas, obras de arte, etcétera.

La póliza contra robo sólo se paga cuando se trata de robo con violencia, es decir, cuando el peritaje arroja que se empleó la fuerza.

Los seguros de desastres naturales cubren los daños ocasionados por terremotos —producidos o no por erupciones volcánicas—, huracanes o inundaciones, entre otros. Tiene dos modalidades: la primera cubre únicamente la construcción y la segunda cubre también su contenido.

El de incendios ampara todos los bienes que se encuentren dentro de la casa al momento del siniestro, además de las instalaciones del edificio. A veces también incluye los llamados gastos extraordinarios, que solventan la renta de otra vivienda mientras se realizan las reparaciones pertinentes de la casa.

Seguro que incluye al plomero

Jesús Chávez comenta que cuando una persona compra una póliza de este tipo prevalece la idea de que no lo va a necesitar pero sí le ofrecen un beneficio extra, aunque sea simbólico, le resulta de enorme consuelo: *al menos ya le saqué algo al seguro*, dice y las aseguradoras han incorporado esa percepción a su estrategia de mercado al incluir servicios gratuitos de plomería o reparaciones eléctricas, por ejemplo, como parte del seguro para casa habitación.

Ahora, ¿podría imaginarse asegurando los daños provocados por la persona del servicio doméstico al hacer su trabajo o a la porcelana que compró en el Palacio de Hierro y que su pobre angelito rompió o tal vez, el jarrón chino milenario de la casa de su amiga? Este tipo de seguros se llaman de responsabilidad civil y también son muy útiles, pues lo sacan de esos apuros, especialmente cuando renta un inmueble, ya que lo protegen a usted y su familia de los riesgos del uso cotidiano de una vivienda alquilada: el rompimiento de un gran ventanal, la cancelería del baño, las instalaciones de agua, luz o gas, por ejemplo.

Pero el seguro casi obligado cuando renta una casa o departamento es el de incendios, pues un descuido podría acabar con sus bienes domésticos en pocas horas, además del pago que tendría que hacer al arrendador por los daños de la estructura del inmueble, poniendo en crisis su economía familiar. ¡Ahora queda claro por qué contratar un seguro representa un ahorro!

Seguros de buena fe

Generalmente los seguros de casa habitación se contratan de buena fe; es decir, no hay una inspección por parte de la aseguradora, simplemente ésta pregunta al cliente el valor de la vivienda y su contenido. Nuestro especialista en seguros sugiere: *es conveniente declarar la verdad desde el principio, pues si afirma que cuestan menos aunque valgan más, por la cláusula de proporcionalidad,*

El seguro de casa cuesta tanto como el de un automóvil, pero el patrimonio familiar es infinitamente más importante.



el pago se hará en función de la prima que contrató. Comprar un seguro a primer riesgo (equiparable al de cobertura amplia de autos) quizá sea lo que más le conviene, afirma Chávez Ugalde, pues aunque un poco más caro, la cobertura es mayor, evita papeleo y desgaste.

Nuestro experto recomienda también hacer un inventario de todos los objetos —incluyendo ropa, pieles y joyas— que tiene en su casa y calcular su valor, tenga o no las facturas, aunque lo ideal es guardarlas siempre. Podría sacar fotografías y entregarlas a la aseguradora para evitar problemas al momento de la indemnización, aconseja nuestro especialista.

Si decide contratar un seguro, procure tener a la mano los siguientes datos para que la cotización sea rápida: especificar si es casa propia o rentada, domicilio donde se localiza el inmueble, valor aproximado, número de niveles, tipo de vivienda (casa o departamento), si es habitada cotidianamente o se usa para descanso, tipo de construcción y acabados.

Al contratar un seguro de casa comparará tranquilidad, evitará una posible crisis económica y hasta obtendrá una reducción de impuestos, pues es deducible. Puede ajustar la cobertura a lo que más le convenga.

También le recomendamos que antes de contratarlo, pregunte sus derechos, obligaciones, tarifas, recargos y restricciones, de manera que en el futuro no tenga sorpresas desagradables.

PARA SABER MÁS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO



Orsatti Alvaro, Relaciones entre formación profesional y formación sindical. Montevideo: Cinterfor/OIT. ACTRAV / AECI, 2001, 62 p. (Sindicatos y formación, 1)

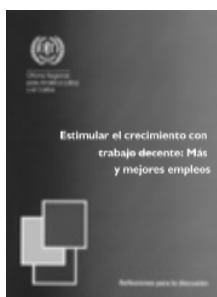
La formación profesional ocupa actualmente un papel central en los sistemas de relaciones laborales y, en términos más generales, en todo lo referido al mundo del trabajo.

Cada vez surge con mayor claridad y nitidez su estrecha relación con temas tales como el empleo, los salarios, la salud y seguridad en el trabajo, la seguridad social y la movilidad laboral, por nombrar sólo algunos de los temas que tradicionalmente son puestos sobre la mesa de discusión, cuando se aborda el tema de *lo laboral*.

La creciente importancia de la formación en el mundo del trabajo ha propiciado que las organizaciones sindicales, en cumplimiento de su

función de representación y defensa de los intereses y aspiraciones de los trabajadores, hayan incrementado el espacio dedicado a la formación en sus agendas, tanto de discusión como de acción.

El autor señala que es posible comprobar que la cantidad, así como la calidad y pertinencia, de la participación del movimiento sindical en instancias de decisión y de gestión de la formación -instancias que pueden ser tanto de alcance nacional como regional o local, de carácter sectorial o a nivel de empresa o de clusters de empresas- ha aumentado considerablemente a lo largo de la década de los noventa y en los primeros años de este siglo XXI que recién empieza.



Estimular el crecimiento con trabajo decente: Más y mejores empleos. Lima: OIT/ Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2002. 27 p. ISBN: 92-2-313542-7 (Disponible en PDF)

Este documento examina algunas alternativas para reorientar la política macroeconómica hacia la recuperación del crecimiento económi-

co con más y mejores empleos y, por otro lado, se plantean diferentes criterios que se consideran centrales en una política para recuperar el crecimiento económico y para generar empleo e ingresos en beneficio de aquellos trabajadores y trabajadoras que requieren una atención inmediata.

INFORMACIÓN ECONÓMICA

Consulta el Boletín de Información Económica en
www.conampros.gob.mx

Inflación, precios al consumidor y precios de la canasta básica enero - junio 2006

En junio de 2006, la inflación del Banco de México marcó un incremento promedio de 0.09 por ciento en los precios al consumidor, lo que en comparación al mes anterior, cuando la inflación bajó 0.45 por ciento, significó una elevación en los precios de 0.54 por ciento. Por otro lado, la baja del 0.10 por ciento en el registro inflacionario provocó que en el sexto mes de este año la inflación fuera 0.19 por ciento mayor. De manera acumulada para la primera mitad de 2006, la inflación sumó 0.65 por ciento, lo cual comparado con el incremento de 0.80 por ciento ocurrido en el mismo período de 2005, reflejó un incremento inflacionario menor de 18.75 por ciento.

Por su parte en los precios de productos y servicios que integran la canasta básica, la inflación oficial en junio de 2006 registro un incremento promedio de 0.12 por ciento, lo cual en principio fue 33.3 por ciento superior al incremento acusado en la inflación general durante el mismo mes. En comparación a mayo, cuando los precios disminuyeron 1.64 por ciento, en junio la inflación fue 1.76 por ciento superior. Sin embargo, de manera acumulada para los seis meses del año y en vir-

MES / AÑO	PRECIOS CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO		MENSUAL	ACUMULADO
Diciembre 2005	116.301	—	—	119.848	—	—
Enero 2006	116.983	0.59	0.59	120.601	0.63	0.63
Febrero	117.162	0.15	0.74	120.664	0.05	0.68
Marzo	117.309	0.13	0.87	121.068	0.33	1.02
Abril	117.481	0.15	1.01	121.034	-0.03	0.99
Mayo	116.958	-0.45	0.56	119.055	-1.64	-0.66
Junio	117.059	0.09	0.65	119.194	0.12	-0.55

* Índice Nacional de Precios al Consumidor. Banco de México.



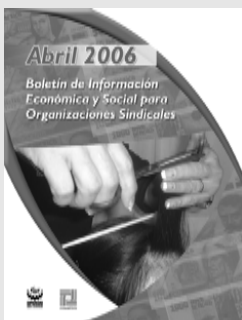
tud de la fuerte disminución de precios ocurrida en mayo, la inflación en los precios de los bienes y servicios de consumo básico tuvo una baja de 0.55 por ciento.

Indicadores

Salario promedio de cotización al IMSS mayo 2005 - mayo 2006

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
2005			
Mayo	190.80	—	—
Junio	190.30	-0.26	-0.26
Julio	192.20	1.00	0.73
Agosto	191.80	-0.21	0.52
Septiembre	190.20	-0.83	-0.31
Octubre	189.50	-0.37	-0.68
Noviembre	190.70	0.63	-0.05
Diciembre	190.20	-0.26	-0.31
2006			
Enero	199.20	4.73	4.40
Febrero	198.80	-0.20	4.19
Marzo	198.00	-0.40	3.77
Abril	197.90	-0.05	3.72
Mayo	200.80	1.47	5.24

* Promedio de los Estados Unidos Mexicanos. CONASAMI

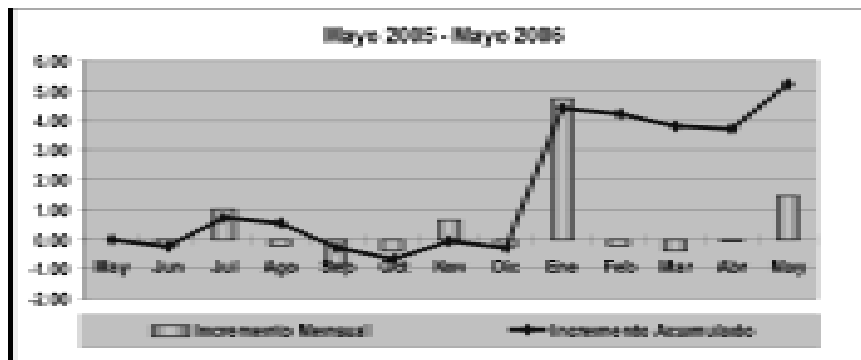


Ahora puedes descargar de la página de internet del CONAMPROS el boletín económico en su versión electrónica, para ello necesitas tener una versión del programa Acrobat Reader.

Instrucciones:

Entrar a la página, en la sección Publicaciones y dar la instrucción para descargar el archivo Boletín Económico con extensión PDF.

Durante mayo de 2006, el salario integrado con el cual cotizan en promedio los trabajadores asegurados en forma permanente y eventual en el IMSS, alcanzó un monto diario de \$200.80, esto con respecto al mes anterior representó un incremento de 1.46 por ciento. De manera anual, tomando como referencia el mismo mes del año pasado, dicha percepción promedio por concepto de salario y prestaciones de los trabajadores, reflejó un monto mayor en 5.24 por ciento.

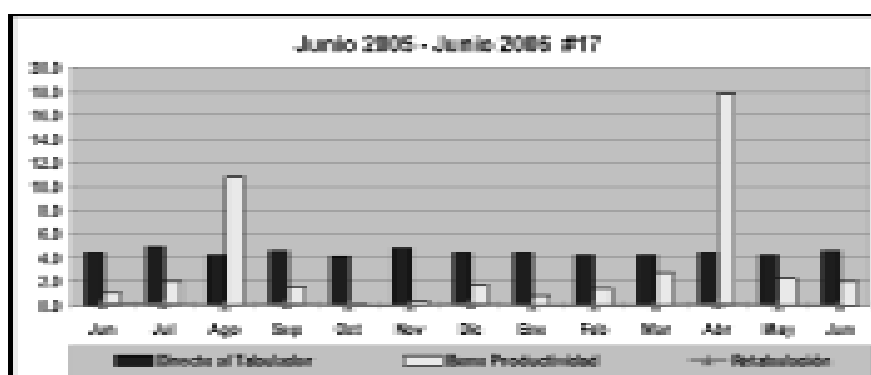


Incremento por revisiones salariales y contractuales* junio 2005 - junio 2006

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL TABULADOR	BONO DE PRODUCTIVIDAD	RETABULACIÓN
2005			
Junio	4.5	1.1	0.1
Julio	5.0	2.0	0.1
Agosto	4.2	10.8	0.001
Septiembre	4.6	1.6	0.1
Octubre	4.1	0.1	0.003
Noviembre	4.8	0.4	0.01
Diciembre	4.5	1.7	0.1
2006			
Enero	4.4	0.9	0.02
Febrero	4.2	1.4	0.01
Marzo	4.2	2.8	0.003
Abril	4.4	17.8	0.100
Mayo	4.2	2.3	0.03
Junio	4.6	2.0	0.01

*En empresas de jurisdicción federal

En junio de 2006, los incrementos obtenidos con motivo de las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en empresas de competencia federal, sumaron 6.61 por ciento en promedio. De este porcentaje, 4.6 por ciento correspondió al incremento directo al tabulador de salarios, 2.0 por ciento al incentivo de productividad y 0.01 por ciento a negociaciones de retabulación salarial. En comparación al mismo mes del año pasado cuando el incremento total por los mismos conceptos fue de 5.70 por ciento, significó que en junio del presente año el monto aumentó 16 por ciento.



Indicadores

Desempleo abierto y empleo formal mayo 2005 - mayo 2006

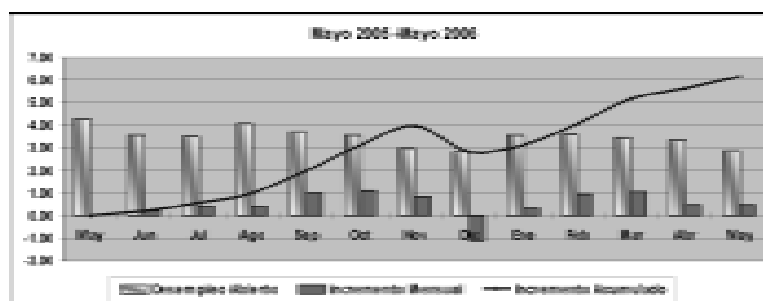
MES / AÑO	TASA PORCENTUAL DE DESEMPLEO ABIERTO*	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS				
		TOTAL TRABAJADORES ASEGURADOS**	AUMENTO (PERSONAS)		INCREMENTO PORCENTUAL	
			MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
2005						
Mayo	4.29	12,823,530	—	—	—	—
Junio	3.54	12,847,253	23,723	23,723	0.18	0.18
Julio	3.50	12,896,725	49,472	73,195	0.39	0.57
Agosto	4.05	12,951,497	54,772	127,967	0.42	1.00
Septiembre	3.70	13,079,719	128,222	256,189	0.99	2.00
Octubre	3.57	13,222,107	142,388	398,577	1.09	3.11
Noviembre	2.99	13,334,607	112,500	511,077	0.85	3.99
Diciembre	2.84	13,184,863	-149,744	361,333	-1.12	2.82
2006						
Enero	3.53	13,222,283	37,420	398,753	0.28	3.11
Febrero	3.60	13,345,459	123,176	521,929	0.93	4.07
Marzo	3.42	13,483,634	138,175	660,104	1.04	5.15
Abril	3.32	13,548,801	65,167	725,271	0.48	5.66
Mayo	2.88	13,613,626	64,825	790,096	0.48	6.16

* Encuesta Nacional de Empleo. INEGI.

** Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales. IMSS

Durante mayo de 2006, de la Población Económicamente Activa, el 2.88 por ciento se encontró en situación de desempleo abierto al no contar con un empleo formalmente retribuido. Ello en comparación al mes anterior significó que la desocupación abierta fue menor en 13.2 por ciento, mientras que anualmente, tomando como referencia el dato del mismo mes del año anterior, significó que la proporción de personas desempleadas se redujo en casi una tercera parte, al bajar desde una tasa de 4.29 por ciento.

En contraparte al desempleo abierto registrado en mayo de 2006, el número de trabajadores que contaron con un empleo formal al estar



registrados de manera permanente y eventual en el IMSS, aumentó en 64 mil 825 personas respecto al registro del mes anterior, lo que significó una mejora de 0.48 por ciento. De manera anual, la ocupación laboral formal registró 790 mil 096 trabajadores ocupados adicio-

nalmente, lo cual representó un aumento de 6.16 por ciento en el nivel de empleo formal.