



TRABAJO

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

GOBIERNO
FEDERAL

STPS



**La improductividad
deprecia el ingreso
per capita en
América Latina**

**¿Pérdida de empleo?:
Causas de despido
justificado**

**Una alternativa de viaje por los diferentes destinos
turísticos del país es ir por autobús**

Entrevista con Marcelino Santos Guevara, Secretario del Exterior
de la Confederación Regional Obrera Mexicana CROM



CONAMPROS



Vivir Mejor

¿Estresado por la competitividad, por el temor a perder el trabajo o por las tarjetas de crédito?

La revista *Mundo del Trabajo* le presenta en el artículo **De Fondo** de este número, un análisis sobre la *Competitividad*; un concepto clave en la globalización económica y factor determinante de la fortaleza económica de los países.

Existen rasgos específicos de la competitividad que se tratan en este artículo con la finalidad de dar claridad a algunos aspectos y mostrar su utilidad en el planteamiento de políticas públicas.

En **Entorno**, se habla de los beneficios en la salud por practicar ejercicio de manera regular *¿qué pasa con nuestros órganos, aparatos y sistemas, si mantenemos una vida sedentaria?*

También se proporcionan recomendaciones para iniciar un programa de ejercicio y cómo encontrar una motivación para no abandonarlo. Es muy recomendable.

En la sección de **Presencia**, le ofrecemos una entrevista con Marcelino Guevara, *Secretario del Exterior de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Autotransporte "Marcelino Guevara Vivar"*. El dirigente habló del impulso al sector turístico y la actuación responsable y comprometida de los trabajadores de una de las empresas más importantes en el traslado de pasajeros en nuestro país.

Esto en el marco del año del *"turismo en México"*, donde el transporte resulta elemental para cubrir los requerimientos de los vacacionistas.

El estrés laboral como un factor que afecta gravemente la productividad de las organizaciones, se aborda en la sección **Productividad**, en él se explica por qué es necesario tomar acciones para reducirlo.

Pues aunque el estrés no es un tema nuevo en las empresas, y mucho se ha hablado de sus efectos sobre los trabajadores y la forma de combatirlo; conti-

núa presente en el ámbito laboral, donde provoca un incremento importante en los costos generados dentro de la organización.


También le presentamos un interesante artículo sobre los despidos justificados, en nuestra sección de **Derechos Laborales**, para que sepa usted las causas imputables al trabajador, ante el término de la relación laboral.

Ya que es un problema grave quedarse sin una fuente de trabajo, sobre todo si esa persona es la responsable de enfrentar gastos de alimentación, servicios y educación, entre otros, es conveniente no incurrir en ninguna falta tipificada en la *Ley Federal del Trabajo*.

Como siempre le recordamos que sobre este tema y otras dudas en torno a los derechos laborales, puede obtener respuesta en la página de internet del **Conampros**: www.conampros.gob.mx, o si prefiere llamarnos a los teléfonos 50 01 01 07, 50 01 01 08 y 50 01 01 09, un grupo de especialistas le atenderá con gusto, o bien, puede acudir directamente a Avenida Ricardo Flores Magón, número 44, 6º piso, en la Colonia Guerrero, Delegación Cuauhtémoc, en el Distrito Federal.

Por último, en nuestra sección de **Protección al Salario**, le hablamos sobre la tarjeta de crédito y cómo puede convertirse en su peor pesadilla si se excede en sus gastos. Pero también se alerta a los trabajadores sobre los fraudes que se están cometiendo a través del correo electrónico, bajo el nombre de **Conducef** o incluso con el de las diferentes instituciones financieras.

No olvide que puede seguirnos en *Facebook* y *Twitter* para expresarnos sus dudas o hacer alguna consulta sobre los servicios que le presta el **Conampros**.

Igualmente le recordamos que a través de la página de Internet: www.conampros.gob.mx, encontrará temas que pueden ser de su interés e información relevante para usted. 

Directorio

COORDINACIÓN GENERAL

Gustavo Jáuregui Aguilar

CONSEJO EDITORIAL

† Enrique Aguilar Borrego

Miembro Fundador del
Consejo Editorial

Ramón Humberto Ojeda Silva

Vicepresidente del Congreso del Trabajo

José Luis Mondragón Paz

Federación Revolucionaria de Empleados
y Trabajadores

COORDINACIÓN EDITORIAL

Estela Méndez García

DISEÑO EDITORIAL

Gabriel González Olivos

COLABORADORES

Angelina Ledesma González

Marcelo García Molar

Dr. Rubén Antonio Gómez Mendoza

Felipe Acosta Chávez

DIGITALIZACIÓN

Celerino Pérez Escobar

ATENCIÓN AL PÚBLICO

María de la Luz Estrada Salazar

DISTRIBUCIÓN CONAMPROS

Departamento de Recursos

Materiales y Servicios Generales

Departamento de Asesoría Cultural

Av. Ricardo Flores Magón No. 44

Col. Guerrero, C.P. 06300

Tels. 5001-0101, 5001-0102

Fax: 5001-0102

mundodeltrabajo@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.

Índice

Editorial

1

Breves del trabajo

3

De fondo

6

La improductividad deprecia el ingreso per cápita en América Latina

Entorno

11

El impacto del ejercicio en la Salud

Presencia

16

Una alternativa de viaje por los diferentes destinos turísticos del país es ir por autobús

Productividad

18

¡Cuidado con el estrés laboral!
Puede acarrear graves pérdidas

Derechos laborales

21

¿Pérdida de empleo?:
Causas de despido justificado

Protección al salario

25

¿Sueña con tener muchas cosas?... ¡cuidado!
Que su tarjeta de crédito no se convierta en una pesadilla



Tu opinión nos interesa, evalúa el servicio en:
www.conampros.gob.mx/participacionciudadana

4ª Feria del Empleo para mujeres en el D.F.

Durante la inauguración de la *Cuarta Feria del Empleo*, que se organizó en exclusiva para mujeres, y se llevó a cabo en la delegación Iztacalco, en el Distrito Federal, Alejandro Martínez Álvarez, *Delegado Federal del Trabajo* en esa delegación política, dijo que el Gobierno Federal trabaja decididamente para incrementar las ofertas laborales (*pese a la situación económica que prevalece en el mundo*); por ello, los que trabajan en la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* están comprometidos con la promoción y el fomento al empleo.

Señaló que este año se dispuso de cerca de 50 millones de pesos en el Distrito Federal, para el *Programa de Apoyo al Empleo*, que proporciona información de vacantes, pero también ofrece capacitación para el desempeño de diferentes actividades.

Sin embargo, reconoció Martínez Álvarez, que hace falta aprobar la *Reforma Laboral*, para facilitar el acceso a una plaza de trabajo para jóvenes, mujeres y grupos vulnerables.

Aseguró que la *Reforma* permitirá el aumento de la productividad laboral, mejorará el salario de los traba-

jadores, agilizará y transparentará la justicia laboral; por eso es tan urgente que se apruebe lo más pronto posible.

En la feria del empleo participaron más de 30 empresas, que ofertaron mil 100 plazas, que ofrecían de 2 mil a 12 mil pesos mensuales.



LXVIII Consejo General del Sindicato del Cemento

El *Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Asbesto, Yeso, Envases y Subproductos, Similares y Conexos de la República Mexicana*, afiliado a la *Confederación de Trabajadores de México (CTM)*, cumplió 68 años de haber sido fundado y con este motivo llevó a cabo su *Consejo General*.

Durante el evento Juan Carlos Velazco, *Secretario de Transporte* (en representación de Joaquín Gamboa Pascoe, *Secretario General de la CTM*), reconoció la responsabilidad y la entrega de Felipe Sosa Casas al frente del Sindicato, y añadió que su desempeño es motivo de gran orgullo para la central obrera, e invitó, a los allí presentes, a ver la situación actual con optimismo y

a que busquen ser más competitivos, para mantener la cantidad de trabajadores en sus empresas y, si es posible, incrementar el número de empleos.

Felipe Sosa, *Secretario General del Sindicato*, manifestó que es necesario actualizar el marco laboral, pero sin perder los derechos que se han ganado; también dio a conocer que se está discutiendo en la *Cámara de Diputados*, por una iniciativa de la *CTM*, la recuperación de los recursos de los trabajadores en Infonavit de manera inmediata al solicitar su retiro, para que no tengan que ir a juicio para lograrlo.

En el evento participaron directivos y trabajadores de las empre-

sas cementeras, de cal, yeso y demás materiales que se utilizan en la industria de la construcción, al compartir sus experiencias en el desarrollo de su trabajo.



Infonacot y Bansefi establecen alianza en beneficio de sus clientes

Con el propósito de establecer las bases generales para la apertura y recepción de pagos de créditos **Fonacot** en cualquiera de las 472 ventanillas de **Bansefi**, se afilió a este banco como centro de trabajo y punto de promoción de los productos financieros que maneja, para tales efectos se firmó un convenio de colaboración interinstitucional entre **Infonacot** y el *Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros*.

Alejandro Ríos Camarena, *Director General Adjunto de Administración Corporativa de Bansefi*, dijo que al conjuntar acciones se beneficia a los mil 500 empleados del banco en el país, al acceder a los créditos para adquirir bienes

y servicios, o crédito en efectivo que ofrece el **Infonacot**, y al mismo tiempo a la población en general que podrá tener atención de ambas instituciones en una misma sucursal.

En su oportunidad, Gabriel Ramírez, *Director General del Infonacot*, destacó que esta alianza incrementa significativamente los puntos de acceso de los trabajadores al crédito **Fonacot**, lo cual redundará en un mejor servicio al ampliar la cobertura geográfica.

Al mismo tiempo, Gabriel Ramírez recordó que el crédito que otorga ese Instituto (*ya sea con tarjeta o en efectivo*), es la mejor opción que existe en el mercado. Así el

Infonacot refrenda su compromiso para que más mexicanos tengan acceso al crédito en las mejores condiciones de financiamiento, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.



Infonacot abre nuevo módulo de atención

El **Infonacot** puso un módulo de atención dentro de las instalaciones de la tienda *Office Depot* Santa Fe, para las personas que viven o trabajan en la zona poniente de la ciudad de México.

Gabriel Ramírez, *Director General del Infonacot*, mencionó que *Office Depot de México* es uno de sus proveedores desde 2002, al aceptar el crédito **Fonacot** como medio de pago, y ahora el Instituto tiene la oportunidad de ampliar los puntos de atención al público, aprovechando la integración de comercios de todos los tamaños y tipos, incluyendo cadenas comerciales a nivel local, regional y nacional.

Por su parte, Ángel Alverde, *Director General de Office Depot de México*, reconoció la labor del In-

fonacot al señalar que desde hace muchos años, el Instituto apoya la economía de los trabajadores y es un pilar fundamental que le ha permitido a millones de mexicanos adquirir diversos bienes mediante créditos accesibles.

Cabe destacar que este nuevo módulo del **Infonacot** es el primero ubicado fuera de sus oficinas, con personal del Instituto.

Actualmente, el crédito **Fonacot** es aceptado como medio de pago en más de 29 mil establecimientos comerciales y de servicios a nivel nacional; con más de 57 mil centros de trabajo afiliados que dan a sus empleados la prestación del crédito.



* Fotografía propiedad de Infonacot

Aprueba Senado evaluación periódica de maestros

El *Senado de la República* modificó la *Ley General de Educación* con el propósito de que el personal docente de instituciones públicas y privadas sea sometido a evaluaciones periódicas de desempeño para elevar la calidad educativa.

La reforma establece que los profesores acudan a cursos de actualización y profesionalización continua impartidos por las autoridades educativas.

De esta manera, los docentes que presten sus servicios en instituciones del Estado o en sus organismos descentralizados, deberán someterse a evaluaciones periódicas de desempeño.

Se precisa en el dictamen, que los particulares que impartan educación con autorización o con reconocimiento de validez oficial, tendrán que cumplir con los planes y programas de estudio, así como con las evaluaciones de desempeño que determinen las autoridades educativas.

Los senadores consideraron que corresponde de manera exclusiva a la autoridad educativa federal establecer los mecanismos de ingreso y promoción a la labor docente, con base en la evaluación de conocimientos, habilidades, capacidades, destrezas y, en su caso, desempeño profesional frente a un grupo de alumnos, para lo que deben esta-

blecer instrumentos de evaluación y el perfil de ingreso.

Estas acciones tienen como objetivo elevar la calidad educativa de las nuevas generaciones.



Nuevo Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral: STPS

Javier Lozano Alarcón, *Secretario del Trabajo y Previsión Social*, dio la bienvenida a Jorge Rodríguez Castañeda como nuevo *Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral*, en sustitución de Jaime Domingo López Buitrón, quien fue designado como *Director General del Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN)* de la *Secretaría de Gobernación*, por el *Presidente de la República*.

Jorge Rodríguez Castañeda es *Licenciado en Derecho* por la *Universidad Iberoamericana*. Ha laborado para la **STPS** desde el inicio de la administración del *Presidente Calderón*, primero como *Jefe de la Unidad de Asuntos Internacionales* y, después, como *Jefe de la Oficina del Secretario*.

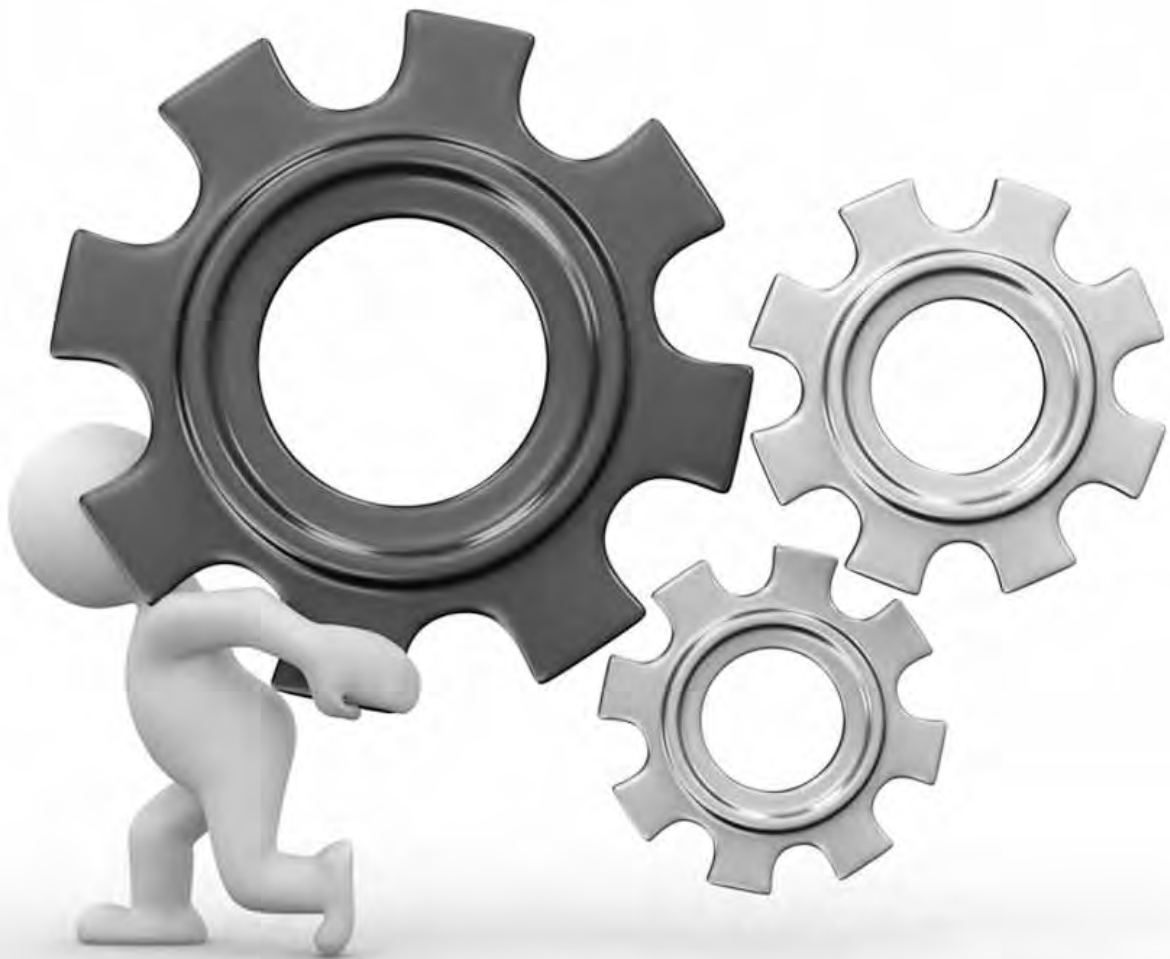
Durante el sexenio del *Presidente Fox*, trabajó en el sector de las telecomunicaciones como *Titular de la Unidad de Asuntos de Radio y Televisión*, en la *Secretaría de Comunicaciones y Transportes* y, posteriormente, en la *Comisión Federal de Telecomunicaciones (Cofetel)*, donde fue *Director General de Larga Distancia y Valor Agregado*; *Director General de Soporte Jurídico y Negociaciones Internacionales*; y *Director General de Asuntos Jurídicos*.

Actualmente, Rodríguez Castañeda es miembro del *Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)* y ha participado en las negociaciones recientes de movilidad laboral con España y Canadá, por lo que

se espera desarrolle un gran trabajo en su nuevo encargo.



Jorge Rodríguez Castañeda, *Subsecretario de Empleo y Productividad Laboral* en la **STPS**, **Javier Lozano Alarcón**, *Titular de la STPS* y **Jaime Domingo López Buitrón**, *Director General del CISEN*.



La improductividad deprecia el ingreso per cápita en América Latina

Marcelo García Molar

Jefe del Departamento de Análisis Económicos del **CONAMPROS**

Productividad significa encontrar mejores formas de emplear con más eficiencia la mano de obra, el capital físico y el capital humano que existen en la región.

Banco Interamericano de Desarrollo

“Las economías de América Latina y el Caribe padecen la enfermedad del crecimiento lento crónico, causada por la baja productividad”, plantea el Banco Interamericano de Desarrollo (**BID**) en el libro titulado: La era de la productividad. Atribuye que ello se debe a que “la región se ha acostumbrado tanto a este acha-

que económico, que ya no considera el crecimiento como su problema más urgente”.

El organismo económico –la principal fuente de financiamiento multilateral de América Latina– agrega que los países latinoamericanos están pagando muy caro



por no asignarle a este tema la más alta prioridad. Para documentar el grado de depreciación del ingreso per cápita en América Latina, el **BID** pone de ejemplo que el ingreso era de un cuarto en proporción al que se tenía en Estados Unidos en 1960, mientras que en 2007 es apenas de un sexto.

En contraste, varios países orientales, cuyos niveles de renta en 1960 era muy inferior al de los países de América Latina, para el mismo año se encuentran muy cerca de igualarlos y en otros casos se han ubicado a la par de las naciones de altos ingresos.

El **BID** pronostica que si la productividad de la región aumenta al mismo ritmo que en Estados Unidos, su ingreso per cápita sería equivalente a un cuarto del de los estadounidenses; inclusive, con las inversiones en capital humano y físico que tuvieron lugar durante el periodo de referencia.

Virtualmente, si la productividad empleara dichos recursos, con los que cuenta América Latina, con la eficiencia de los estadounidenses, el ingreso per cápita se habría duplicado y la renta de la región sería un tercio de la de Estados Unidos.

Desde la perspectiva del **BID**, el *“problema fundamental de la productividad en América Latina es que los países asignan demasiados recursos a muchas empresas pequeñas y de baja productividad”*.

Asimismo, plantea que la atomización del aparato productivo es la causa principal de la escasa productividad y da como ejemplo que mientras en Estados Unidos sólo el **54 por ciento** de las empresas tiene menos de diez trabajadores, en Argentina el **84 por ciento** de las compañías tiene este mismo número.

A su vez, en México y Bolivia las pequeñas y medianas empresas representan el **90 por ciento** del aparato productivo y son, por lo tanto, las mayores empleadoras de mano de obra.

Entre más pequeña sea la empresa es menos productiva, sostiene el **BID**. Inclusive, una compañía latinoamericana con más de 100 empleados puede generar, en promedio, el doble del producto con los mismos recursos de una factoría que sólo tenga de diez a diecinueve trabajadores.

El análisis plantea que en razón de que la mayoría de los trabajadores están empleados en el sector de los servicios, resulta inaplazable elevar la productividad en esa rama. Sin embargo, la competitividad del sector primario (*el industrial*), requiere de la disponibilidad de medios de transporte y comunicaciones competentes. También necesita sistemas eficientes de almacenamiento y distribución, así como otros muchos recursos de infraestructura.

En una comparación entre empresas de servicios de América Latina con las de Estados Unidos, la brecha de la productividad es del **85 por ciento**. En el sector manufacturero, que empleó aproximadamente al **20 por ciento** de la fuerza de trabajo, la brecha de la productividad de la zona asciende a **61 por ciento**.

En el estudio del **BID** se analiza si las políticas de comercio exterior, crédito, impuestos, protección social, asistencia a la pequeña empresa, innovación y fomento industrial, constituyen las causas de esta situación o si, en cambio, forman parte de la cura de la enfermedad del bajo crecimiento de la productividad que afecta a la región.

Los diversos problemas que inhiben la productividad, tienen su origen en fallas del mercado que todavía no se resuelven debidamente, y otros en políticas económicas ineficaces que en vez de mejorar han hecho estragos mediante el uso de recursos en empresas pequeñas y poco eficientes.

La predicción de que al abrir las puertas a las importaciones, los productores quedarían expuestos a una mayor competencia y que ésta los obligaría a reducir costos y aumentar su eficiencia, en tanto ofrecieran mayor acceso a más y mejores insumos, no se cumplió.

La mayoría de los países latinoamericanos presentan altos costos en su comercio exterior, con excepción de México *—por la posición geográfica y el desarrollo de su infraestructura en comunicaciones—*, pues pagan tarifas de fletes más elevadas que los países del Lejano Oriente y Europa, para hacer llegar sus mercancías a Estados Unidos.

Los mayores obstáculos los constituyen los ineficientes puertos y aeropuertos a lo cual hay que agregar una reglamentación inadecuada, falta de competen-



cia en los servicios, y procedimientos operativos y sistemas de información deficientes.

Por lo que respecta a los sistemas crediticios de América Latina, éstos continúan muy por debajo de los estándares internacionales. La escasez de crédito es otra de las razones por las que existe tanta dispersión en la productividad de las empresas. Sin créditos las empresas no pueden expandirse ni financiar los cambios tecnológicos y realizar las inversiones necesarias para elevar la productividad y generar fuentes de empleo.

En cuanto a los regímenes impositivos, en el 2007 las empresas en América Latina dedicaban en promedio 320 horas al año (*las cuales divididas en jornadas de ocho horas equivalen a unos 40 días*) para preparar sus declaraciones de impuestos, frente al promedio de los países de ingresos altos que era de 177 horas (22 días). En este rubro, el informe del **BID** señala que en México se necesitaban en ese año 517 horas anuales (64 días). Evidentemente muy lejos de Brasil que requería de dos mil 600 horas (325 días).

Otros datos utilizados en el informe del **BID**, con incidencia directa en la productividad de los países latinoamericanos, es el relativo al ámbito laboral. En él se hace referencia a los salarios, los sistemas de seguridad social y su grado de cobertura y al déficit de capacitación y especialización de mano de obra, los cuales impactan negativamente en la productividad.

Evidentemente el enfoque multifactorial que se le da a la productividad la proyecta más allá del mero concepto, la medición y su significado. Desde la perspectiva

multifactorial, también es necesario tener en cuenta los cambios tecnológicos y aquéllos que se deban hacer en la eficiencia como componentes esenciales para incrementar la productividad, porque estas acciones, nos permiten cuantificar, de manera consistente y sistemática, una de las fuentes próximas del crecimiento económico.

Sin embargo, el concepto multifactorial de la productividad también requiere de más elementos fundamentales como son la investigación y el desarrollo. En este sentido, el **BID** señala que las empresas de la región gastan la mayor parte de los recursos para la innovación, en asimilar la tecnología en forma de equipo y maquinaria nuevos, pero pocas veces invierten en investigación y desarrollo, lo cual únicamente llevan a cabo los países más desarrollados.

Los principales obstáculos para la innovación, a los que hace referencia el **BID**, son la falta de financiamiento, los largos períodos para que se vuelva rentable, el pequeño tamaño de los mercados internos y la escasez de personal capacitado.

Para contrarrestar este déficit, se propone el fortalecimiento y desarrollo de los mercados de crédito, la reducción de los costos de transporte y el mejoramiento de la educación y de la capacitación de los trabajadores, con lo cual se pueden acrecentar los incentivos de las empresas para hacer innovaciones y obtener *—resolviendo previamente las fallas de comunicación, con el apoyo de los gobiernos—* resultados positivos en materia de productividad.

Finalmente el *Banco Interamericano de Desarrollo* plantea una nueva era para la política industrial, de lo cual depende el incremento de la productividad en Latinoamérica. Con la finalidad de allanar el camino a este proyecto, será necesario coordinar los esfuerzos de personas, empresas e instituciones en los sectores privado y público.

Hoy en día las políticas industriales se interpretan como un conjunto de instrumentos e instituciones que facilitan la coordinación y generan los insumos públicos específicos que requieren las empresas; no obstante, en este sentido, se trata de desarrollar y expandir sectores que tengan ventajas comparativas o potenciales frente a otros ámbitos de la economía.

Se trata de poner en marcha políticas exitosas que promuevan la cooperación público-privada, explotan las ventajas de la información del sector privado, crean incentivos para asumir riesgos y, sobre todo, desalientan las conductas improproductivas que sólo buscan el provecho propio, plantea el estudio del **BID**.

La instrumentación de políticas que fomenten la productividad en la región es un verdadero reto, porque pueden ser contrarias a medidas que rinden beneficios políticos inmediatos, como las exenciones de impuestos para ciertos sectores. Además, pueden resultar difíciles de poner en práctica porque la actividad económica se ha diversificado, los poderes de los gobiernos nacionales se han descentralizado y los sistemas políticos se han vuelto más participativos.

En su conclusión, el **BID** plantea que los países tendrán que alcanzar un consenso social políticamente factible a favor de la productividad. En los últimos 15 años, después de padecer muchos reveses, las sociedades latinoamericanas han logrado construir un consenso social a favor de la estabilidad macroeconómica; por ello, es imperativo generar ahora un nuevo consenso para que la región pueda aprovechar su estabilidad macroeconómica.

Este tipo de acuerdos, asevera, facilitaría que la región de América Latina y el Caribe logre un crecimiento económico sostenible en el largo plazo, estimulado por un aumento de la productividad y no únicamente por la explotación de los recursos naturales.

En consonancia con los planteamientos del **BID** sobre el tema de la productividad y en reconocimiento a la importancia que ésta juega en el desarrollo nacional, México ha realizado varias iniciativas para posicionar el tema en la mesa de negociación.

La *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* tiene entre sus primeras acciones —con el objetivo de comprender el aspecto multifactorial de la productividad—, promover la participación de todos los actores productivos y, a través del diálogo social, construir consensos en beneficio de los trabajadores, las empresas y la economía nacional.

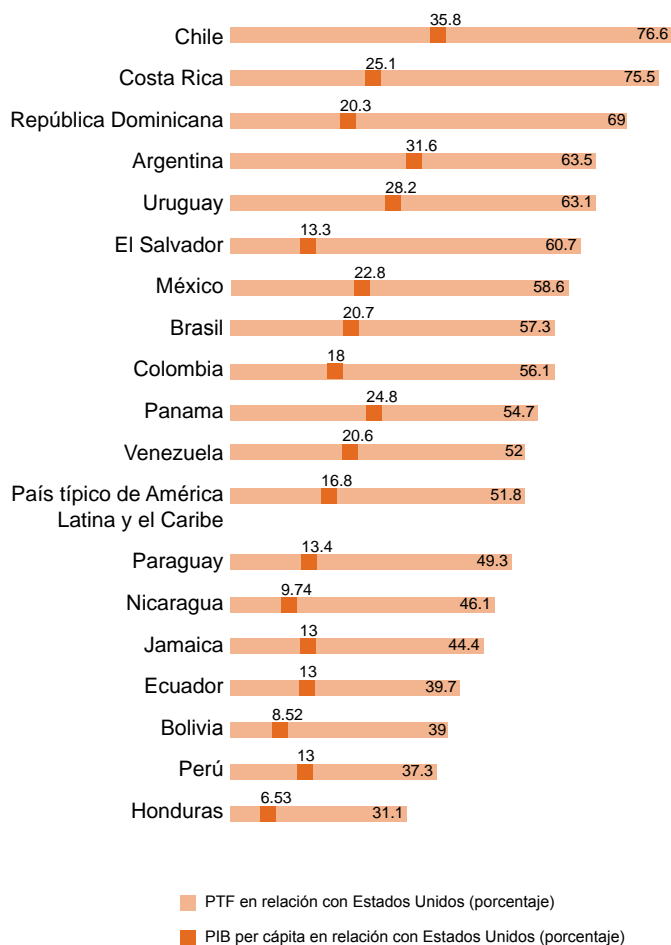
En este rol, resultan fundamentales los valores sobre los cuales están sustentadas las relaciones laborales entre los factores de la producción, los cuales deben regirse a través de la conservación y, en su caso, ampliación y mejora de la planta productiva.

Igualmente importante para la productividad, son los beneficios que reciben los trabajadores cuando disfrutan de puestos de trabajo formales; esto es, que exista estabilidad, remuneración justa, disfrute de la protección del sistema de seguridad social y condiciones óptimas de higiene y seguridad en los puestos de trabajo.





GRÁFICO 1
Productividad relativa en América Latina, 2005



Fuente: Cálculos de los autores sobre la base de A. Heston, R. Summers y B. Aten (2006). Penn World Table Version 6.2. Center for International Comparisons of Production, Income and Prices at the University of Pennsylvania; Banco Mundial (2008). World Development Indicators Online; R. J. Barro y J. Lee (2000). International Data on Educational Attainment: Updates and Implications, CID Working Paper No. 42, Center for International Development at Harvard University.

Nota: PTF=productividad total de los factores.

Asimismo, los actores productivos destacan la importancia de generar empleos mejor remunerados y promover programas de capacitación dirigidos a formar mano de obra calificada, para incentivar la productividad laboral y atender la demanda de la nueva industria que se está instalando en nuestro país.

En los años recientes, México se ha convertido en un destino trascendente para industrias como la aeronáutica, la electrónica y la automotriz.

En el caso particular de la fabricación de aeronaves, debido a sus altas especificaciones técnicas y de seguridad, el perfil de los trabajadores que laboran en esta industria, requieren tanto de conocimientos como de habilidades técnicas, así como dominio de los idiomas francés e inglés, principalmente.

La realidad es que la incursión de México en industrias tan dinámicas ha puesto de manifiesto la importancia de la formación profesional y la capacitación de la mano de obra, como una estrategia para elevar la empleabilidad, la productividad de las empresas y la competitividad del país, porque se entiende que no es posible aumentar la productividad de las empresas sin desarrollar también acciones formativas de los trabajadores que las constituyen.

Por tanto, el incremento de la productividad laboral se traduce en mayor competitividad de las empresas y de la economía nacional, así como en la conservación y creación de empleos y, como consecuencia, en mejor bienestar para los trabajadores y las familias mexicanas.



FUENTE:

Carmen Pagés, editora. La era de la productividad. Cómo transformar las economías desde sus cimientos. Washington, DC. Desarrollo en las Américas, BID. Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo de Cultura Económica, 2010



El impacto del ejercicio en la Salud

Dr. Rubén Antonio Gómez Mendoza

Para mantenerse saludable es indispensable realizar una actividad física periódicamente, eso ayudará en general a todos sus aparatos y sistemas, especialmente a su corazón, huesos y músculos.

Practicar de manera regular el ejercicio tiene un efecto positivo sobre la salud general de las personas, ya que si no se mantienen activas físicamente, tienen más posibilidades de desarrollar problemas de salud. Todos nos beneficiamos del ejercicio y de la actividad física sin importar la edad, el sexo o la raza.

La actividad física contribuye a la salud mediante la reducción de la frecuencia cardíaca, disminuyendo el riesgo de enfermedad cardiovascular; ayuda a evitar la pérdida ósea que se asocia con la edad a la osteoporosis; contribuye a utilizar las calorías de manera más eficiente con la consiguiente pérdida y mantenimiento del peso al aumentar el metabolismo basal, lo cual reduce el apetito y permite disminuir la grasa corporal, lo que es muy importante en personas con problemas de diabetes, o quienes tienen elevado colesterol y/o triglicéridos. Asimismo, ayuda al sistema inmune, a controlar el estrés, a combatir la ansiedad y la depresión y a sentirse relajado. Además, el ejercicio mejora la calidad del sueño.



En general, el ejercicio le ayuda a llevar una mejor calidad de vida.

¡Acabe con las excusas! ¡Hágase un tiempo! Nunca es tarde para decidir tener un corazón y un cuerpo sano. Agregue actividad física a su vida y a la de su familia. La mayoría de las personas puede empezar a hacer ejercicio en forma gradual y moderadamente por sí mismas.

El primer paso que debe realizar es acudir al médico, especialmente si tiene alguno de los siguientes factores de riesgo:

- **Tomar algún medicamento recetado.**
- **Tener algún tipo de problema cardiovascular, especialmente ataque al corazón.**
- **Padecer de diabetes.**
- **Tener problema de los huesos o articulaciones.**
- **Sufrir de presión arterial alta y no tomar medicamentos.**
- **Existir antecedentes familiares de enfermedad arterial coronaria.**
- **Ser un hombre mayor de 45 años o una mujer mayor de 50 años de edad que no tiene la costumbre de hacer ejercicio físico.**

A continuación le enumeramos una lista de sugerencias para dejar la inactividad mientras planea un programa de acondicionamiento físico acorde a sus necesidades:

- **En su trabajo use las escaleras en lugar del elevador.**
- **Camine a la oficina de sus compañeros de trabajo en lugar de llamarlos.**
- **En los centros comerciales use las escaleras convencionales y evite las mecánicas.**
- **Estacione su automóvil más lejos de lo acostumbrado y camine hasta su oficina.**
- **Cuando haga pedidos, vaya a recogerlos en lugar de que se los entreguen en su domicilio.**
- **Trabaje en el mantenimiento del jardín de su casa en lugar de pagarle a alguien.**
- **Lave su carro usted mismo.**
- **Bájese del autobús una o dos paradas antes y camine.**
- **Salga a caminar a la hora de la comida.**

¿Qué tipo de ejercicio debe hacer?

Existen tres tipos de ejercicios físicos: *cardiovascular*, *de fortalecimiento* y *de flexibilidad*.

Al cardiovascular también se le denomina aeróbico, y es el ejercicio que aumenta la frecuencia cardíaca a un nivel en el que aún es posible hablar, pero empezamos a sudar un poco. Se utilizan los grandes grupos



de músculos y puede realizarse por mucho tiempo. Este tipo de ejercicios hacen que el organismo utilice el oxígeno en forma más eficiente y brindan máximos beneficios al corazón, pulmones y aparato circulatorio. Por ejemplo, trotar, la natación y el ciclismo son actividades de tipo aeróbico.

Los ejercicios de fortalecimiento y flexibilidad se denominan anaeróbicos. Este tipo de ejercicios no brindan beneficios cardiovasculares, pero sí fortalecen los músculos y los huesos.

Se requiere de un esfuerzo intenso pero de corta duración; levantar pesas es un ejemplo. Las máquinas de ejercicio también pueden proveerle entrenamiento de resistencia.

Los ejercicios de flexibilidad igualmente son anaeróbicos, tonifican los músculos al estirarlos y pueden prevenir de lesiones a los músculos y articulaciones en el futuro.

Los ejercicios de fortalecimiento y flexibilidad son particularmente importantes en los adultos mayores, ya que previenen la pérdida de masa muscular y ósea que con el tiempo pueden ser la diferencia, sobre todo en las caídas a las que son propensos por la edad, además de que facilitarán las actividades de la vida diaria.



¿Cuál es el tiempo recomendable para hacer ejercicio?

En el año 2007, el *Colegio Americano de Medicina Deportiva (ACSM)* y la *Asociación Americana del Corazón (AHA)* publicaron una guía de recomendaciones de actividad física para adultos de acuerdo a sus edades y condiciones de salud.

Se establece que para personas sanas menores de 65 años, lo recomendable es:

- **Hacer ejercicio moderado a intenso 30 minutos al día, 5 días a la semana, o ejercicio vigoroso 20 minutos al día, 3 días a la semana.**
- **Hacer de 8 a 10 ejercicios de fortalecimiento con 8 a 12 repeticiones de cada uno 2 veces a la semana.**

Como se mencionó previamente, un ejercicio moderado a intenso es aquél que permite aumentar la frecuencia cardíaca a un nivel en el que usted no tiene dificultad para platicar mientras hace ejercicio y empieza a sudar. Se recomiendan 30 minutos porque, de acuerdo a estudios realizados, es el promedio de tiempo en que un adulto sano reduce los riesgos de desarrollar alguna enfermedad crónica. Sugieren que para personas cuyas actividades de trabajo, compromisos familiares o proble-



mas de tipo económico se les dificulte hacer ejercicio, traten de incorporar estos consejos:

- **Hacer el ejercicio por etapas: investigaciones han demostrado que realizar ejercicio moderado a intenso en etapas de 10 minutos, puede ser igual de efectivo que si hiciera el ejercicio en 30 minutos corridos.**
- **Mezclar los ejercicios moderados a intensos con los vigorosos, por ejemplo, caminar vigorosamente durante 30 minutos 2 veces a la semana y trotar otros 2 días.**

No es necesario acudir a un gimnasio para realizar ejercicio, ya que puede ser demasiado caro tener una membresía para poder realizar alguna actividad física, un simple par de zapatos apropiados para la actividad física y un poco de motivación es lo que uno necesita para tener una vida más activa y sana.

Involucre a la familia y amigos a realizar ejercicio poniéndole diversión a sus rutinas, además es una buena forma de inculcarle a sus hijos el hábito de realizar actividades físicas que repercutirán en una vida sana a futuro.

Guía para personas mayores de 65 años o adultos entre 50 y 64 años con padecimientos crónicos:

- **Hacer ejercicio moderado a intenso 30 minutos al día 5 días a la semana, o ejercicio vigoroso 20 minutos al día, 3 días a la semana.**
- **Hacer de 8 a 10 ejercicios de fortalecimiento con 8 a 12 repeticiones de cada uno 2 a 3 veces a la semana.**
- **Si existe riesgo de fallar, haga ejercicios balanceados.**
- **Tenga un plan de actividad física asesorado por un especialista en medicina deportiva (en la medida de lo posible).**
- **Si usted puede exceder el mínimo recomendado, hágalo, el mínimo es precisamente lo que se necesita para mantenerse saludable, y vea los beneficios del ejercicio. Exceder el mínimo**

mejorará su capacidad física, así como el manejo de alguna enfermedad preexistente.

¿Hay algo que debería hacer antes y después de realizar ejercicio?

Es recomendable empezar con una sesión de calentamiento gradual por espacio de 5 a 10 minutos, donde primero usted debe estirar los músculos lentamente y poco a poco aumentar el nivel de actividad.

Cuando haya terminado de hacer ejercicio, enfríe el cuerpo por unos 5 a 10 minutos, nuevamente estire los músculos y deje que la velocidad de los latidos de su corazón disminuya gradualmente; puede utilizar los mismos ejercicios de estiramiento que usó para el periodo de calentamiento.

¿Cuánto debería esforzarse cuando hace ejercicio?

Hasta pequeñas cantidades de ejercicio es mejor que no hacer nada. Empiece con una actividad con la que se sienta cómodo. A medida que hace ejercicio, el cuerpo necesita más oxígeno, el corazón debe trabajar más ardua y rápidamente para llevar más oxígeno a los músculos, lo que condiciona que la frecuencia cardíaca se acelere.

El nivel máximo al que la frecuencia cardíaca debe ascender se llama frecuencia cardíaca máxima.

La frecuencia cardíaca varía con la edad; una forma fácil de calcularla es restarle su edad al número 220. Una persona de 40 años debe tener una frecuencia máxima de $220-40=180$ latidos por minuto.

El objetivo del ejercicio aeróbico es incrementar la frecuencia cardíaca entre **50 y 75 por ciento**, respecto de la frecuencia cardíaca máxima, esto se llama zona óptima de frecuencia cardíaca.

Para calcular esta frecuencia tendría que multiplicar la frecuencia cardíaca máxima por **0.50** o **0.75** con lo que se obtendrá la frecuencia óptima.

El pulso se puede medir al tocar las arterias carótidas en el cuello o la arteria radial en la muñeca con la

punta de los dedos. Cuente el número de latidos que sienta durante 15 segundos, auxiliándose de un reloj con segundero; multiplíquelo por 4 para conseguir la frecuencia cardíaca por minuto. Al hacer ejercicio, si la frecuencia cardíaca está por debajo de la zona óptima, usted debe aumentar la intensidad del ejercicio, si por el contrario, la frecuencia cardíaca se encuentra arriba de la zona óptima, debe disminuir el ejercicio.

Conclusiones

Hoy en día, la sociedad tiende a ser más sedentaria, ya que en la mayoría de los trabajos, la demanda de realizar un esfuerzo físico para desarrollarlos es mínima. En el mismo sentido, los avances tecnológicos han contribuido a este sedentarismo, lo que ha repercutido en el advenimiento de enfermedades relacionadas con la inactividad física, tales como el sobrepeso, la hipertensión arterial, los trastornos metabólicos, como: la diabetes, la elevación del colesterol y triglicéridos; lo que a su vez son factores de riesgo para el desarrollo de enfermedades cardiovasculares como el infarto al miocardio y las enfermedades cerebrovasculares.

El ejercicio físico en forma regular ayuda a prevenir y a mejorar este tipo de padecimientos tan comunes en nuestro tiempo. Comenzar un exitoso programa de ejercicio puede ser fácil:

- *Si usted escoge actividades que disfruta.*
- *Si comienza con objetivos realistas.*
- *Si trata de motivarse y no darse por vencido.*
- *Si piensa que los beneficios a corto y a largo plazo valen la pena. Y, sobre todo, si piensa que lo que haga por usted mismo, nadie lo hará.*



BIBLIOGRAFIA.

1. www.familydoctor.org
2. www.acsm.org
3. *Physical Activity and Public Health: Updated Recommendation for Adults from American College of Sports Medicine and American Heart Association. Circulation 116:1081-1093 2007*





Una alternativa de viaje por los diferentes destinos turísticos del país es ir por autobús

Estela Méndez

Un elemento importante de la productividad del sector de transporte de pasajeros es la capacitación constante, que ha reflejado diversos beneficios para los usuarios, la empresa y para sus trabajadores.

En el año del “turismo en México” el transporte resulta elemental para cubrir los requerimientos de los vacacionistas, por ello, Marcelino Santos Guevara, *Secretario del Exterior de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) y Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Autotransporte: Marcelino Guevara Vivar*, habló en entrevista exclusiva para “Mundo del Trabajo”, sobre el impulso del sector turístico y la actuación responsable y comprometida de los trabajadores de una de las empresas del autotransporte de pasajeros más importantes en nuestro país: **ADO**.

¿Qué significa para los trabajadores del autotransporte ser parte de “el año del turismo en México”?

R. Creo que dado que la industria del turismo es una de las más importantes fuentes de ingresos para el país, debemos hacer algo. Yo lo veo como un área de

oportunidad muy grande, considerar al sector obrero para aportar las experiencias y observaciones de los puntos precisos donde hace falta mayor capacitación para mejorar los servicios que prestan nuestros compañeros trabajadores del autotransporte.

Me parece que es indispensable que todos participemos para apoyar al sector turístico y es extraordinario contar con: el Gobierno Federal, los trabajadores y sus centrales obreras, y las cámaras empresariales. Este esfuerzo sin duda traerá magníficos resultados.

Para los trabajadores del autotransporte se incrementa el beneficio, ya que tendrán la oportunidad de mejorar su trabajo a través de la capacitación, y al mismo tiempo ellos mismos pueden ser turistas, y visitar los distintos centros de recreación (*no nada más playas, sino ciudades coloniales o sitios arqueológicos*), acompañados por sus familias, con la seguridad de un buen servicio del que ellos forman parte.



¿Dentro de este acuerdo existe la posibilidad de incrementar la productividad?

R. Sin duda, en el día a día lo vemos. Las compañeras y los compañeros que están dando resultados han sido incentivados, reconocidos por parte de las empresas, no necesariamente en el plano económico. Porque no todo en la vida es dinero; también hay muchas formas de reconocerles a los compañeros que hacen bien su trabajo. En este caso la empresa les está otorgando como reconocimiento un viaje todo pagado con su familia, para que puedan descansar unos días en algún centro turístico: *playa, ciudad colonial o centro arqueológico, donde ellos prefieran, como parte de ese reconocimiento a una labor bien realizada*. Al final de cuentas ese viaje resulta ser un mayor incentivo, que si recibieran una cantidad económica.

¿Ustedes cuentan con programas de productividad?

R. Sí, uno de los puntos que nosotros hemos abordado en nuestras revisiones de contrato colectivo de trabajo, y en el diálogo que tenemos permanente con los directivos de las empresas, es cómo vamos a capacitar a nuestros compañeros y cómo vamos a reconocer su mejora en el trabajo. Porque sabemos que un compañero capacitado, reconocido, tomado en cuenta, escuchado, es sin duda un compañero productivo. Nos queda perfectamente claro que es indispensable reconocer el buen desempeño de los compañeros dentro del trabajo, y hemos buscado una compensación para el que más trabaje, el que más venda, el que mejor haga el trabajo; porque nosotros estamos a favor de la productividad.

¿Qué beneficios han tenido?

R. Los esquemas de productividad son muy claros para todos los compañeros. Cada trabajador que llega a las empresas busca un lugar permanente de trabajo; con estos esquemas, primero, se ha obtenido permanencia, esto va acompañado de: entusiasmo, bienestar personal, bienestar familiar, crecimiento tanto como trabajadores como en desarrollo humano (*porque la capacitación está enfocada al trabajo que se realiza y al espíritu personal*), y estamos convencidos de que la capacitación es sinónimo de productividad.

¿Han tomado de forma positiva los programas de capacitación?

R. Los compañeros son un grupo muy consciente, que quiere ir creciendo junto con las empresas, junto con la organización sindical y todos nos hemos puesto en la misma línea. Ha sido más fácil de lo que esperábamos. Más sencillo de lo que algunas personas pudieran creer, dado el convencimiento, pues dicen ellos que están viendo los resultados.

¿Cómo es la capacitación personal o emocional para una persona que lleva la responsabilidad de transportar a otras?

R. La gran responsabilidad que lleva un compañero conductor, al transportar a 40 o 45 pasajeros que pueden ser los familiares de cualquiera, el de él mismo, incluso el mío; y *¿cómo quisieras que viajaran esas personas?* Eso los ha hecho reflexionar siempre en que deben ir descansados, bien alimentados, emocionalmente tranquilos, para no poner en riesgo la vida de los demás. Saben aplicar las técnicas de manejo defensivo y las técnicas de cuidado en maniobras; esto sólo se logra con

capacitación constante. Por eso la capacitación de los conductores u operadores (*como también se les conoce*), es la base para que la empresa obtenga buenos resultados, pero también para que ellos se sientan a gusto en el ámbito de la salud, la seguridad y todos lo que acabo de platicar.

Sabemos que los operadores se someten a un examen médico ¿cómo es esto?

R. Este examen médico tiene muchos años que se hace y la *Secretaría de Comunicaciones y Transportes (que es quién lo aplica)*, también es muy responsable en ese sentido, cosa que nosotros vemos con muy buenos ojos. Los compañeros operadores o conductores y nosotros estamos muy tranquilos de saber que antes de realizar cualquier viaje, aunque sea un servicio de alta frecuencia (*viajes cortos*), aunque sea un viaje de 6 horas, de 5 horas, de 4 o un servicio de 1 o 2 horas, antes de salir de viaje le realizan un chequeo para ver su estado de salud básico: presión arterial, reflejos y todos los elementos que nos aseguren que él va a ser un conductor seguro, y es algo que es bien visto. Hasta el día de hoy puedo decir que no tenemos quien se niegue a hacer un chequeo médico para realizar su trabajo.

Como consecuencia del estímulo al sector turístico ¿podrá aumentar la flotilla de camiones y con ella las plazas para conductores?

R. Yo esperarí que crezca el turismo de una manera exponencial, eso es lo que todos esperamos, pero tenemos que ser muy prudentes, también definir qué áreas de oportunidad tenemos y lo que esté a nuestro alcance nosotros lo vamos a hacer.





¡Cuidado con el estrés laboral! Puede acarrear graves pérdidas

El estrés laboral es un factor que afecta gravemente la productividad de las organizaciones, por ello es necesario tomar acciones para reducirlo.

El **estrés** no es un tema nuevo en las empresas, mucho se ha hablado de sus efectos sobre los trabajadores y la forma de combatirlo; sin embargo, continúa presente en el ámbito laboral, donde provoca un incremento importante en los costos generados dentro de la organización.

Tan sólo en los países de la *Unión Europea* se destina entre **3 y 4 por ciento** del **Producto Interno Bruto (PIB)** para resolver problemas de salud ocasionados por la ansiedad laboral, advierte un estudio realizado y publicado por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Mientras que en México, este problema disminuye hasta un **30 por ciento** la productividad del país, según reportes del *Grupo Multisistemas de Seguridad Industrial*, realizado entre 2 mil empresas que reportaron al

ausentismo, como uno de los principales síntomas de esta condición en los empleados.

Pese a ser un gran problema que afecta económicamente a las empresas, muchas no están aplicando una solución al conflicto. No escuchan a sus trabajadores, no atienden sus necesidades, desconocen las frustraciones a las que se enfrentan en la cotidianidad, y carecen de programas para combatir el estrés laboral, no obstante las cifras negativas.

Dentro de las organizaciones del sector público no es menor este problema, y a pesar de los esfuerzos que se ha llevado a cabo durante esta década, la manera en que se relacionan los trabajadores con los directivos no es la mejor para elevar la productividad.

De acuerdo con una encuesta realizada por la *Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*, al menos 2 de cada 10 trabajadores reconocen una despersonalización en su vida laboral y 7 de cada 10 una baja realización laboral; esto como consecuencia, en la mayoría de los casos, del síndrome de burnout o quemado (*véase el artículo Derechos Laborales, de la revista Mundo del Trabajo, número 65*), que somete a los trabajadores afectados a un estrés prolongado por mal trato psicológico en el área laboral, e incluye reacciones, como: *fatiga crónica, falta de interés en la actividades cotidianas y ausentismo*.

Los cursos de capacitación ayudan a integrar a la mayoría del personal y en buena medida los motiva para la realización de sus labores. Sin embargo, los expertos en relaciones humanas reconocen que, en las personas que ejercen estas prácticas de dominación y control sobre sus subalternos y compañeros, no permean los contenidos que se manejan en los cursos y no cambian su actitud.

Esto se debe: *a que no se identifican como agresores; escudados en su soberbia creen que no necesitan esos cursos; de asistir no reflexionan sobre lo que escuchan o ven; no mentalizan un cambio y después de pocos días regresan a sus mismas prácticas enviando el ambiente laboral nuevamente*.

Desde luego, la motivación que hubieran logrado sus subalternos se desvanece por replicar las situaciones ya vividas y se transforma en un círculo vicioso del que no salen, y peor, los trabajadores lastimados terminan en un cansancio emocional.

Tengamos presente siempre que si un trabajador está insatisfecho con el ambiente laboral será presa fácil del agotamiento emocional y esto se reflejará en su productividad.

No es que sea un mal trabajador es que se están despedazando su atención, interés y motivación, y con ello la productividad de la organización.





Una solución práctica para evitar ése y otros aspectos negativos es:

- **Reconocer los logros que realiza el trabajador.**
- **Informar a los trabajadores los objetivos a alcanzar.**
- **Escuchar comentarios y sugerencias sobre el trabajo de los subalternos.**
- **No hacer burla de la imagen o el trabajo de los compañeros.**
- **Procurar un trato amable y respetuoso de todos los miembros de la organización.**

Estas acciones tienen un impacto positivo entre los trabajadores, porque si se sienten reconocidos su motivación crece.

Si están bien informados sobre el rumbo de la organización buscan la manera de mejorar y ahorrar tiempo para alcanzar más fácilmente los objetivos.

Se reducen las quejas y los días de incapacidad solicitados porque no habrá trastornos en su salud y la relación será más armónica.

Sin duda alguna a los empleados les gustaría tener mayor retroalimentación de sus jefes, pues a veces las palabras pueden construir grandes lazos o destruirlos. Quizá suene un tanto radical, pero las cifras sobre productividad reflejan estas acciones.

Mientras más armónica sea la relación laboral habrá mayor productividad, por el contrario si no existe un buen ambiente laboral, se reducirán los resultados, aumentará el conflicto y la organización tenderá a desaparecer.

Imagine un escenario dentro de una organización donde:

- **Los directivos no reconozcan cuando un trabajador ha tenido un buen desempeño.**
- **Que esta situación se replique en la mitad de los colaboradores.**
- **Que además los trabajadores no sean considerados en la toma de decisiones.**
- **Donde algunos trabajadores se sientan hostigados por burlas y rumores.**
- **Donde la gente se enferme frecuentemente.**

De ninguna manera se trata de repartir felicitaciones diariamente o parar la actividad de la organización para hacer fiestas en busca de un buen ambiente laboral.

Pero es necesario ver al interior de las organizaciones con “ojo crítico” para saber lo que pasa; realizar encuestas o ver los números de la empresa, es un buen factor para detectar si el ambiente laboral es el propicio.

Recuerde que muy pocas veces un trabajador hostigado o amenazado constantemente presentará una queja en un nivel más alto de la administración; sobre todo si el agobio en el que se encuentra está apoyado entre el jefe superior y uno o más colaboradores similares en rango o jerarquía; pero los resultados del trabajo reflejarán si pasa algo como esto.

Un jefe que se queja constantemente de la incapacidad de un trabajador y que no es capaz de motivar su integración y detonar su buen desempeño, puede ser, en muchos casos, la causa de desintegración y baja productividad en la organización.

Recuerde que tres de cada 10 trabajadores encuentran la motivación para una mejora continua en un incentivo no monetario, como: la inclusión de proyectos y el reconocimiento de aciertos en el desempeño cotidiano.

No desdeñe la importancia de atender los comentarios de los colaboradores. Nunca será una pérdida de tiempo.

Dedicar un espacio a informar al empleado sobre lo que se espera de él en los proyectos e incentivarlo con acciones concretas, es una inversión segura si se considera el impacto económico y psicológico de tener trabajadores infelices o insatisfechos.

Tenga presente siempre que los trabajadores que se sienten a gusto en su ambiente laboral tienden a rendir mejor y ser más leales a la organización.





¿Pérdida de empleo?: Causas de despido justificado

Felipe Acosta

Asesor Jurídico Laboral del **CONAMPROS**

En la Ley Federal del Trabajo existen motivos para que un patrón pueda dar por terminada su relación laboral con el trabajador de forma justificada. Conózcalos para que no lo sorprendan.

Quedarse sin empleo siempre representa un problema no sólo de índole psicológico sino principalmente económico, sobre todo si el trabajador es el único proveedor de los bienes y servicios para el bienestar de su familia. *¿Cuáles son las acciones legales a ejercitar por parte del trabajador si éste es despedido justificada e injustificadamente?*

Para entrar en materia es necesario definir *¿qué es el despido?* La Ley Federal del Trabajo (**LFT**) lo describe como “La terminación de la relación laboral imputable al patrón o al trabajador que se manifiesta en una rescisión del contrato de trabajo”.

La rescisión en materia laboral es un acto jurídico unilateral, realizado por el trabajador o el patrón, consistente en dejar sin efecto la relación laboral por alguna de las causas señaladas en la legislación laboral.



Causas de despido, imputables al trabajador

De conformidad con lo estipulado en el **Artículo 46** de la *Ley Federal del Trabajo*, el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier momento la relación de trabajo por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, las siguientes:

- I. Que el trabajador engañe al patrón, o en su caso al sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado, con certificados falsos o referencias en los que se le atribuyan (al trabajador) capacidades, aptitudes o facultades de las que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de cumplir treinta días de que el trabajador preste sus servicios para la empresa;*
- II. Que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;*
- III. Que el trabajador cometa cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, contra algunos de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;*
- IV. Que el trabajador cometa alguno de los actos a que se refiere la fracción II, fuera del horario laboral contra: el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, con consecuencias graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;*
- V. Que el trabajador ocasione intencionalmente perjuicios o pérdidas materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en el interior de edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;*
- VI. Que el trabajador ocasione perjuicios o pérdidas de que habla en la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia, ya que este daño será considerado como la causa única para terminar la relación laboral;*
- VII. Que el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, comprometa la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;*





VIII. Que el trabajador cometa actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Que el trabajador revele los secretos de fabricación o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Que el trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Que el trabajador desobedezca las indicaciones del patrón o de sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Que el trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades laborales para el desempeño de sus actividades;

XIII. Que el trabajador concurra al desempeño de sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Para lo cual, antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá informar o dar a conocer ante el patrón o sus representantes esta situación y presentar la prescripción o justificación suscrita por el médico;

XIV. Cuando el trabajador reciba una sentencia ejecutoria que imponga una pena que lo prive de su libertad (prisión), y por lo tanto, le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, que resulten de igual manera, graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

Asimismo, el artículo citado señala que *“En caso de que el patrón dé por terminada la relación laboral (despido), deberá dar al trabajador aviso por escrito de la causa o causas de la rescisión”*.

También establece que es indispensable que el aviso se haga del conocimiento del trabajador, y en el caso de que éste se negara a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá informarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, proporcionándole el domicilio que tenga registrado del trabajador, para solicitarle su notificación al trabajador.

“La falta de aviso por escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”.





Liquidación

La liquidación que corresponde al trabajador por despido justificado comprende el pago de:

- a) **12 días por año de Prima de Antigüedad. Según lo que establecen los Artículos 162 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.**
- b) **Vacaciones pendientes por disfrutar de su periodo.**
- c) **Prima Vacacional sobre vacaciones pendientes, al 25 por ciento.**
- d) **Vacaciones proporcionales.**
- e) **Prima Vacacional sobre vacaciones proporcionales, al 25 por ciento.**
- f) **Aguinaldo proporcional al tiempo laborado en el año calendario.**
- g) **Cualquier otra prestación que esté pendiente por pagar al trabajador como, salario devengado, así como las prestaciones económicas señaladas en el contrato colectivo de trabajo, si lo tiene.**

En cualquier otro caso que dé por terminada la relación laboral, sin fundamento en estas causas, no procederá como despido justificado y el trabajador tendrá derecho a presentar la querrela correspondiente.

Como vemos en el contenido de este texto es injustificable que un trabajador que cumpla con sus deberes laborales, pueda resultar afectado en sus derechos, ante esta figura de despido justificado.

Es por ello que resulta necesario e indispensable que los trabajadores conozcan las cláusulas de su contrato colectivo de trabajo –si existe–, el reglamento interior de trabajo y las demás disposiciones relativas al desempeño del puesto de trabajo, con la finalidad de evitar incurrir en una posible causa de despido, que por desconocimiento u omisión del trabajador pueda ser imputable al desempeño de sus actividades.

Ante cualquier motivo de duda sobre éste y otros temas en materia laboral, le recomendamos acudir al *Departamento de Asesoría Laboral del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS)*, ubicado en Avenida Ricardo Flores Magón, número 44, 6º piso, en la Colonia Guerrero.

Si usted lo prefiere puede solicitar una asesoría telefónica, para ello marque los números 50 01 01 07, 50 01 01 08 y 50 01 01 09.

También puede consultar la página electrónica www.conampros.gob.mx, para aclarar sus dudas o hacer contacto vía *twitter* o *faceboock*, si así lo prefiere.





¿Sueña con tener muchas cosas?... ¡cuidado! Que su tarjeta de crédito no se convierta en una pesadilla

Condusef

Siempre cuide de no gastar de más con su tarjeta de crédito y esté pendiente para que no lo sorprendan con un fraude en sus tarjetas o cuentas bancarias, a través del correo electrónico.

Siempre existe un pretexto para utilizar la tarjeta de crédito: “*está muy barato*”, “*es una gran oportunidad*”, “*después no lo voy a encontrar*”, y mil cosas más a las que se apela para agregar una compra más al plástico.

Esto sucede generalmente porque es dinero rápido, funcional y puede pagarlo (*en muchas ocasiones*), hasta el siguiente mes. Dinero del que numerosas veces perdemos el control por no ver físicamente cómo se gasta.

Sin embargo, si usted lleva un buen historial crediticio (*porque no se excede en sus compras y paga su saldo total puntualmente*), no pasa nada; lo peligroso es darle un uso indiscriminado al plástico, no cubrir la deuda



y generar intereses; ya que puede ocasionar serios problemas financieros para usted y para su familia.

De ahí que la **Condusef** recomiende prestar atención a los siguientes puntos:

- *Frecuentemente algunas tiendas anuncian descuentos o facilidades de pago si se compra un producto con la tarjeta de crédito de cierto banco. Esto sólo logrará que invierta en gastos inesperados que pueden generarle deudas.*
- *Los sorteos emitidos por los bancos que premian a la persona que más utilice su tarjeta, también son un buen truco para hacer que los usuarios gasten más. No caiga en esas trampas, seguramente sí hay un ganador, pero lo más probable es que no sea usted (recuerde que hay miles de tarjetahabientes en ese banco).*
- *Cuando salga de viaje procure pagar con dinero en efectivo, así llevará una cuenta más clara de lo que ha gastado y no se sobrepasará. Las reservaciones de hoteles y aviones puede realizarlas con su tarjeta de débito, para no arrastrar deudas ni comisiones.*
- *Por ningún motivo rebase el límite de su tarjeta de crédito, pues se penaliza con fuertes comisiones.*
- *Al realizar un viaje, también contemple los gastos cotidianos (luz, teléfono, despensa, etc.), otros créditos, impuestos y comidas, entre otros.*
- *En la medida de lo posible evite hacer retiros de efectivo de su tarjeta de crédito a través de cajeros automáticos, pues generan varias comisiones.*

Recuerde siempre que en muchas ocasiones las ofertas resultan engañosas, pero peor aún compramos sin necesitar ese producto y a veces nos damos cuenta tarde, que en otro establecimiento era más barato sin estar rebajado.

Profeco advierte que las tiendas comerciales frecuentemente suben el precio de un producto para ponerlo en oferta, por lo que la única solución es comparar precios; también el proveedor puede fingir una oferta al imprimir el precio de antes y ahora en el producto.

Si es una buena oferta, pero el establecimiento se encuentra muy lejos de su domicilio, le conviene valorar si no le saldrá más caro ir por él.

En los casos como, “en la compra de uno, el segundo le cuesta **50 por ciento más barato**”, evalúe si realmente necesita el segundo o si mejor se ahorra ese dinero.



Si está decidido a comprar un producto es recomendable preguntar por las políticas de devolución, ya que muchas veces en artículos con rebaja ni siquiera se aceptan cambios. En esos casos, usted puede exigir que le permitan abrir el empaque para revisar que no esté dañado el producto.

Tenga cuidado con las compras en internet que le regalan el envío al gastar cierta cantidad (*generalmente es para que adquiera más de un producto*); pues en ocasiones sale más barato pagar el envío que lo que gastaría en otro artículo.

Recuerde siempre que debe comparar precios; no es necesario que acuda a todos los establecimientos para hacerlo, puede consultarlo por internet en www.profeco.gob.mx, o bien puede llamar al teléfono 55 68 87 22 en el área metropolitana o al 01 800 468 87 22 del interior de la república.

Pero no sólo gastar más puede ocasionar que su tarjeta de crédito se convierta en una pesadilla. Recientemente **Condusef** emitió una alerta sobre mensajes que se reciben por correo electrónico, con diversos temas, entre ellos: *blindar sus tarjetas a través de Condusef*.

Estos mensajes fraudulentos generalmente tienen el logotipo de un banco o institución financiera e incluso de la **Condusef**.

Es muy sencillo que los pueda detectar, pues le solicitan ingresar sus datos sobre tarjetas de crédito, débito o alguna cuenta bancaria.

Si usted recibe una propuesta para blindar sus tarjetas con tan sólo entrar al sitio <http://www.condusef.info/index.html>, para realizar un registro, **¡Cuidado!** Ese correo es falso y no debe proporcionar ninguna información, ya que probablemente será utilizada para suplantar su identidad al disponer de su dinero.

Hay que recordar que la página de la **Condusef** es www.condusef.gob.mx, un pequeño cambio de dirección que puede hacer la diferencia entre consultar la página oficial o ir a un sitio web fraudulento.

Si por algún motivo usted proporcionó información confidencial en respuesta a un sitio fraudulento, debe entrar en contacto de inmediato con su banco o institución financiera y describir lo sucedido para inhabilitar ese plástico y solicitar uno nuevo.

Ni **Condusef**, ni los bancos o instituciones financieras le pedirán confirmar sus datos vía internet o por teléfono. Téngalo siempre presente.

Si desea ponerse en contacto con la **Condusef** puede hacerlo marcando al teléfono 53 40 09 99 para el Distrito Federal y área metropolitana, o al 01 800 999 80 80; por correo electrónico en alertasphishing@condusef.gob.mx para hacerles llegar sus dudas o comentarios, así como los correos que considere puedan ser fraudulentos.





No lo dude, en caso de recibir algún mensaje con estas características, podrán reenviarlo a la dirección antes citada para que **Condusef** tenga conocimiento, y a su vez, alerte al público usuario y notifique a las autoridades, organizaciones e instituciones que tuvieran alguna intervención en el caso.

No eche al olvido estos datos, pues si ya está haciendo un esfuerzo por mantener sanas sus finanzas personales, cuidar su salario y administrar bien sus gastos, es importante que también cuide esos detalles que al final de cuentas le pegan directo a su bolsillo.

Siendo la tarjeta un instrumento de crédito inmediato, no está por demás seguir estos consejos:

- ***Nunca pierda de vista su plástico cuando pague algo con tarjeta.***
- ***No proporcione su información personal por ninguna vía.***
- ***No revele su número de tarjeta de crédito, ni los dígitos verificadores que se encuentran en el reverso de su tarjeta.***
- ***Nunca confirme sus datos por teléfono, ni a través de una página electrónica.***
- ***Desconfíe siempre de aquellos que le proporcionen promociones o algún tipo de beneficio a través de una llamada telefónica o por correo electrónico, a nombre de una institución financiera o Condusef.***

Le reiteramos que nunca está por demás extremar precauciones para que su tarjeta de crédito no se convierta en una pesadilla para usted.

