

AÑO 1
No. 1
FEBRERO
2005

MUNDO DEL TRABAJO



INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

El Congreso del Trabajo *se reestructura*

Entrevista con Víctor Flores Morales

El sindicalismo en la posmodernidad

AFORES sus ahorros, ¿en buenas manos?

El arte de la negociación

Directorio

COORDINACIÓN GENERAL
José Ángel Soubervielle

CONSEJO EDITORIAL
Angelina Ledesma
Carlos López
Mario Garnier
Susana Castaneira

COORDINACIÓN EDITORIAL
Verónica Roque

COLABORACIÓN
Andrés Hernández
Armando M. Rojas
Aurora Rebollo
Estela Méndez
Jorge Medina
Reyna Vargas
Walkiria E. Lara

INFORMÁTICA
Celerino Pérez

DISEÑO GRÁFICO
Laura Rojas

ATENCIÓN AL PÚBLICO
Berta L. Sanz

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

información@conampros.gob.mx
www.conampros.gob.mx



El Boletín 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. Se permite la reproducción de los materiales publicados siempre y cuando se cite la fuente. Registro en trámite.

Editorial

- 1 Hacia un mejor Mundo del Trabajo
- 2 Breves del trabajo

Globalización

- 4 El sindicato en la posmodernidad

Entorno

- 8 Pensiones y jubilaciones. Renovarse o morir
- 11 **Inflación:** ¿Dónde estamos parados?



Presencia

- 13 El Congreso del Trabajo se reestructura
Entrevista con Víctor Flores Morales

Entre Líderes

- 15 **Liderazgo:** la historia detrás del concepto

Gestión

- 18 **Productivitis:** ¿Cómo se contagia?

Técnica

- 21 El arte de la negociación



Protección al Salario

- 23 **Afores:** Sus ahorros para el retiro ¿en buenas manos?

Integración

- 26 La productividad como deporte nacional
- 27 Para saber más sobre el mundo del trabajo

Indicadores

- 28 Inflación, Salarios y Empleo

Hacia un mejor Mundo del Trabajo

Indudablemente, la globalización plantea nuevos retos a los países y a las empresas. Atrás se quedaron los modelos de desarrollo basados en mercados internos protegidos, en los que poco importaba la calidad de los productos. La inevitable entrada de México a este mercado mundial ha motivado un replanteamiento de las antiguas prácticas de gestión sindical y empresarial.

Es por ello que los viejos enfrentamientos entre empleadores y sindicatos deben quedar en el pasado. Hoy, tanto los dirigentes empresariales como los líderes sindicales deben apostar por esta Nueva Cultura Laboral que pone al ser humano como el centro de todo proceso productivo.

Y es que ante la vertiginosa escalada de la tecnología no podemos perder de vista al hombre, que paradójicamente ha desarrollado la técnica para su beneficio. La premisa de que la economía debe servir al hombre y no viceversa, debe cobrar más empuje que nunca.

Con esta visión, nace ***Mundo del Trabajo***, un nuevo espacio informativo que orientará a los dirigentes sindicales y empresariales sobre cómo enfrentar los cambios que plantea la globalización en el ámbito laboral.

Esta revista abordará aspectos políticos, económicos, sociales y técnicos que ayudarán a las organizaciones sindicales a entender su impostergable misión en este proceso de modernización que viven las empresas en México.

Nuestro objetivo fundamental es hacer del mundo del trabajo un entorno mejor que mire por el bienestar integral de los trabajadores y sus familias, porque en última instancia, el trabajo debe servir al hombre, no servirse de él.



José Ángel
Soubervielle
Director General
CONAMPROS

Reeligen a Víctor Flores al frente del Congreso del Trabajo

Por unanimidad, Víctor Flores fue ratificado como presidente del Congreso del Trabajo por un año más.

Antonio Reyes, líder del sindicato del FONACOT propuso la ratificación del también dirigente del Sindicato de Ferrocarrileros, con base en el artículo 27 que dice que el presidente y el vicepresidente de la Comisión Ejecutiva durarán en sus funciones un año, con posibilidad de ser reelectos por un año más.

En sesión plenaria, a la que acudieron 37 de las 38 organizaciones que integran esta central obrera, Flores Morales, dio un resumen del informe de las principales actividades que llevó a cabo el Congreso del Trabajo durante 2004.

Al término de la sesión, el presidente del CT habló de la posibilidad de reformar los estatutos del organismo para que el periodo de gestión dure cuatro años en lugar de uno.

El ISSSTE al filo de la navaja

Con el propósito de subsidiar el renglón de pensiones y jubilaciones, el gobierno federal transferirá 33 mil millones de pesos al ISSSTE.

El director general del instituto, Benjamín González Roaro, aseguró que el escenario se presenta similar o peor al que enfrentó el IMSS en 1995, por lo que es urgente llevar a cabo la reforma integral y a fondo, de la dependencia.

De no hacerse nada, las dos próximas administraciones tendrán que transferir recursos al ISSSTE por un total de 900 mil millones de pesos, cantidad que equivale al costo total de la deuda pública del país.

Una de las propuestas consiste en establecer un bono de reconocimiento, que no es más que la cuantificación de lo que han aportado los trabajadores desde el momento de su ingreso al gobierno hasta que entre en vigor la futura reforma. El negrito en el arroz, es que se pretende que esos fondos sean manejados por una Afore, y ese es precisamente el punto de desacuerdo.

Intocables los derechos de los trabajadores: Rodríguez Alcaine

Ante un abarrotado auditorio de más de 3000 cetemistas, Leonardo Rodríguez Alcaine reiteró su compromiso de no avalar ninguna reforma a la Ley Federal del Trabajo que implique un retroceso en las conquistas laborales.

Estas palabras fueron pronunciadas por el líder cetemista durante la celebración de la 127 Asamblea General Ordinaria de la Confederación de Trabajadores de México, en la que participó también, el Secretario del Trabajo y Previsión Social,

Carlos Abascal, quien aseguró que la autoridad laboral federal seguirá promoviendo y respetando la libertad de asociación sindical, la libertad de contratación colectiva, la autonomía de los sindicatos y los derechos sociales de las y los trabajadores, en cuanto a salud, vivienda, pensiones y huelga.

Durante la Asamblea, Rodríguez Alcaine rindió su informe de labores y dejó claro que el anárquico aumento de la economía informal, la creciente ola migratoria, el cierre de industrias y los ataques a los contratos colectivos, fueron los principales problemas que enfrentó el mundo del trabajo durante 2004.

Así mismo, en el evento se hizo entrega de la medalla Fidel Velázquez Sánchez a José Ramírez Gamero, por su trayectoria como dirigente sindical.

La STPS pone en marcha el Observatorio Laboral

El Gobierno Federal, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), puso en marcha el Observatorio Laboral Mexicano, instrumento de medición que permitirá conocer la situación del empleo y las ocupaciones en México. El objetivo de este nuevo portal electrónico es apoyar la vinculación efectiva entre la oferta educativa y las necesidades del sector productivo nacional, la movilidad laboral y la búsqueda de empleo.

El Observatorio, fruto del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos, está disponible vía Internet y contiene entre otros indicadores: salarios, tendencias, perfiles requeridos para desempeñarse en una ocupación, características de la contratación y distribución por edades y género de la población empleada

También se podrán consultar opciones laborales que se ofrecen en cada región del país, vacantes de empleo actuales, ligas con servicios de vinculación y orientación laboral, así como evaluaciones prácticas que permitan conocer las destrezas y habilidades necesarias para desempeñar una ocupación, entre otros datos.

www.observatoriolaboral.gob.mx

EUZKADI, triunfo del diálogo y la negociación

Después de tres años concluyó la huelga en la llantera Euzkadi, ubicada en El Salto, Jalisco. Más de 600 trabajadores junto con un grupo de inversionistas privados, adquirieron las instalaciones y el equipo de la planta y constituyeron la Corporación de Occidente que continuará la producción llantera, garantizará las fuentes de empleo e impulsará la actividad económica de aquella región jalisciense.

Esta nueva empresa se creó con la asociación de la empresa queretana Llanti Systems y los trabajadores de Euzkadi, que de este modo lograron adquirir la planta y gestionar su registro como Cooperativa de Trabajadores Democráticos de Occidente, bajo cuya figura quedaron en posibilidades de constituir la sociedad empresarial.

Cuando se declaró la huelga, en enero de 2002, la empresa tenía 971 trabajadores, de los cuales sólo 367 aceptaron la liquidación que ésta les ofreció. La mayoría, 604 trabajadores, continuaron su lucha que ahora cristaliza con la constitución de la nueva planta Corporación de Occidente, S.A. de C.V.

Conjurada la huelga en Luz y Fuerza

Con la mediación de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, el Sindicato Mexicano de Electricistas y Luz y Fuerza del Centro firmaron el convenio de revisión salarial, después de que la Asamblea del Sindicato ratificó los resultados de las negociaciones que concluyeron con un aumento de cuatro por ciento directo al salario y un porcentaje adicional para despensa.

Ante la presencia del Secretario del Trabajo y Previsión Social, Carlos Abascal Carranza, el convenio fue firmado por el secretario general del Sindicato Mexicano de Electricistas, Rosendo Flores, y por el director general de la paraestatal, Luis de Pablo Serna.

La disposición al diálogo que ambas partes mostraron, pone de manifiesto el compromiso de los trabajadores y directivos de Luz y Fuerza del Centro de laborar intensamente para convertir a la empresa en una institución rentable y eficiente para los millones de usuarios a los que presta servicio.

El sindicato en la posmodernidad

Al sindicato debemos revitalizarlo, resignificarlo, es decir, que signifique algo para el agremiado. Si lo que representaba para el trabajador de hace un siglo hoy ya no satisface, el sindicato tiene que ser creativo, debe pugnar por resignificarse, para que logre responder a las expectativas de sus afiliados.

Antes de hablar de la posmodernidad y de la caída del mundo moderno, conviene describir brevemente el concepto de modernidad. La historia de la filosofía define como moderno o pensamiento moderno aquel que surgió después de la Edad Media, a raíz de acontecimientos políticos, religiosos o económicos, entre los que destacan: la reforma religiosa encabezada por Lutero, la Revolución Industrial, o bien el descubrimiento de América. Cualquiera que sea el acontecimiento que la desencadenó, podemos situar el inicio de la era moderna en el siglo XVI.

La modernidad se caracteriza por un afán de vida, por una búsqueda de razón que se contrapone a la fe. Hay una revalorización del pensamiento, del intelecto, de la facultad que tiene el hombre para pensar y racionalizar. Las ideas modernas apuestan también por la libertad y así lo expresan las pinturas de la época. Como tercer estandarte, la modernidad enarbola la idea de progreso, es decir ya no se trata de saber sólo por saber, sino de saber para transformar el mundo, para cambiarlo, se trata de hacerlo mejor, de procurar el bienestar.

Entonces, pareciera que estas tres cosas corren a la par, la razón, la libertad humana que se necesita para pensar y la técnica que ofrece el progreso humano.



Por **Jorge Medina ***

**Filósofo y pedagogo, ha escrito artículos para revistas especializadas de educación y ha colaborado como autor y coautor de varios libros. Se ha desarrollado como docente y conferencista. Actualmente labora en el área de investigación de la Universidad Panamericana.*

El trabajo infantil fue uno de los desencantos de la modernidad.



¿Por qué termina la modernidad?

La caída del mundo moderno se sitúa en el siglo XX, y podemos afirmar que fue provocada porque las tres grandes promesas que enarboló la modernidad, no se cumplieron, ni tampoco los beneficios que tanto proclamó.

Citemos un ejemplo: las dos guerras mundiales y en general el siglo XX, fue una época de enfrentamientos, de genocidios, de sangre, es decir, si las promesas de la modernidad se hubieran cumplido, la humanidad habría llegado a un estado de razón mucho más elevado, con personas pensantes, respetuosas de la libertad de los demás y el progreso hubiera alcanzado a todos.

Sin embargo, la historia nos demuestra lo contrario. El siglo XX es el siglo de la irracionalidad, de las matanzas crueles e injustificadas, de genocidios bárbaros, de la represión de la libertad. Es la época de los nacionalistas que en su afán de unificar a los pueblos terminan socavando la libertad de los individuos, y en lo que se refiere al progreso humano, éste regaló al mundo armas para matar; la ciencia y la técnica no se ocuparon en sanar a la gente, sino en destruirla. Por lo tanto, pareciera que esos grandes ideales de la modernidad son mal utilizados y surge entonces un descontento general.

El trabajo en la modernidad

La Revolución Industrial prometió un estado de vida mucho mejor del que se tenía. Las máquinas, industrias, fábricas y productos, en teoría facilitarían el trabajo humano. Mas esto no ocurrió así, y en su lugar surgen los grandes monopolios, con patrones que abusan de sus trabajadores. Las jornadas laborales eran de 16 a 18 horas, con sueldos miserables, se contrataba por igual a mujeres embarazadas que a niños de seis años. Situación que provocó enojo entre los trabajadores que buscaron una salida.

El punto central es que la modernidad no cumplió lo prometido y causó un desencanto en todos los ámbitos: en el político, en el filosófico, en el económico y en el laboral. Ese descontento hacia la modernidad desencadenó lo que se conoce como posmodernidad.

El papel de los sindicatos posmodernos

En el ámbito sindical ocurre algo similar, aunque existen líderes muy capaces, en la actualidad, el trabajador desconfía de antemano de ellos, sospecha, ya no cree con los ojos cerrados como lo hacía el sindicalizado del siglo XIX. A pesar de lo anterior, no debemos quedarnos con una visión pesimista de la situación, no se trata de plantarnos en una época de escepticismo, de duda, de desconfianza absoluta. Si bien es cierto que estamos en una etapa de transición,

Globalización



también lo es que ésta constituye un aliciente a la creatividad de todos, una vez que si nosotros perdimos la confianza, ahora debemos ganarla, esto es a lo que podríamos llamar fe y significado.

Hay que revalorar, hay que redimensionar y esa es una tarea muy interesante que tienen los dirigentes de la época posmoderna. El sindicato tiene que existir, no se trata de aniquilarlo, pero tampoco de mantenerlo tal cual estaba hace un siglo.

Al sindicato debemos revitalizarlo, resignificarlo, esto es, que signifique algo para el agremiado. Si lo que representaba para el trabajador de hace un siglo, hoy ya no satisface, el sindicato tiene que ser creativo, debe buscar una labor de resignificación de sí mismo, para que logre responder a las actuales expectativas.

Nueva Cultura Laboral

Debemos pensar en una posmodernidad propositiva, no verla como una queja y un reclamo constante contra la modernidad. Se trata de llegar a una fase en la que propongamos nuevos estilos de vida, así como una resignificación de las estructuras sociales, de las instituciones y, por supuesto, del sector laboral.

Lo que aquí en México se llama Nueva Cultura Laboral, en otros países tendrá otros nombres y poco importa cómo se le llame, el punto es que los gobiernos, las empresas y los sindicatos tengan la convicción de que hay que resignificar el mundo del trabajo, que ya no se trata solamente de meras relaciones de producción, que hoy el tema fundamental no es el capital, sino la persona.

¿Y qué con la economía?

Realmente hay una crisis muy seria en lo económico, porque la modernidad creó una riqueza puramente monetaria, una riqueza de metales. Sin embargo, hoy vemos que la gran riqueza de las naciones no radica en el dinero, sino en dos grandes aspectos: la fuerza de trabajo y el conocimiento. Por lo tanto, las naciones, grupos y empresas que

ven la economía, y en concreto el fenómeno de la riqueza como una cuestión humana y de capital intelectual, están dando un paso muy importante a la posmodernidad.

Pero esto no es todo, también están las cajas de ahorro populares que son una nueva salida a la economía, a una economía mucho más sana, de comunidad, ya que los bajos intereses que cobran, alientan e incentivan la inversión.

La formación de cooperativas es un intento proactivo para salir de ciertas opciones modernas que condujeron a la desigualdad, a la injusticia y a la pobreza.

Pensadores posmodernos

La posmodernidad tiene sus propios pensadores que adoptan diversas posturas ya sea a favor o en contra de la modernidad. Por ejemplo, Jürgen Habermas defiende una línea neoconservadurista; él sí cree en la modernidad y sostiene que sus postulados eran correctos, sólo que en algún lugar del camino se torció la rama, por lo que basta con regresar a ese punto y volver a andar bien el camino.

Habermas propone conservar la modernidad, para lo cual se utilizarían una serie de parches –por así decirlo– de los sistemas, de las instituciones, de los caminos. Su visión es un tanto crítica, pero tiene valor propio y habrá quien concuerde con estas ideas.

Por su parte, Jean Baudrillard, filósofo italiano actual, tiene una visión de la modernidad completamente pesimista, simplemente no cree, pero tampoco propone algo más.

De hecho, esta postura es la que muchos jóvenes tienen actualmente, son alarmantemente pesimistas, no creen en lo de antes, ni en lo que viene, sencillamente no creen en nada.

Se ha dado por llamar a este puñado de jóvenes como la generación X, generación indiferente, sin ideales en la vida, sin propuestas y en permanente descontento.

Esta segunda visión de la posmodernidad se manifiesta también en las urnas, existe descontento político, los ciudadanos ya no confían en sus autoridades, se opta por la incertidumbre, por el escepticismo, por la nada.

Lo anterior resulta muy peligroso, representa una salida posmoderna sumamente riesgosa, que sin embargo, es la actual. Esa postura es muy común en muchos sindicatos, el trabajador vive en descontento, no cree ni en la propuesta que le hacen, ni en el líder sindical en turno. El trabajador en los sindicatos está por estar, porque no tiene otra opción.

Existe una tercera línea posmoderna que no es ni neoconservadora, ni promueve el desencanto. Hablamos de una posmodernidad mucho más constructiva. Uno de los filósofos que promueve esta tercera opción es el argelino Jacques Derrida. Aquí no se trata de destruir todo, ni tampoco de construir a partir de la nada. Se trata de reconstruir a partir de lo que ya existe. Hay que resignificar la estructura, hay que reconstruir sobre lo construido.

Estamos ante una postura mucho más creativa, porque reconstruir algo, precisa de más creatividad que construirlo por primera vez. Claro está que resultaría más sencillo si se nos diera un nuevo mate-

rial y si las circunstancias fueran ideales, no tendríamos problema en construirlo mejor, sin embargo el material ya lo tenemos y la reconstrucción es inaplazable.

Ocurre lo mismo con los sindicatos, se trata de realizar una enorme labor de resignificación, de lograr que éstos sean realmente un órgano de defensa, de capacitación, que procuren el bienestar integral de las personas. Porque eso es lo fundamental, procurar a la persona, se es trabajador por ocho horas y persona por 24, por ello si el sindicato sólo atiende a las necesidades laborales de sus agremiados, su labor resulta incompleta.

Los líderes sindicales posmodernos deben ver por la salud, el bienestar, el esparcimiento, las relaciones familiares y la educación de los hijos de sus agremiados, así como por su propia capacitación intelectual, sin perder de vista su compromiso moral con la sociedad.

Un sindicato que se resignifique a sí mismo, que valore a la persona tal cual y, por lo tanto, reconstruya el tejido social laboral, será un sindicato mucho más próspero, y esa puede ser una vía alterna de los sindicatos en la posmodernidad.



Pensiones y jubilaciones renovarse o morir

La racionalidad económica impuesta en el mundo global ha transformado el mercado laboral y, en consecuencia, los esquemas de protección social. Esta nueva organización del trabajo provocó el traslado de empresas a regiones o países competitivos que tienen bajos costos de producción y mano de obra altamente calificada.

El tema de las jubilaciones y pensiones reviste singular importancia, no sólo por su actualidad, sino porque a nivel mundial los sistemas de jubilación enfrentan serios problemas para ser costeables en el largo plazo.

Si bien el esquema de la seguridad social es un derecho obtenido de manera legítima por los trabajadores mexicanos, también es cierto que fue diseñado en un contexto histórico favorable, de crecimiento económico. Sin embargo, éste se ha modificado, dando lugar a importantes transformaciones. Entre ellas destaca la competencia en todos los ámbitos, en un escenario marcado por recurrentes crisis económicas, por una reorganización del trabajo en su conjunto y por una estrecha vinculación y dependencia de las economías.

La racionalidad económica impuesta en el mundo global ha modificado el mercado de trabajo y, en consecuencia, los esquemas de protección social.

Esta nueva organización del trabajo provocó el traslado de empresas a regiones o países competitivos que tienen bajos costos de producción y mano de obra altamente calificada.

La aplicación de nuevas tecnologías en los sistemas de producción redujo también el uso de la mano de obra poco calificada, lo que a su vez engrosó la fila de desempleados, quienes paradójicamente, necesitan de los beneficios de los sistemas de seguridad social y no pueden acceder a ellos. Sólo quienes cuentan con un trabajo formal pueden recibir una serie de beneficios tales como las pensiones, los seguros de desempleo y de salud, entre otros.

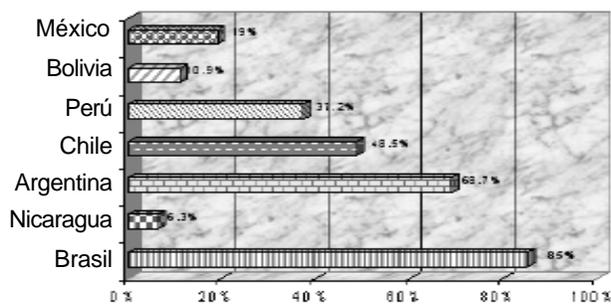
De ahí que, de acuerdo con algunos organismos internacionales, la protección social requiera de una reestructuración para adecuarse al funcionamiento actual del mercado laboral, una vez que el empleo formal ha disminuido, y tanto los desempleados como quienes trabajan por su cuenta, no son contemplados actualmente por los sistemas de seguridad social.



Por **Reyna Vargas**

**Maestra en Estudios Políticos y Sociales por la UNAM. Profesionalmente se ha desarrollado como catedrática e investigadora. Ha publicado diversos estudios sobre los movimientos sociales y sindicales. Actualmente trabaja en el Departamento de Análisis Sindicales del Comité Nacional Mixto de Protección del Salario.*

CUADRO 1



Cobertura en pensiones para mayores de 65 años

CUADRO 2

Proyecciones Estructura de la Población.
(Porcentajes)

EDAD	2000	2020	2050
0-14	31.6	24.1	20.0
15-64	63.0	66.6	63.0
65 y más	5.4	9.3	17.0
Total	100	100	100

Fuente: Proyecciones de CELADE para 20 países de la Región (América Latina y el Caribe).

Situación de la seguridad social

Los bajos niveles de cobertura en la seguridad social, principalmente en los países de América Latina y en México, en un futuro muy cercano podrían propiciar que muchas personas, ya sea desempleadas, jubiladas o pensionadas, no cuenten con un ingreso para subsistir, agravándose los problemas de pobreza y marginación.

Sólo basta observar las cifras para darnos cuenta de la magnitud del problema. La diferencia entre algunos países de América Latina, en lo referente a pensiones para mayores de 65 años, resulta drástica. Mientras en Brasil 85 por ciento de la población total de los mayores de 65 años recibe una jubilación o pensión, en Nicaragua sólo 6.3 por ciento recibe esta prestación social; mientras que en Argentina el porcentaje es de 68.7, en Chile de 48.5, en Perú de 37.2, en Bolivia de 10.9 y en México de 19 puntos porcentuales (véase cuadro 1).¹

Si a ello aunamos las tendencias sobre la estructura de la población trabajadora, veremos que el número de personas de edad avanzada aumentará considerablemente en comparación con las personas en edad de trabajar. De acuerdo con las proyecciones del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE), la población en edad de trabajar (es decir, de 15 a 64 años), pasará de 63 por ciento en 2000, a 66.6 por ciento en 2020, mientras que el porcentaje de personas de 65 años y más, se incrementará de 5.4 por ciento en 2000, a 9.3 por ciento en 2020 (véase cuadro 2).

Antes de continuar, es importante diferenciar claramente lo que es una pensión y lo que es una jubilación. La Ley del Seguro Social considera que una pensión es una prestación económica, que se otorga en forma mensual al asegurado o a sus beneficiarios, en caso de ocurrir algunos de los riesgos previstos por la ley. Las pensiones que cubre el IMSS son las de Riesgo de Trabajo, Invalidez, Vida y Retiro y las jubilaciones de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez.

Las pensiones pueden ser otorgadas aunque el asegurado no haya cumplido la edad que la ley establece para el retiro, lo que las diferencia de las jubilaciones que únicamente se otorgan cuando ha concluido la vida laboral útil del trabajador.

La jubilación se obtiene cuando el asegurado queda privado de trabajo remunerado a partir de los 60 años (cesantía en edad avanzada) o 65 en el caso de vejez (cesantía por vejez). Es por ello que las jubilaciones y las pensiones son uno de los principales pilares de la seguridad social.²

El bajo nivel de cobertura fue una de las razones que los organismos financieros internacionales, en concreto el Banco Mundial, dieron para iniciar distintos proyectos de reforma en América Latina y el Caribe. El proceso comenzó en 1981 con Chile, continuó en la década de los noventa con Argentina y Colombia, Uruguay y México, Bolivia, El Salvador, Perú y terminó en 2001 con Costa Rica, Nicaragua y República Dominicana (véase cuadro 3). Para entender en qué consistieron los nuevos tipos de regímenes debemos indicar en primer lugar, que existen dos clases de reformas: las estructurales y las no estructurales.



Reformas estructurales

Se refieren al modelo impulsado por el Banco Mundial, y consisten en modificar la estructura del sistema de seguridad social nacional vigente, para lo cual se instrumenta un nuevo sistema de capitalización individual obligatorio, administrado por el sector privado, es decir, un sistema de aportaciones individuales manejadas por los bancos particulares.

Reformas no estructurales

Son las que se impulsan con base en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), y se han puesto en marcha principalmente en países desarrollados, como los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Dichas reformas se caracterizan por ser de ejecución progresiva, a mediano o largo plazo, consensadas con los sectores sociales y por tener un mayor vínculo entre las contribuciones y las prestaciones. En América Latina el país que ha aplicado este tipo de reformas es Brasil.

Así, mientras el Banco Mundial propone la capitalización individual como respuesta al problema de los pensionados y jubilados, la OIT sugiere que la solución consiste en adoptar medidas destinadas a aumentar las tasas de empleo, en general, y en particular el empleo para los trabajadores de edad avanzada, las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad.

Con consenso o sin él, se diagnosticó que la aplicación de las reformas a los sistemas de seguridad social, tendría como efectos:

- 1) Una disminución del peso de la seguridad social en las finanzas del Estado.
- 2) Mayores opciones y alternativas al trabajador
- 3) La creación de ahorro nacional.
- 4) La generación de un mercado de capitales o su puesta en marcha si ya existiera.
- 5) El reforzamiento de la solidaridad y la mejora de las prestaciones.
- 6) El desarrollo del empleo, la competitividad y la productividad.

A partir de las reformas estructurales, surgieron tres tipos de regímenes, los cuales fueron aplicados en los 11 países mencionados (véase cuadro 3), definiéndose de acuerdo con su aplicación en sustitutivo, paralelo y mixto.

Régimen sustitutivo

Se caracterizó por el reemplazo del sistema público de pensiones, por un régimen financiero de aportaciones individuales con una cotización fija. Los recursos de estas cuentas se invierten y se administran los rendimientos. El monto de la pensión que recibe el asegurado depende del saldo acumulado en su cuenta individual, del rendimiento a lo largo del tiempo y de su esperanza de vida. En este tipo de régimen los riesgos vinculados a los intereses o ganancias recaen en los asegurados. El Estado sólo interviene cuando un asegurado que cumple con todos los requisitos no alcanza a completar una pensión mínima, garantizando, en consecuencia, la parte faltante.

Régimen paralelo

Tal y como su nombre lo indica, en el régimen paralelo los cotizantes pueden elegir en dónde invertir sus ahorros para el retiro, ya sea en el sistema público de pensiones o en las administradoras privadas.

Régimen mixto

Se caracteriza porque el sistema público de pensiones se reforma y se convierte en un componente del nuevo esquema de capitalización individual. El sistema público reconoce una pensión básica de prestación definida y el sistema privado de capitalización individual una pensión complementaria, no definida.

CUADRO 3		
Tipo de régimen de seguridad social (hasta 2001)		
País	Tipo de reforma	Año
Chile	Sustitutivo	1981
Argentina	Mixto	1993
Colombia	Paralelo	1993
Uruguay	Mixto	1995
México	Sustitutivo	1995
Bolivia	Sustitutivo	1996
El Salvador	Sustitutivo	1996
Perú	Paralelo	1997
Costa Rica	Mixto	2001
Nicaragua	Sustitutivo	2001
Rep. Dominicana	Sustitutivo	2001

Fuente: Información de la Asociación Internacional de Seguridad Social (agosto 2002).

1.- OIT. PANORAMALABORAL 2003, AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2003, p.58

2.- De acuerdo con Ley del Seguro Social, la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado (art. 2).



Inflación: ¿dónde estamos parados?

La inflación es, sin duda, el principal enemigo del salario de los trabajadores, una vez que el crecimiento de los precios repercute de manera directa en el poder adquisitivo de los consumidores. Por ello, controlar el crecimiento de los precios contribuye eficazmente a elevar el nivel de vida de la población.

Vigilar el comportamiento inflacionario, se ha convertido también en requisito indispensable para alcanzar la anhelada competitividad en este mundo globalizado, una vez que entre mejores condiciones económicas existan, habrá más inversión y apertura de empresas, lo que se traducirá a su vez, en más y mejores fuentes de empleo.

Al respecto, en nuestro país, durante los últimos años se ha logrado un comportamiento favorable en el aumento inflacionario, tanto en el nivel generalizado de los precios al consumidor como en los precios de los bienes y servicios que integran la canasta básica.

Como se observa en el cuadro 1, durante los últimos cinco años, es decir de 2000 a 2004, la inflación en todos los productos y servicios que adquieren los consumidores finales mostró una significativa tendencia a la baja, con

Controlar el crecimiento de los precios es uno de los principales deberes de todo gobierno que tenga como propósito mejorar el nivel de vida de la población.

sólo 31.52 por ciento de incremento acumulado, es decir que en lo que va del presente gobierno, la inflación anual ha sido en promedio de 6.30 por ciento. Al comparar esta cifra con el incremento inflacionario de 39.83 por ciento anual ocurrido en el sexenio anterior, el resultado indica que este gobierno ha logrado disminuir la inflación en 80 por ciento.

Por su parte, el incremento en los productos y servicios de la canasta básica, muestra un comportamiento favorable, con sólo 33.47 de aumento en lo que va de la presente administración sexenal, que equivale en promedio a un aumento de 6.69 por ciento anual. Esto en comparación al incremento de 231.86 por ciento ocurrido en los últimos cinco años del gobierno de Zedillo, indica que esta administración ha logrado

reducir la inflación en 85 por ciento.

En lo que va de la presente administración, los niveles de la inflación en ambos casos se han reducido de manera considerable, registrando solamente 21.23 por ciento para el indicador generalizado, en comparación con el incremento de 176.76 por ciento, verificado en el mismo período del sexenio pasado. Lo mismo ocurrió en el caso de los precios de la canasta básica, cuyo incremento fue de solamente 23.82 por ciento, contra el 206.92 por ciento acusado en el gobierno anterior (véase cuadro 2).

De febrero de 2004 a febrero de 2005, la inflación anualizada tuvo un incremento de 4.38 por ciento en los precios generales al consumidor y 5.26 por ciento en la canasta básica, es decir que el aumento promedio mensual en ambos rubros, fue de menos de uno por ciento (véase cuadro 3).

Sobre la base del comportamiento inflacionario anteriormente descrito, se aprecia que en los últimos años el crecimiento de los precios ha disminuido de manera sustancial, lo que ha repercutido directamente en el salario de los trabajadores y, en consecuencia, en un mayor poder adquisitivo.



Inflación precios al consumidor y precios de la canasta básica

CUADRO 1
ÚLTIMOS CINCO AÑOS

MES / AÑO	PRECIOS AL CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA BÁSICA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE**	INCREMENTO PORCENTUAL	
		ANUAL	ACUMULADO		ANUAL	ACUMULADO
Diciembre 1999	85.581	--	--	86.440	--	--
Diciembre 2000	93.248	8.96	8.96	93.829	8.55	8.55
Diciembre 2001	97.354	4.40	13.75	97.350	3.75	12.62
Diciembre 2002	102.904	5.71	20.24	103.239	6.05	19.43
Diciembre 2003	106.996	3.98	25.02	108.086	4.71	25.04
Diciembre 2004	112.555	5.19	31.52	115.370	6.73	33.47

* Índice Nacional de Precios al Consumidor.

** Índice de Precios de la Canasta Básica. BANCO DE MÉXICO

CUADRO 2
PERIODO SEXENAL

MES / AÑO	PRECIOS AL CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA BÁSICA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE**	INCREMENTO PORCENTUAL	
		ANUAL	ACUMULADO		ANUAL	ACUMULADO
Diciembre 2000	93.248	--	--	93.829	--	--
Diciembre 2001	97.354	4.40	4.40	97.350	3.75	3.75
Diciembre 2002	102.904	5.71	10.36	103.240	6.05	10.03
Diciembre 2003	106.996	3.98	14.74	108.086	4.69	15.19
Diciembre 2004	112.555	5.19	20.70	115.370	6.73	22.95
Febrero 2005	113.050	0.44	21.23	116.179	0.70	23.82

* Índice Nacional de Precios al Consumidor.

** Índice de Precios de la Canasta Básica. BANCO DE MÉXICO

CUADRO 3
FEBRERO 2004 - FEBRERO 2005

MES / AÑO	PRECIOS AL CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA BÁSICA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE**	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO		MENSUAL	ACUMULADO
2004						
Febrero	108.305	--	--	110.373	--	--
Marzo	108.672	0.34	0.34	111.042	0.61	0.61
Abril	108.835	0.15	0.49	111.186	0.13	0.74
Mayo	108.563	-0.25	0.24	110.118	0.96	-0.23
Junio	108.737	0.16	0.40	110.432	0.28	0.05
Julio	109.022	0.26	0.66	110.703	0.24	0.30
Agosto	109.698	0.62	1.28	111.434	0.65	0.96
Septiembre	110.608	0.83	2.13	111.991	0.50	1.46
Octubre	111.372	0.69	2.83	112.920	0.83	2.31
Noviembre	112.319	0.85	3.70	114.907	1.76	4.11
Diciembre	112.555	0.21	3.92	115.367	0.40	4.52
2005						
Enero	112.555	0.00	3.92	115.876	0.44	4.98
Febrero	113.050	0.33	4.38	116.179	0.26	5.26

* Índice Nacional de Precios al Consumidor.

** Índice de Precios de la Canasta Básica. BANCO DE MÉXICO

Por Verónica Roque y Walkiria Lara

Presencia

El Congreso del Trabajo se reestructura



Víctor Flores Morales
Presidente del Congreso del Trabajo

El sindicalismo no sólo en México, sino a nivel mundial, vive un momento muy particular. Las organizaciones que fueron creadas originalmente para exigir a los empleadores que garantizaran los derechos laborales más elementales, ya no pueden ser las mismas, porque las circunstancias no son las mismas. En este proceso de modernización sindical, el Congreso del Trabajo debe ser actor principal ya que agrupa a 38 organizaciones sindicales.



Víctor Flores Morales, Presidente del Congreso del Trabajo habla en entrevista exclusiva para **Mundo del Trabajo**, de la reestructuración del organismo que preside y del nuevo papel del sindicato en México, entre otros temas.

MT Desde su punto de vista ¿cuál debe ser el papel del sindicato en México, en el contexto de una economía globalizada que exige a las empresas ser cada vez más competitivas?

VF Considero que de suyo, las empresas deben ser altamente competitivas porque es la única forma que tienen para garantizar su permanencia y, en consecuencia, las fuentes de trabajo.

MT Sabemos que a nivel estatal se están conformando delegaciones del Congreso del Trabajo, ¿podría comentarnos cómo va ese proceso?

VF Efectivamente, el proceso va en camino y para el próximo mes estarán funcionando las delegaciones de Guerrero y Morelos, mientras que en el Estado de México, Yucatán, Veracruz y Tlaxcala ya contamos con una sede del Congreso del Trabajo.

MT ¿Podríamos decir que el Congreso del Trabajo se descentraliza?

VF Yo me quedaría con la idea de que esta central obrera que agrupa a tantas organizaciones sindicales está más fuerte que nunca, y reflejo de su inquebrantable unidad es este hecho, ya que en poco tiempo contaremos con una representación en las diversas entidades federativas.

MT La sede del Congreso del Trabajo se está reestructurando ¿podría explicarnos por qué?

VF Claro, y lo digo abiertamente, yo sé que habrá líderes a quienes no les va a gustar, pero vamos a reformar los estatutos con la idea de que cada una de nuestras organizaciones sindicales tenga su propia oficina, aquí en la sede del Congreso del

Trabajo. Además, como creemos firmemente en la importancia que tiene la capacitación sindical, estamos trabajando en la formación de los nuevos dirigentes para que sean líderes auténticos, cuyo principal objetivo sea lograr el bienestar de sus agremiados.

MT Dicen que renovarse o morir ¿piensa usted que la figura sindical debe modernizarse?

VFP odemos hablar en México del surgimiento de una nueva cultura sindical que exige a las organizaciones de trabajadores reformarse, dejar atrás viejas prácticas y tabúes ancestrales, para dar paso a una nueva forma de sindicalismo que, sin dejar atrás las conquistas que tanto le han costado al movimiento obrero, mire por el desarrollo integral de sus agremiados y participe activamente en este proceso de mejora continua que han impulsado las empresas en nuestro país.

MT En un ejercicio de autocrítica, ¿cuáles considera que son los principales logros de su gestión como Presidente del Congreso del Trabajo?

VF Pienso que el principal logro de mi gestión es el exhorto permanente a vivir esta nueva cultura sindical en la que se busca ser más competitivos como personas y como organización. Claro que también podemos mencionar nuestra contribución a que exista una mejor relación con los empresarios, lo que nos ha permitido renegociar los salarios, todo con el único afán de que el trabajador y su familia tengan una mejor calidad de vida. Finalmente no dejaré de insistir en la importancia que tiene la unidad para el Congreso del Trabajo, porque sólo así, juntos, podemos seguir en esta lucha incesante por la defensa de los derechos laborales.

Para finalizar, Víctor Flores señaló la importancia de que los dirigentes sindicales cuenten con este nuevo espacio informativo que hable del ser y del quehacer de los sindicatos y de sus dirigentes en nuestro país.

Liderazgo:

La historia detrás del concepto

A lo largo de la historia hemos visto infinidad de modos de ejercer el liderazgo, desde las formas más autoritarias, hasta las más democráticas. Sin embargo, el desarrollo de teorías y estudios acerca de la administración de los recursos humanos, es relativamente reciente. Conocer los postulados de los principales teóricos del liderazgo servirá de referencia para determinar, como dirigentes, qué estilo nos conviene adoptar según los objetivos planteados y las características de nuestro grupo de trabajo.

a) Positivista-Cartesiano

Henri Fayol desarrolló en 1888, una teoría administrativa basada en conceptos como la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la jerarquía, la equidad y la unión del personal, entre otras.

Al introducir un esquema jerárquico y ahondar en el tema de la división del trabajo, Fayol, sentó las bases para el desarrollo de la administración moderna.

b) Autoridad-Libertad

Robert Tannenbaum y Warren H. Smith en 1958, son los primeros teóricos que describen los elementos del liderazgo, a los que llaman fuerzas y las dividen en tres grupos: las del administrador, las de los subordinados y las situacionales.

Esta teoría propone que a mayor independencia y grado de madurez del grupo, menor debe ser la coerción del líder. En el caso contrario, los líderes deberán ejercer un estilo más autoritario, con el objetivo de que los subordinados adquieran gradualmente mayores responsabilidades y confianza en sí mismos.

En la decisión del estilo de liderazgo intervienen también las fuerzas situacionales, como son: el estilo que prefieren en la organización, o la naturaleza de las labores del grupo, las presiones de tiempo y el entorno, mismas que condicionan a los líderes para el ejercicio de la autoridad.

Los estudios sobre el liderazgo han clasificado a los líderes en diversos tipos, según la relación que éstos mantienen con su equipo de trabajo.

c) Grid Gerencial

Robert Blake y Jane Mouton en 1975, proponen que al binomio autoridad-libertad, se le agregue un componente más: las relaciones del líder con los integrantes del equipo. Para ejemplificar su teoría proponen un esquema al que nombran Grid administrativo.

Este es un mapa en el que los autores fijan los comportamientos de los líderes, señalando cuatro posiciones extremas: el estilo de administración empobrecida con escaso interés por el logro de la tarea y por los integrantes del equipo; el estilo o administración autoritaria en el que se presta muy poca atención a las relaciones y al cuidado del personal, pero se da mucha importancia a lograr los objetivos asignados al grupo; el estilo *country club* en el que el líder centra su atención en las relaciones del grupo en forma óptima, y descuida el logro de los objetivos organizacionales; y el estilo o la administración democrática que atiende tanto al grupo como a la realización de la tarea. Los autores de esta teoría señalan que la última es la forma más eficaz de ejercer el liderazgo.

d) Situacional

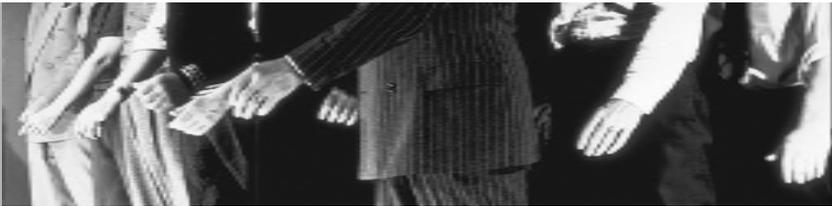
Paul Hersey y Kenneth H. Blanchard en el año 1982, sostienen que la relación del líder con los subordinados, pasa por cuatro fases, en las que los segundos van adquiriendo madurez, y en las que el primero debe modificar su estilo de liderazgo según las circunstancias.

En la primera fase el líder habrá de orientarse a la realización de la tarea, otorgando poca libertad y poniendo mucha atención al grupo.

En la segunda fase el líder estrecha sus relaciones con el personal, sin abandonar la atención sobre el logro de los objetivos. En la tercera fase se puede disminuir gradualmente la atención sobre el logro de los objetivos, pues el equipo se autorregula y su grado de madurez es aceptable, pero debe permanecer la atención sobre las relaciones entre los miembros del grupo.

En la cuarta fase el equipo es suficientemente maduro por lo que la atención sobre las relaciones tiende a disminuir, ya que el personal está debidamente integrado y automotivado. Hersey y Blanchard resaltan la importancia del desarrollo de la autonomía, la responsabilidad, la confianza y la capacidad de los integrantes del grupo.





e) Centrado en Principios

Stephen R. Covey en 1990, propone que para lograr ser un líder exitoso se debe tener una clara misión personal basada en principios universales, a partir de la cual es posible elaborar y compartir una misión como grupo.

Para ello propone los siete hábitos de la gente realmente efectiva:

1. **SEA PROACTIVO.** Es decir que cada persona deberá decidir qué hacer en cada situación, y no conformarse con depositar su libertad en los actos de otras personas o en los acontecimientos que le van sucediendo.
2. **EMPIECE CON UN FIN EN LA MENTE.** Se refiere a que la eficacia tiene que ver más con las decisiones dirigidas hacia acciones éticas, conscientes y planificadas que con los acontecimientos derivados de la suerte o el azar. Desarrollar este hábito nos invita a meditar cada paso y a preguntarnos qué tan acorde va con los propósitos más importantes de nuestra vida.
3. **PRIMERO LO PRIMERO.** Se basa en la necesidad de jerarquizar las acciones, y distribuir el tiempo en razón de actividades estructuradas en cuatro estadios o cuadrantes: Lo urgente, lo no urgente, lo importante y lo no importante, atendiendo de manera especial las actividades importantes no urgentes. Con estos tres hábitos se logra la *victoria privada* y con ello la *independencia personal*.
4. **PIENSE EN GANAR-GANAR.** Señala la importancia de establecer relaciones de beneficio mutuo, ya sea en el plano personal, familiar, laboral o estrictamente comercial. La idea de sacar provecho del otro sin permitirle ganancias compensatorias, deriva en beneficios a corto plazo, pero a la larga las consecuencias son negativas.
5. **COMPRENDER PARA SER COMPRENDIDO.** Se trata de ponernos en el lugar del otro, de ver las cosas desde su punto de vista, para comprender lo que desde nuestra óptica no podemos percibir. Nos impulsa a escuchar más y a hablar menos.
6. **SINERGIA.** Se relaciona con los beneficios de la cooperación y el trabajo en equipo. Al potencializar las diferencias positivas de las personas del equipo, se logran objetivos sorprendentes.
7. **LA SUPERACIÓN PERSONAL O AFILADO DE LA SIERRA.** Tiene que ver con el deseo de mejorar y, por ende, con la decisión de tomarnos el tiempo necesario para desarrollarnos espiritual, física, intelectual y socialmente. Sólo así se conquista el éxito permanente.



Conclusión

De las primeras teorías sobre liderazgo que ponderaban las ventajas de la disciplina, la autoridad y la obediencia como instrumentos de coerción para alcanzar las metas establecidas, hasta el actual concepto de administración de los recursos humanos, que coloca a la persona como centro de toda actividad, y por ello se preocupa por su formación y crecimiento, las teorías sobre liderazgo han evolucionado y han sido el reflejo de su propia época.

Lo importante es no perder de vista que el líder debe ayudar a los miembros de su equipo de trabajo a desarrollar aquellas capacidades que les permitan ser mejores colaboradores y mejores personas.

Productivitis

¿Cómo se contagia?

La globalización exige a las empresas ser cada vez más productivas para enfrentar la competencia no sólo a nivel nacional, sino también internacionalmente.

Sin embargo, ¿la productividad es una tarea exclusiva de los empresarios?, ¿qué papel juegan los sindicatos en la imposterable misión que tienen las organizaciones y los gobiernos de ser cada vez más competitivos?

La economía globalizada exige que los procesos sean cada vez más productivos, no por capricho ni por moda, sino sencillamente porque es la única manera que tienen las empresas y los países para sobrevivir. De tal suerte que la productividad es el resultado de dos aspectos propios de las tendencias macroeconómicas actuales:

- a) La globalización.
- b) Las nuevas formas en que la empresa se relaciona con el mercado.

Un vistazo al comportamiento de la economía mundial basta para observar la conformación de tres grandes bloques: Europa, Asia y Norteamérica, alianzas mercantiles que tienen en común la comercialización de productos con un alto valor agregado, como es el caso de los servicios informáticos o financieros, la maquinaria y equipo sofisticado y la consultoría de alto nivel.

Al referirnos a insumos con alto valor agregado hablamos de tecnología muy especializada aplicada al producto, lo que eleva considerablemente su costo.

Caso contrario de los países de América Latina cuyo vínculo comercial con el mundo global lo constituyen productos con bajo valor agregado como la manufactura de ropa y la exportación de materias primas.

Para poder participar en el proceso de apertura de las economías, es necesario desarrollar entonces, sistemas que produzcan insumos con alto valor agregado, lo que a su vez se conseguirá sólo mediante una ardua labor de capacitación.

En la actualidad la empresa moderna exige combinar costo, diseño, calidad y servicio postventa, como elementos a partir de los que se definirá la mejor inserción de sus productos en el mercado.

Las empresas deben desarrollar habilidades que les permitan seguir las tendencias mercadológicas, para lo cual deben aplicar las mejores prácticas disponibles y adaptarse a los nichos emergentes. Y es que la productividad debe ser la meta de todos los procesos, incluso de los que instrumenten los programas gubernamentales.

Por **Andrés Hernández ***

* Licenciado en Economía por la UNAM, ha sido catadrático y consultor líder en el proceso de rediseño de Recursos Humanos, consultor de la OIT, y colaborador en la revista Expansión con temas sobre productividad y competitividad.

Hacia una definición de productividad

Productividad y competitividad son dos de los conceptos más utilizados en el lenguaje empresarial moderno. En todos lados se habla de la urgencia de ser productivos como personas, como empresas y como país. De igual forma resulta común escuchar que en el mundo globalizado sólo lograrán sobrevivir los más competitivos. Generalmente estos términos se utilizan como sinónimos, cuando no como binomios inseparables. Juntos, pero no revueltos, gracias a que son competitivas, ciertas empresas logran posicionarse en el mercado y porque son productivas lo hacen de la mejor forma y al menor costo.

La competitividad es la capacidad que tiene una organización para alcanzar y mantener una posición relevante en el mercado con la máxima rentabilidad posible, contando con la preferencia de un segmento importante de los clientes y de los patrocinadores. La competitividad está muy relacionada con el desarrollo equilibrado de factores como la capacitación, el salario, las condiciones de trabajo y el trabajo en equipo.

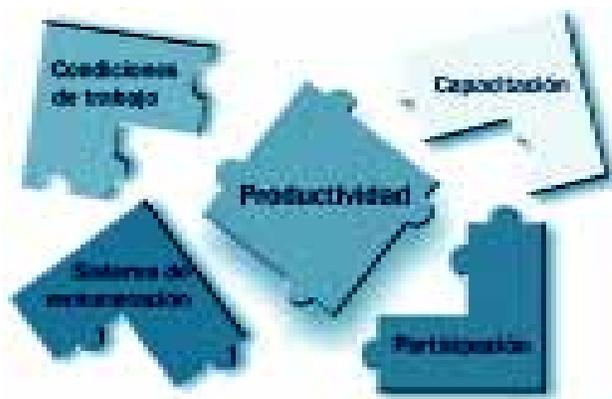
En la empresa, la productividad se entiende como la cantidad de producto o de beneficio económico obtenido, de acuerdo a una determinada inversión de trabajo y de capital.

Este término 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 compite 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.

Es por ello que las PYMES juegan un papel fundamental en la tarea de transformación urgente que requieren las empresas y el país.

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. Por ejemplo, la negociación sindical sigue enfrascada en el aspecto de la contratación y de la revisión salarial, mientras que el tema de la capacitación no es parte medular en los contratos colectivos de trabajo. De tal suerte que las empresas no negocian los planes de

instrucción y adiestramiento, porque saben que así sentarán un precedente que se convertirá en un beneficio que deberán sostener en futuras negociaciones.

En México los programas de capacitación son muy pobres, las estadísticas nos dicen que se invierten menos de 15 horas por año por cada trabajador (véase cuadro 1).

Ante este panorama, resulta de vital importancia que las organizaciones sindicales negocien en sus regiones y a través de las autoridades, foros en los que se hable de la Nueva Cultura Laboral y de cómo aplicar sus principios rectores en las empresas.

Los sindicatos deberán diagnosticar, proponer, realizar y evaluar programas de capacitación permanentes, integrales e incluyentes. Para ello, los dirigentes sindicales deberán involucrarse más decididamente con las instancias encargadas de impartir la capacitación y activar los instrumentos bipartitos disponibles en las empresas.

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.

CUADRO 1

CAPACITACIÓN MÉXICO	
Porcentaje de la PEA que ha tomado cursos de capacitación en su vida laboral	
1991	19%
1999	22%
2001	23%
... en 10 años aumentó sólo en 4 puntos porcentuales (1.3% por año)	

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.

Las empresas por su parte deberán contar con:

1. Normas institucionales, planes, programas, estatutos, reglamento.
2. Sistemas de evaluación que vigilen el cumplimiento de las normas establecidas.
3. Un enfoque permanente de mejora continua.
4. Un plan estratégico de la misión, la visión y los valores de la empresa. Valores que deben girar en torno a las metas que se quieren alcanzar como grupo de trabajo, hablamos de innovación, productividad, trabajo en equipo y participación.



El arte de la negociación

La negociación colectiva es una de las principales herramientas con que cuentan las organizaciones sindicales para mejorar las condiciones económicas y laborales de sus agremiados. En la actualidad, ante los retos planteados por la globalización, también es el medio idóneo para tomar decisiones que aumenten la competitividad de las empresas, y así garantizar la existencia de las fuentes de trabajo.

Hoy más que nunca, empresa y sindicato deben sentarse a dialogar, lo que está en juego en la mesa de la negociación colectiva es mucho más que un aumento salarial, no se trata de números, se trata de personas. El contrato colectivo debe proteger ante todo al trabajador y procurar para él y su familia un mejor nivel de vida.

De manera jurídica, la negociación colectiva en las empresas se da principalmente a través del contrato colectivo de trabajo, o bien del contrato ley. El primero se celebra o se establece entre un sindicato y una empresa, en tanto que el segundo tiene lugar entre varios sindicatos y todas las empresas dedicadas a una misma rama de la industria.

Conforme a las disposiciones legales estipuladas en la Ley Federal del Trabajo, el sindicato al cual se encuentren afiliados los trabajadores al servicio de una empresa, tendrá el derecho de solicitar a ésta la celebración o firma del contrato colectivo de trabajo. En el caso de que el patrón se niegue a firmar dicho contrato, el sindicato podrá ejercer el derecho a huelga (artículo 387).

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito entre el sindicato y la empresa, y ser depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, ya sea federal o local según la actividad a la que se dedique la empresa (artículo 390).

En el contenido del contrato colectivo deberán establecerse las condiciones según las cuales los trabajadores prestarán sus servicios a la empresa.

Hoy más que nunca, empresa y sindicato deben sentarse a dialogar, lo que está en juego en la mesa de la negociación colectiva es mucho más que un aumento salarial, no se trata de números, se trata de personas. El contrato colectivo debe proteger ante todo al trabajador y procurar para él y su familia un mejor nivel de vida.



Para efectos legales deberá contener los siguientes requisitos (artículo 391):

- a) Los nombres y domicilios del sindicato y de la empresa.
- b) Las empresas y establecimientos que abarque.
- c) Su duración (tiempo indefinido o por obra determinada).
- d) Las jornadas de trabajo.
- e) Los días de descanso y vacaciones.
- f) El monto de los salarios.
- g) Las disposiciones sobre capacitación y adiestramiento.
- h) Las disposiciones sobre las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la ley.
- i) Todas las demás disposiciones adicionales que acuerden el sindicato y la empresa.

Será nulo el contrato colectivo que no estipule los salarios que devengarán los trabajadores. Tampoco podrán pactarse condiciones inferiores a las ya existentes en contratos vigentes en la empresa o el establecimiento (artículos 393 y 394).

La duración del contrato colectivo podrá fijarse por tiempo determinado, para alguna obra específica, o bien por tiempo indefinido para obras de carácter permanente, y deberá ser revisado total o parcialmente por el sindicato y la empresa, atendiendo a la fecha de inicio convenida y estipulada en el mismo (artículo 397).

Para que proceda legalmente la solicitud de revisión total o parcial del contrato, deberá realizarse de acuerdo a lo siguiente:

- a) Ser solicitada por el sindicato que ostenta la titularidad del contrato.
- b) Presentar la solicitud de revisión por escrito ante la junta de Conciliación y Arbitraje, adjuntando el pliego petitorio respectivo.
- c) Presentar la solicitud antes del término previsto según sea revisión contractual o salarial.

Revisión contractual

El contrato colectivo deberá ser revisado de manera integral cada dos años (revisión contractual), y habrá de incluir las prestaciones, los salarios y las cláusulas

administrativas referentes a las condiciones de la prestación del trabajo (artículo 399).

Dependiendo de su duración, la solicitud de revisión integral del contrato deberá realizarse en todos los casos con una anticipación de por lo menos 60 días naturales antes de:

- a) Su vencimiento, si el contrato es por tiempo determinado menor de dos años.
- b) Del transcurso de dos años, si es por tiempo determinado mayor de dos años.
- c) Del transcurso de dos años, si es por tiempo indeterminado, o por obra determinada con una duración mayor de dos años (artículo 399).

Revisión salarial

Sin perjuicio de la revisión integral o contractual, el contrato colectivo deberá ser revisado también entre el sindicato y la empresa cada año (revisión salarial), en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria consignados en el tabulador de salarios incluido en el mismo (artículo 399-Bis).

La solicitud legal de revisión salarial deberá ser presentada por el sindicato ante la Junta de Conciliación y Arbitraje por lo menos 30 días naturales antes del cumplimiento de un año de la fecha de celebración, revisión o prórroga del mismo.

En caso de que el sindicato no formule legalmente la solicitud de revisión contractual o salarial; no lo haga en el término legal previsto, o no ejerza el derecho de estallamiento de huelga en la fecha señalada, el contrato colectivo se prorrogará automáticamente hasta su siguiente revisión legal (artículo 400).

Los puntos anteriores corresponden a las disposiciones para ejercer de manera legal el derecho de revisión periódica del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, los tiempos actuales urgen la colaboración de trabajadores y patrones para asegurar la subsistencia y el desarrollo de las empresas. Por ello, es conveniente impulsar que las negociaciones de revisión tengan lugar, sin la necesaria participación de la autoridad, asumiendo ambas partes su responsabilidad para lograr beneficios compartidos.

AFORES

Sus ahorros para el retiro ¿en buenas manos?

Como resultado de las bajas tasas de interés vigentes en los últimos años, el rendimiento financiero obtenido por las Afores en el manejo de los fondos para el retiro de los trabajadores no ha compensado las altas comisiones que cobran las administradoras.

Lo anterior ha frenado la obtención de mayores excedentes que aumenten el saldo acumulado en beneficio de los trabajadores. Por citar un ejemplo, en su séptimo año de operación que va de julio de 2003 a junio de 2004, sobre la base de un fondo acumulado de 25 mil pesos, las Afores cobraron una comisión de alrededor de 929 pesos, a los trabajadores que ganan el equivalente a tres salarios mínimos, y que es el ingreso que percibe el grueso de la población trabajadora.

Las administradoras que recibieron las comisiones más bajas

fueron Inbursa, Actinver y Azteca, mientras que las comisiones de Santander, Profuturo y Principal fueron las más altas.

En contraprestación a las comisiones descontadas, los rendimientos financieros o intereses obtenidos por las Afores en beneficio de los trabajadores durante el año de operación referido, arrojó un porcentaje promedio de 5.28 por ciento, sobre la base del fondo promedio administrado en inversiones por todas las Afores.

Lo anterior representó un ingreso aproximado de mil 470 pesos. Del total de las administradoras, las tres que obtuvieron los mayores intereses en beneficio de sus clientes fueron Actinver, Inbursa y Azteca; mientras que las administradoras con menores rendimientos fueron: Banamex, Profuturo y Santander Mexicano.

Las Afores prometen a sus usuarios los mejores rendimientos de sus fondos para el retiro. Sin embargo, más allá del ardid publicitario, están las cifras que hablan por sí solas. En las siguientes tablas podemos observar claramente cuáles son las administradoras que cobran las comisiones más bajas, las que generaron mayores rendimientos y las que cuentan con el mayor número de afiliados.



Protección al salario

COMISIONES COBRADAS POR LAS AFORES*

7° AÑO DE OPERACIÓN JULIO 2003 - JUNIO 2004



NOTAS:

* Salario de 3 SMGDF y Fondo Acumulado Inicial de \$25,000

** Comisión sobre Saldo: 0.60% a partir del 2004

*** Comisión sobre Saldo: 0.66% a partir del 2004

**** Comisión sobre Saldo: 0.80% a partir del 2004

AFORE	COMISION SOBRE FLUJO (\$)		COMISION SOBRE SALDO (%)		TOTAL (\$)
INBURSA	0.50	300.00	0.50	143.10	443.10
ACTINVER	1.05	630.00	0.24	68.40	698.40
AZTECA	1.10	660.00	0.15	42.55	702.55
XXI	1.30	780.00	0.20	56.15	836.15
BANCOMER	1.68	1,008.00	0.00	0.00	1,008.00
ING	1.68	1,008.00	0.00	0.00	1,008.00
BANAMEX	1.70	1,020.00	0.00	0.00	1,020.00
BANORTE GENERALI**	1.40	840.00	0.70	181.20	1,021.20
PRINCIPAL	1.60	960.00	0.45	125.70	1,085.70
PROFUTURO GNP***	1.67	1,002.00	0.70	189.10	1,191.10
SANTANDER MEXICANO****	1.60	960.00	1.00	249.50	1,209.50
PROMEDIO	1.39	833.40	0.36	96.00	929.45

RENDIMIENTO FINANCIERO DE LAS AFORES*

7° AÑO DE OPERACIÓN JULIO 2003 - JUNIO 2004



NOTAS:

* Salario de 3 SMGDF y Fondo Acumulado Inicial de \$25,000

** Fondo Acumulado Inicial + Aportaciones Bimestrales entre 6 bimestres

AFORE	FONDO PROMEDIO DEL AÑO** (\$)	RENDIMIENTO FINANCIERO ANUAL (%)	RENDIMIENTO FINANCIERO ANUAL (\$)
ACTINVER	27,183.20	7.02	1,978.09
INBURSA	27,183.20	6.70	1,895.32
AZTECA	27,183.20	6.24	1,752.30
ING	27,183.20	5.12	1,421.12
BANCOMER	27,183.20	5.01	1,390.53
XXI	27,183.20	4.89	1,361.99
PRINCIPAL	27,183.20	4.82	1,335.09
BANORTE GENERALI	27,183.20	4.80	1,332.13
SANTANDER MEXICANO	27,183.20	4.72	1,303.58
PROFUTURO GNP	27,183.20	4.56	1,259.91
BANAMEX	27,183.20	4.15	1,146.40
PROMEDIO	27,183.20	5.8	1,470.59



SALDO NETO DE LAS AFORES*

7° AÑO DE OPERACIÓN JULIO 2003 - JUNIO 2004

AFORE	SALDO INICIAL** (\$)	COMISIONES COBRADAS (\$)	RENDIMIENTO FINANCIERO (\$)	SALDO FINAL (\$)	DIFERENCIA (\$)
INBURSA	29,795.80	443.11	1,895.32	31,248.01	1,452.21
ACTINVER	29,795.80	698.43	1,978.09	31,075.46	1,279.66
AZTECA	29,795.80	702.57	1,752.30	30,845.53	1,049.73
XXI	29,795.80	836.17	1,361.99	30,321.62	525.82
ING	29,795.80	1,008.01	1,421.12	30,208.91	413.11
BANCOMER	29,795.80	1,008.01	1,390.53	30,178.32	382.52
BANORTE	29,795.80	1,021.20	1,332.13	30,106.73	310.93
PRINCIPAL	29,795.80	1,085.71	1,335.09	30,045.18	249.38
BANAMEX	29,795.80	1,020.01	1,146.40	29,922.19	126.39
SANTANDER	29,795.80	1,209.51	1,303.58	29,889.87	94.07
PROFUTURO GNP	29,795.80	1,191.07	1,259.91	29,864.64	68.84
PROMEDIO	29,795.80	929.44	1,470.59	30,336.95	541.15

NOTAS:

* Salario de 3 SMGDF y Fondo Acumulado Inicial de \$25,000

** Fondo Acumulado Inicial + Aportaciones Bimestrales

El saldo neto en el fondo de retiro de los trabajadores arrojado en promedio por el sistema de las Afores en el periodo de 2003 a 2004, aumentó en solamente 541 pesos. Las cifras señalan que en ese mismo lapso, Inbursa, Actinver y Azteca obtuvieron los mayores rendimientos en beneficio de los trabajadores y que en contraparte, Profuturo, Santander y Banamex, generaron los montos más bajos. Las Afores situadas entre ambos extremos también reflejaron muy bajas utilidades, de hecho, entre el tercero y el cuarto lugar existe una diferencia del 100 por ciento.

Las cifras anteriores no son del todo alentadoras para los trabajadores, si consideramos que más de la tercera parte (37.6 por ciento) de ellos, pertenecen en conjunto a las tres Afores que registraron los menores aumentos en los fondos para el retiro, en el año en cuestión.

TRABAJADORES REGISTRADOS EN LAS AFORES

AFORE	NUMERO DE TRABAJADORES AFILIADOS*	PORCENTAJE DEL TOTAL
BANAMEX	5,792,433	17.7 %
BANCOMER	4,325,072	13.2 %
PROFUTURO GNP	3,290,284	10.1 %
PRINCIPAL	3,208,983	9.8 %
SANTANDER MEXICANO	3,203,375	9.8 %
BANORTE GENERALI	2,881,906	8.8 %
ING	2,656,629	8.1 %
INBURSA	2,371,881	7.3 %
XXI	2,248,945	6.9 %
AZTECA	697,406	2.1 %
ACTINVER	616,040	1.9 %

* Al cierre de septiembre de 2004.

La productividad como deporte nacional



Jorge González
Director General
del INDET

Practicar algún deporte o ejercer alguna actividad física no sólo ayuda al cuerpo a estar en forma, sino que contribuye a que los trabajadores tengan un mejor rendimiento y por consiguiente sean más productivos.

El profesor Jorge González Meza, Director General del Instituto del Deporte de los Trabajadores (INDET), nos recibió en su oficina ubicada en la sede del Congreso del Trabajo para conversar acerca de lo que es el instituto, y de la importancia que tiene para los trabajadores practicar cualquier actividad deportiva que mejore su condición física.

Nuestro entrevistado explica que la institución que dirige tiene por objetivo enriquecer la calidad de vida de los trabajadores en México, fomentando su bienestar físico y social a través de la práctica regular del deporte y de la actividad física.

Cada año, el INDET pone a disposición de los trabajadores un amplio catálogo de actividades, agrupadas en ocho programas que buscan incrementar el vigor físico y el bienestar personal de los trabajadores, así como fortalecer los vínculos de unión con sus organizaciones sindicales.

Programa Nacional de Activación Física para los Trabajadores.

Este primer programa es una estrategia del Gobierno de la República para invitar a toda la población a mejorar su capacidad física, incrementar su salud y con ello elevar el nivel de vida de los mexicanos. González Meza afirma que estudios recientes en la materia, han demostrado que a mejor condición física mayor productividad, es por ello que hace una invitación a todas las organizaciones sindicales para que promuevan la aplicación del Programa de Activación Física en sus centros de trabajo.

“Ustedes mismos notarán que tan sólo diez minutos de tiempo invertido en la activación física de los trabajadores, traerán grandes beneficios no sólo para ellos, sino también para la empresa, porque sus colaboradores tendrán un mayor rendimiento físico y mental”, puntualiza nuestro entrevistado.

Programa Nacional de Activación Física y Deporte para los Trabajadores.

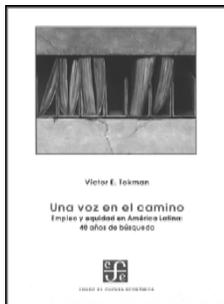
Estructura Programática:

1. Programa Nacional de Activación Física para los Trabajadores.
2. Programa de los Juegos Deportivos Nacionales de los Trabajadores y Eventos Internacionales.
3. Programa del Maratón Internacional de los Trabajadores.
4. Programa de Ligas Deportivas.
5. Programa de Paseos Nacionales Ciclistas.
6. Programa Permanente de Asistencia, Asesoría y Capacitación.

¡Forma tu equipo e insíbete ya!

Para mayores informes, acudir a las instalaciones del INDET, Av. Ricardo Flores Magón 44 piso 5, Col. Guerrero.

Para saber más sobre el mundo del trabajo



Víctor E. Tokman, *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Editado por el FCE.

Convencido de que América Latina tiene mayores opciones de desarrollo económico y social que las impuestas por el fenómeno de la globalización, el doctor en economía Víctor E. Tokman presenta el libro ***Una voz en el camino***.

Este volumen es un recorrido por la historia reciente de Latinoamérica, poniendo especial atención en las crisis que han azotado a la región a lo largo de las últimas cuatro décadas.

Una voz en el camino es un estudio exhaustivo del pasado, respaldado por la experiencia del autor como académico y funcionario de organismos internacionales y quien desde 2001 se desempeña como asesor en asuntos económicos y sociales del presidente chileno Ricardo Lagos.

Rechazando el fatalismo de la falta de alternativas a una realidad cuestionable, el autor propone nuevos mecanismos de solidaridad sistemática, basados en el aumento de la cantidad y la calidad de los empleos.



Enrique de la Garza Toledo, *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del siglo XXI*. México, STPS, 2003, 154pp.

En este libro el autor pretende entrar en la polémica acerca de la convergencia o divergencia de los modelos de producción, es decir, si las fuerzas del mercado impulsan de manera universal a la conformación de un modelo productivo, *lean production*, *posfordismo* u otro, independientemente de las condiciones locales en cuanto a sujetos laborales e instituciones.

En los ocho capítulos del estudio, se consideran los siguientes aspectos:

- 1) Se revisa y critica con mayor detalle el concepto de modelo de producción y se analizan las principales concepciones acerca de las nuevas formas de organización del trabajo y de la flexibilidad.
- 2) Se describe el comportamiento de la economía mexicana durante los años noventa, poniendo especial énfasis en las crisis de 1994-1995 y en la que se inicia en 2001.
- 3) Se estudia, a partir de datos empíricos, el avance en el encadenamiento entre empresas manufactureras en los noventa, así como la innovación tecnológica.
- 4) Se realiza ese mismo examen para el cambio en la organización del trabajo.
- 5) Se analiza la flexibilidad laboral, tanto en su aspecto de cambio en los contratos colectivos de trabajo como en las relaciones reales en las empresas.
- 6) Se revisa la transformación en la mano de obra manufacturera, en sus características sociodemográficas, de calificación y salariales.

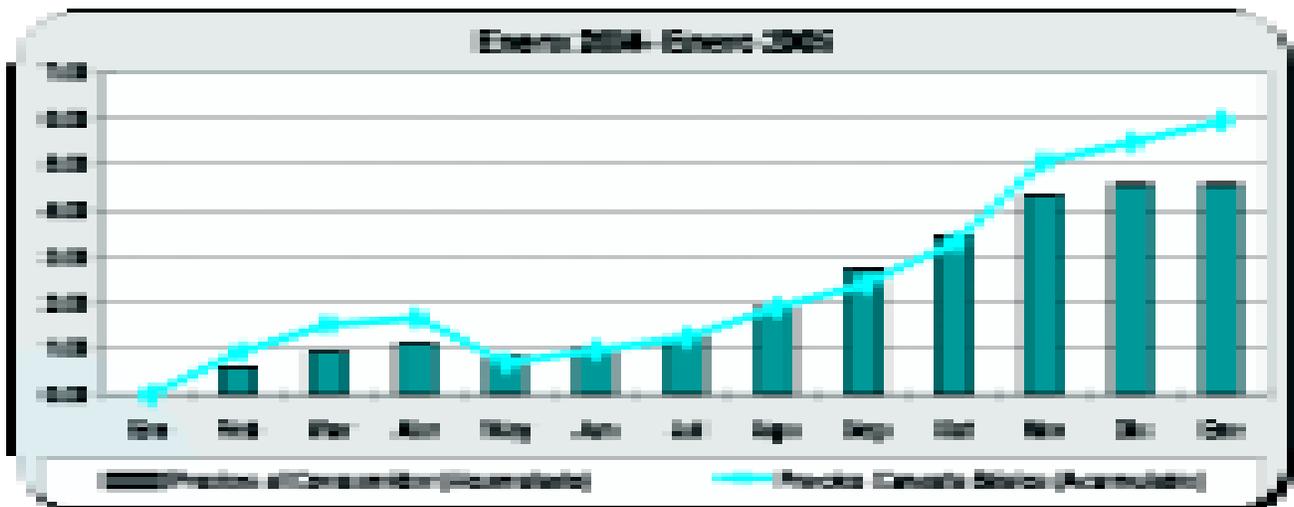
Para concluir, se sintetizan cuáles son las configuraciones sociotécnicas principales en la industria manufacturera, su extensión y sus limitaciones, conectando con los problemas de la fijación de los salarios y la explicación de la crisis de 2001.

Información económica

Inflación en precios al consumidor y canasta básica, enero 2004

Durante enero de 2005, la inflación general en los precios de todos los productos y servicios que adquiere el consumidor final, se mantuvo en el mismo nivel de diciembre de 2004, esto es, no registró incremento alguno. En comparación a enero de 2004, el aumento generalizado en los precios se redujo en 0.62 por ciento, que fue el porcentaje inflacionario verificado en dicho mes.

Por lo que toca a la canasta básica, el crecimiento inflacionario en enero de 2005 fue de 0.44 por ciento. Al comparar esta cifra con el 1.18 por ciento de incremento ocurrido en enero de 2004, la inflación se redujo en 0.74 puntos porcentuales.



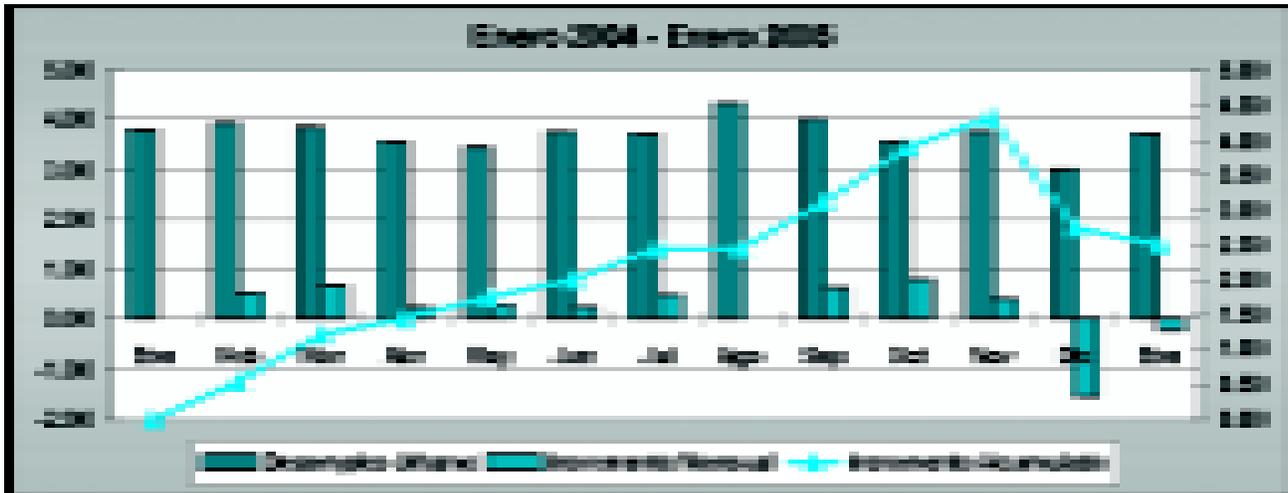
* Índice Nacional de Precios al Consumidor. BANCO DE MÉXICO.

** Índice de Precios de la Canasta Básica. BANCO DE MÉXICO.

Tasa de desempleo abierto urbano y trabajadores asegurados en el IMSS

Durante enero de 2005, el porcentaje de desempleados en las zonas urbanas del país aumentó 0.71 puntos porcentuales, lo que representa el 3.75 por ciento del total de la población económicamente activa.

Por otra parte, el número de trabajadores con empleo formal, representado por los asalariados registrados en el IMSS, disminuyó 0.24 por ciento en enero de 2005, lo que se tradujo a 30 mil 270 personas. De forma anual respecto al mismo mes del año pasado, el empleo formal aumentó en 305 mil 660 nuevos ocupados, es decir que el incremento en este rubro fue de 2.5 por ciento.

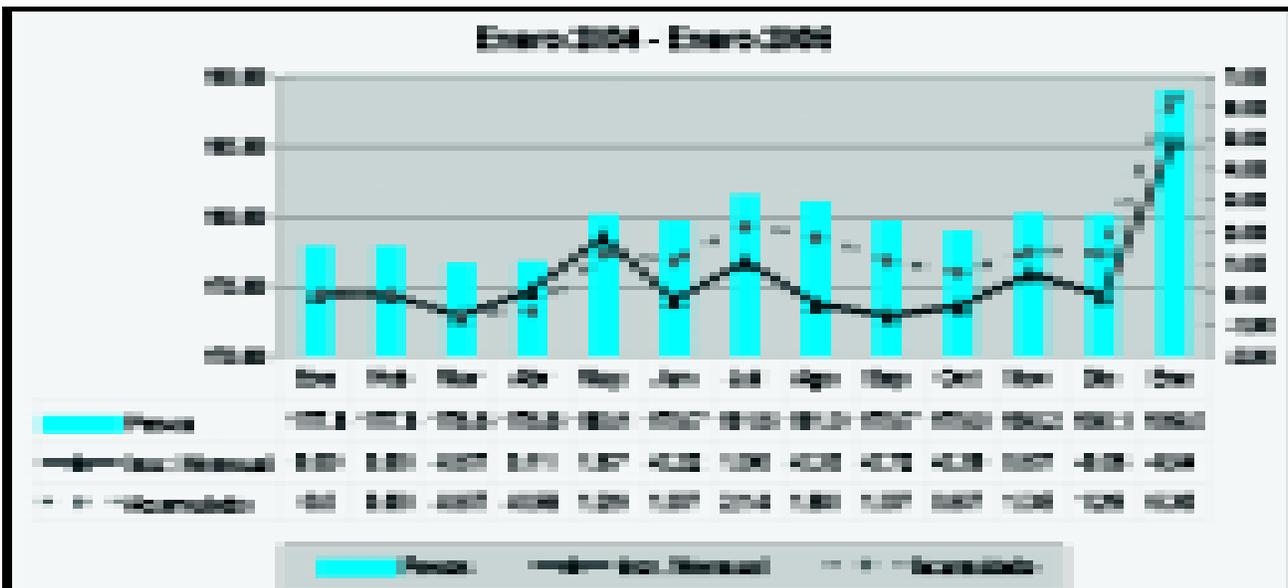


* Encuesta Nacional de Empleo Urbano. INEGI.

** Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales de zonas urbanas. IMSS

Salario medio de cotización al IMSS

Durante enero de 2005, el salario integrado promedio de los asalariados asegurados en el IMSS tuvo un incremento de 4.94 por ciento, es decir 0.17 puntos porcentuales más en relación al incremento registrado en enero de 2004. Anualmente dicha percepción aumentó 6.30 por ciento.



* Promedio de la población asalariada permanente. INEGI.