



MUNDO DEL TRABAJO

AÑO 2 / No. 13 / 2006

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

Gobernabilidad en juego



**Hay Congreso del Trabajo
para rato**

Entrevista con Carlos Rivas Ramírez
líder de la CGT

**¿Hacia dónde va
el sindicalismo?**

**La humildad hace
grande al líder**

EL ENORME RETO DEL SINDICALISMO

Son tiempos convulsionados los que hoy viven los sindicatos, sin lugar a dudas, tiempos de cambio. Los modelos sindicales de la época industrial ya no responden a las exigencias de la actualidad.

El compendio de Doctrina Social de la Iglesia señala que: *El contexto socioeconómico actual, caracterizado por procesos económico-financieros cada vez más rápidos, requiere la renovación de los sindicatos. En la actualidad, los sindicatos están llamados a actuar en formas nuevas.*

Hoy ya no son concebibles líderes como Napoleón Gómez Urrutia, que sin el menor recato utilizan a los sindicatos como ariete para sus intereses económicos, políticos y personales.

La transparencia debe ser una regla de actuación en los dirigentes sindicales. La sociedad mexicana es cada vez más participativa, crítica y demandante, los sindicatos al ser una parte de esta sociedad no pueden sustraerse a esa realidad, los trabajadores quieren saber, entre otras cosas, qué hacen por ellos sus dirigentes, cómo administran sus cuotas y cómo defienden sus intereses.

El reclamo de la sociedad por contar con sindicatos más participativos, renovados y, sobre todo, más transparentes es fuerte y unánime.



**José Ángel Soubervielle
Fernández**

**Director General del
CONAMPROS**

Directorio

COORDINACIÓN GENERAL
José Ángel Soubervielle

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

COORDINACIÓN EDITORIAL
Verónica Roque

COLABORADORES
Víctor Casillas
Leonard Mertens
Fernando Díaz
Armando M. Rojas
Felipe Acosta

SUPERVISIÓN
Angelina Ledesma

DISEÑO GRÁFICO
Laura Rojas

CONTACTOS
Armando Alcántara

ATENCIÓN AL PÚBLICO
Berta L. Sanz

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

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

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

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

1 Editorial

3 Breves del trabajo

De Fondo

6 Gobernabilidad en juego

Entorno

10 ¿Hacia donde va el sindicalismo? La prospectiva como herramienta para entender los desafíos del movimiento sindical



Presencia

14 Hay Congreso del Trabajo para rato, entrevista a Carlos Rivas Ramírez, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores

Técnica

17 Reformas a la Ley del IMSS

Gestión

20 ¿Cómo medir la productividad?

Entre líderes

24 La humildad hace grande al líder

Protección al salario

26 Los gastos hormiga. El extraño caso de los bolsillos vacíos antes de la quincena

Integración

28 Para saber más sobre el mundo del trabajo

Indicadores

29 Inflación, salarios incrementos y empleo

Los paros y marchas ya no se valen en México: CT

Ni la Confederación de Trabajadores de México, CTM, ni el Congreso del Trabajo, CT apoyarán a Napoleón Gómez Urrutia, pues ambas centrales obreras no asumirán pleitos ajenos, que además nos afectan al resto de los obreros, sostuvo el Secretario General cetemista, Joaquín Gamboa Pascoe.

Entrevistado luego de participar en el acto de inauguración del 58º Consejo Nacional Ordinario del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera de la República Mexicana, Gamboa Pascoe ratificó que no se sumarán a ningún paro nacional convocado por los mineros, pues *eso es pleito de ellos. Nosotros nos en-*



Don Joaquín Gamboa Pascoe, líder de la CTM y Víctor Flores, presidente del Congreso del Trabajo

cargamos de los problemas de la CTM, no estamos inmiscuidos en eso, pregúntenle a ellos (los mineros), no tenemos por qué saber de los pleitos de los trabajadores mi-

neros, precisó tras ser interrogado sobre el caso de Gómez Urrutia.

Por separado, el presidente del Congreso del Trabajo, Víctor Flores Morales, también desechó que se vaya a respaldar la movilización obrera en favor de Gómez Urrutia. *Eso ya pasó de moda*, señaló, y retó al dirigente minero a *dar la cara* a las autoridades federales que lo requieren. Para Flores Morales, Gómez Urrutia dejó de ser dirigente gremial luego de que la Secretaría del Trabajo dio la toma de nota a Elías Morales como su sucesor al frente del sindicato. *Que quede claro, si un líder hizo algo malo, tiene que estar fuera*, dijo.

La Jornada, 26 de marzo

Ilegales, los paros mineros

El Secretario del Trabajo, Francisco Javier Salazar Sáenz, aseguró que no tiene previsto negociar con la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) sobre el caso del sindicato minero, dijo desconocer que el Gobierno Federal vaya a dialogar con esta organización y negó que él o alguno de los funcionarios de su dependencia participen en alguna reunión para solucionar el conflicto.

En breve entrevista agregó que son ilegales los paros que iniciaron trabajadores mineros en Michoacán y tienen paralizada a la siderúrgica

Lázaro Cárdenas y varias empresas más. Resaltó que dichas interrupciones en el trabajo no están motivadas por *conflictos laborales*.

En respuesta a las declaraciones de Francisco Hernández Juárez, líder UNT, en torno a que esta central se reuniría con funcionarios para tratar el asunto del sindicato minero, Salazar Sáenz aseveró que no se reunirá con el líder telefonista. *La Secretaría tiene una postura fija sobre el conflicto minero y el paro nacional, del cual serán responsables los convocantes*, expresó el

Secretario del Trabajo al ser abordado por la prensa al término de la firma de un convenio con su homólogo de Ecuador, Galo Chiriboga.

Insistió en que la STPS no reconoce la validez de los paros de los trabajadores mineros en Lázaro Cárdenas, Michoacán, y en Sonora, y afirmó que es exagerado paralizar a la industria minera y siderúrgica y afectar a las empresas por un conflicto interno de un sindicato cuyo líder nacional *no ha rendido cuentas a sus agremiados*.

Es tiempo de unión entre los sindicatos, no de divisionismo: STPS

El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Francisco Javier Salazar Sáenz, advirtió que el tiempo actual no debe ser de división, sino de unidad en el gremio sindical.

Hoy es muy importante la unidad de los trabajadores, se vienen tiempos cada vez más complicados, la competitividad que genera la globalización nos obliga a estar unidos, subrayó el funcionario.

Durante una reunión con líderes de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, FENASIB, agregó que existe confianza en la responsabilidad de los sindicatos y que *de ninguna manera nos hemos entrometido en la vida interna y autónoma de los sindicatos; ustedes son testigos de que no lo hemos hecho, ni lo haremos.*



Hemos actuado, dijo, apegados al derecho laboral, con el único fin de abrir el camino para que sean los propios trabajadores, en completa libertad y mediante la democracia, los que decidan cómo luchar y participar en la defensa de sus intereses y en el logro del equilibrio de los factores de la producción.

Salazar Sáenz explicó que la actual administración se ha enfocado a dialogar con toda pluralidad con los sindicatos y con los actores de la producción, abierta a sus propuestas y a sus demandas.

El gobierno del Presidente Fox reafirma su compromiso con la democracia y su irrestricto respeto a la vida interna de todas y cada una de las organizaciones sindicales, mencionó Salazar Sáenz.

Además, en su discurso aseguró que dicha política laboral ha fomentado la libertad y la autonomía de las organizaciones sindicales, y *no hemos tenido ninguna duda en reconocer los liderazgos legítimos, como es el caso de esta Federación, puntualizó el funcionario.*

En su oportunidad, Enrique Aguilar Borrego, Secretario General de la FENASIB, hizo un reconocimiento al Secretario Francisco Salazar por la voluntad y capacidad de diálogo que siempre ha mostrado con las organizaciones sindicales.

El paro nacional, una farsa

Como patada de ahogado, el Frente Nacional por la Unidad y Autonomía Sindical anunció que si realizará una suspensión de labores, pero sólo será de una hora y no de 24, como habían propuesto.

Con esta absurda medida los líderes sindicales que forman parte del Frente, pretenden externalar su in-

conformidad hacia lo que ellos califican como *agresiones del Gobierno Federal a Napito y al movimiento sindical autónomo.*

La reducción del tan anunciado paro, programado para el 28 de abril, lo único que pone de manifiesto es la nula fuerza del movimiento que encabeza Hernández Juárez, dirigente

del Sindicato de Telefonistas, así como el deseo de los trabajadores mexicanos por preservar sus fuentes de empleo. Como afirmó, en entrevista, el líder del Congreso del Trabajo, Víctor Flores: *no es tiempo de paros y marchas, sino de trabajar juntos por el bien del país.*

Desde Canadá, Gómez Urrutia dirige a mineros: Presidencia

La Presidencia de la República aseguró que el ex líder sindical Napoleón Gómez Urrutia dirige desde Vancouver, Canadá, a los mineros inconformes en Lázaro Cárdenas, Michoacán.

En rueda de prensa, Aguilar Valenzuela dejó claro que el conflicto con mineros de la empresa Sicartsa es un problema político que radica en la defensa a ultranza de Gómez Urrutia, acusado de actos de corrupción contra los trabajadores.

Es estrictamente un problema político de un viejo sistema corporativo sindical que se niega a morir y que se niega a democratizarse, agregó, al tiempo de sostener que no existe

verdadera democracia sin Estado de derecho.

Además, negó versiones de una supuesta renuncia o remoción del titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Francisco Javier Salazar Sáenz. *El presidente Vicente Fox Quesada es quien nombra o remueve a los secretarios de Estado y les puedo anticipar que por el momento no está contemplada esa decisión, dijo.*

El portavoz recordó que el jueves, en el operativo para recuperar las instalaciones de la empresa Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas (Sicartsa), por instrucciones precisas del presidente Fox, la Policía Fe-

deral Preventiva (PFP) no estuvo armada.

Aguilar Valenzuela detalló que hay información de que Gómez Urrutia, acusado de corrupción contra el patrimonio de los propios trabajadores e investigado por la Procuraduría General de la República, estuvo dirigiendo desde Canadá este operativo lamentable. Ratificó que el propio líder de los mineros de Sicartsa (de la sección 271) ha reconocido que mantiene comunicación con Gómez Urrutia, y añadió: *quien nada debe, nada teme. Si alguien huye del país es porque algo teme, y teme ser llevado a la justicia por actos de corrupción.*

Notimex

Primer Coloquio Juvenil Intersectorial por la Competitividad

El movimiento Jóvenes Competitivos... Definen el Rumbo impulsado por la STPS e integrado por jóvenes de diferentes instituciones educativas organizó el Primer Coloquio Juvenil Intersectorial por la Competitividad.

La realización de este evento tuvo como objetivo principal generar un espacio de análisis y reflexión entre los jóvenes de diversos sectores del Distrito Federal, con el afán de integrar en la agenda juvenil el tema de la competitividad. Los temas expuestos en el Coloquio giraron en torno a la necesidad de implementar en México un sistema educativo para la competitividad y a la urgencia de acercar a los jóvenes emprendedo-



res con los programas y acciones de apoyo que sobre este rubro existen en nuestro país. También se habló sobre el papel de la juventud ante la Nueva Cultura Laboral y la competitividad global.

La globalización del conocimiento, la conectividad tecnológica y la regionalización de los mercados, obligan a hacer de la educación y de la capacitación permanente, el

eje indispensable para aprovechar la oportunidad histórica de insertarnos en la economía del conocimiento en todos los sectores, señaló en su ponencia Luis Miguel Beristain, Director de Vinculación con la Comunidad del Instituto Tecnológico de Monterrey.

El evento contó con la participación de universidades como: el IPN, la UAM, la UVM y el Tecnológico de Monterrey campus Ciudad de México, entre otras. La clausura del coloquio incluyó las conclusiones y propuestas de cada uno de los sectores participantes: sindical, académico, empresarial y mixto (jóvenes pertenecientes a asociaciones civiles y asalariados no sindicalizados).

GOBERNABILIDAD EN JUEGO

México vive acontecimientos que demandan de la sociedad reflexión, propuestas y diálogo. Este es un momento crítico para nuestro país, la responsabilidad que tenemos en nuestras manos todos y cada uno de los ciudadanos es históricamente trascendente y por lo tanto, hay que ejercerla como amerita.

En esta coyuntura, mucho se ha hablado del populismo y de los riesgos que implica un gobierno populista para los países. Diversos autores han rescatado las consecuencias negativas que este tipo de gobierno ha tenido en las naciones que lo han padecido –o lo padecen¹. En el presente artículo se invita a reflexionar sobre algunos de los previsible riesgos que implica el populismo para la gobernabilidad democrática, según se desprende de las experiencias vividas en el mundo, especialmente en Latinoamérica, que en algunos casos se ha dejado seducir por el mesianismo de los líderes populistas.

La gobernabilidad democrática y el populismo presentan notorias contradicciones. A *grosso modo*, la primera implica respeto a las instituciones y a la ley por encima de la voluntad del líder para que sean precisamente las leyes y las institucio-

nes las que garanticen los derechos de los ciudadanos, de los individuos. El populismo, según nos muestra la historia, ha dejado penosos recuerdos de líderes que han dicho hablar a nombre de sus pueblos y que en realidad les han hecho padecer las consecuencias de una demagogia irresponsable, sin sentido, de largo plazo y que además se brinca la ley cuando ésta no favorece a sus intereses, menoscabando con ello la libertad ciudadana, la libertad de todos.

Algo sobre gobernabilidad

Podemos decir que la gobernabilidad tiene que ver con el complejo entramado de relaciones entre gobernantes y gobernados y está ligada a la eficacia de la acción gubernamental, a la legitimidad y a la estabilidad políticas. Antonio Camou, estudioso del tema, la define como *un estado de equilibrio dinámico entre demandas sociales y capacidad de respuesta gubernamental*², y esto quiere decir que la relación entre gobernantes y gobernados surge de legítimas demandas sociales que deben ser atendidas con eficacia, teniendo como resultado es-

Víctor Casillas

Licenciado en Relaciones Internacionales por la Universidad Iberoamericana. Actualmente es asesor en la Secretaría del Trabajo. Ha publicado diversos artículos en periódicos y revistas especializadas.

Un Estado en que la ley depende del capricho del soberano está, a mi juicio, cerca de la ruina. En cambio, donde la ley es señor sobre los señores, y éstos son sus servidores, allí veo florecer la dicha y la prosperidad.

Platón, *Las Leyes*

tabilidad política, o bien que *el sistema sea capaz de cambiar adaptándose a los desafíos que provienen del ambiente* ³.

Actualmente, nuestras sociedades cuentan con consensos o instituciones que, en el caso de la política, pretenden que los procesos políticos sirvan a los ciudadanos y evitan que los líderes o los grupos abusen de su poder para alcanzar sus propios intereses. En nuestros días de democracia, las instituciones se presentan así, como el piso mínimo común que debe ser respetado por todos para evitar que quien esté el poder abuse de él para oprimir a los que no lo están.

Uno de los consensos más importantes de este tiempo es la gobernabilidad democrática y ésta tiene que ver con la rendición de cuentas de los gobernantes a la sociedad que los ha elegido, con la transparencia de las acciones de gobierno, del destino de los recursos y de la racionalidad con que éstos han sido utilizados. Los recursos deben ser administrados con eficacia y transparencia, lo cual es un elemento importantísimo para la gobernabilidad.

Rasgos típicamente populistas

Sin entrar al debate teórico sobre el populismo, permitámonos rescatar algunas de sus características:

- *Un líder carismático.*
- *Una masa disponible que generalmente no ha encontrado canales de manifestación e instituciones en las cuales pudiese creer.*
- *Un carácter movimientista.*
- *Una ideología siempre imprecisa, ¿izquierda / derecha? pero con un fuerte componente nacionalista.*
- *Relación sin intermediarios entre el líder y la masa.*⁴

Ejemplos de populismos en el mundo y América Latina son múltiples, mencionemos a Hitler y a Musolini, los más temidos y famosos populistas de la historia mundial; tenemos también a los latinoamericanos: Juan Domingo Perón en Argentina y Hugo Chávez en Venezuela, entre muchos otros. La lista es larga, esperamos que también lo sea nuestra memoria histórica.

¿Por qué el populismo pone en jaque a la gobernabilidad?

En muchos de estos casos históricos, el populismo -estando fundado en el carisma del líder y no en las instituciones ni en la legalidad (aunque haya sido a través de ellas como llegó al poder)- se ve obligado a perseguir en mayor o menor medida al pluralismo político, a la libertad de pensamiento, de prensa y de reunión en aras de mantenerse en el poder y de conservar intacta la popularidad que lo mantiene. El líder populista no acepta la crítica por más bien fundada y constructiva que ésta sea, simplemente no está en su naturaleza, no lo ha estado, ¿por qué habría de estarlo?

El populismo siempre promueve el conflicto, porque está fundado en la oposición de un *nosotros* que pretende aglutinar al descontento de la masa y de un *ellos*, de un *los otros* que son el chivo expiatorio, aquellos a los que hay que echar la culpa de las condiciones vigentes, de todos los males de la sociedad. En algún tiempo, para algunos populistas latinoamericanos, los culpables fueron *el capitalismo, las oligarquías*; hoy lo son *la globalización,*

los ricos, los intereses transnacionales. Sin importar cuál sea el enemigo a vencer, pensemos que esta visión de enfrentamiento tiene un único perdedor y éste es la sociedad en su conjunto.

En la simpleza de dichas oposiciones se encuentran los riesgos de una sociedad enfrentada y de un posible gobierno dogmático y cerrado que, lejos de buscar el apoyo de los sectores productivos, de promover el Diálogo Social como herramienta indispensable para el entendimiento y de apoyarse en las instituciones democráticas, base su permanencia en el conflicto y en la división. Y esa, de antemano lo sabemos, será una sociedad vencida, precisamente por estar dividida, cerrada y marcada por el conflicto interno. Un panorama de enfrentamiento es un ingrediente explosivo para la gobernabilidad.

Ya Karl Popper, afamado filósofo y sociólogo defensor de la *sociedad abierta*, advirtió de los riesgos de cualquier nacionalismo, propio de una sociedad cerrada, y habló de la clara oposición entre una sociedad *reaccionaria que añora una comunidad cerrada y perfecta, heredera de la tribu (sociedad cerrada) y otra racional y crítica, que persigue la reforma gradual de la sociedad mediante la discusión de alternativas posibles, no utópicas (sociedad abierta)*⁵.

Uno de los más importantes riesgos del populismo a la gobernabilidad democrática es el asistencialismo, necesario para mantener el apoyo

de las masas, pero que invariablemente provoca ineficacia gubernamental, al estar basado en la dádiva y en la promesa de corto plazo destinados a mantener la popularidad y el carisma del líder. De este modo se atenta contra la estabilidad económica y, a la postre, se atenta también contra la gobernabilidad al generarse desequilibrios en las finanzas públicas, mermando la eficacia de la acción gubernamental, así como la transparencia en lo que toca a la administración de los recursos. Tarde o temprano la ebullición social brota y las consecuencias pueden ser lamentables, allende los riesgos de una economía destruida.

El líder populista logra captar los descontentos de la masa y les ofrece soluciones, música para los oídos. Pero a la larga las soluciones basadas tan sólo en el discurso político y no en una eficiente administración de los recursos provocan descontento social, cuando la masa cae en cuenta de que ha sido engañada. La gobernabilidad queda en juego, el único perdedor es la sociedad. Las demandas sociales aumentan y los recursos para atenderlas son cada vez menos, debido a la ineficacia con que fueron administrados. El panorama, pensemos en la historia mundial, no es alentador.

La gobernabilidad democrática requiere también, por supuesto, de una economía sana y de libertad económica; de ciudadanos con oportunidades y de las condiciones que les permiten expandirlas. Se ha men-

cionado, de instituciones fuertes que garanticen a todos los ciudadanos sus derechos y deberes. La gobernabilidad democrática requiere un *compromiso estatal con la regulación de los mercados, la promoción del bienestar y la fiscalización ciudadana*⁶. Para ello es indispensable la rendición de cuentas a la sociedad, la transparencia entonces se convierte en una obligación.

El populismo, basado en el discurso político carente de sustento es un gran riesgo para la consolidación de esta cultura de la gobernabilidad democrática porque el líder populista casi siempre se aleja de la rendición de cuentas y, en caso de rendirlas éstas, casi nunca son claras. Advierte Camou que *las sociedades complejas no pueden ser gobernadas con consignas fáciles (...) o con un discurso político limitado a recitar un rosario de buenas intenciones, pero sin sustento real*⁷.

El Diálogo Social, antidoto del populismo y fuerza de la gobernabilidad democrática

El Diálogo Social es una herramienta que reconoce la diferencia de las sociedades y, lejos de oponerlas en conflicto, facilita la interlocución y permite que cada sector de la sociedad exprese e intercambie sus puntos de vista con sustento real. La sociedad se enriquece y se contribuye al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática al existir un diálogo social efectivo que

coadyuva a colocar las problemáticas sociolaborales sobre la mesa, para que, en la misma mesa los sectores productivos, propongan las alternativas de solución.

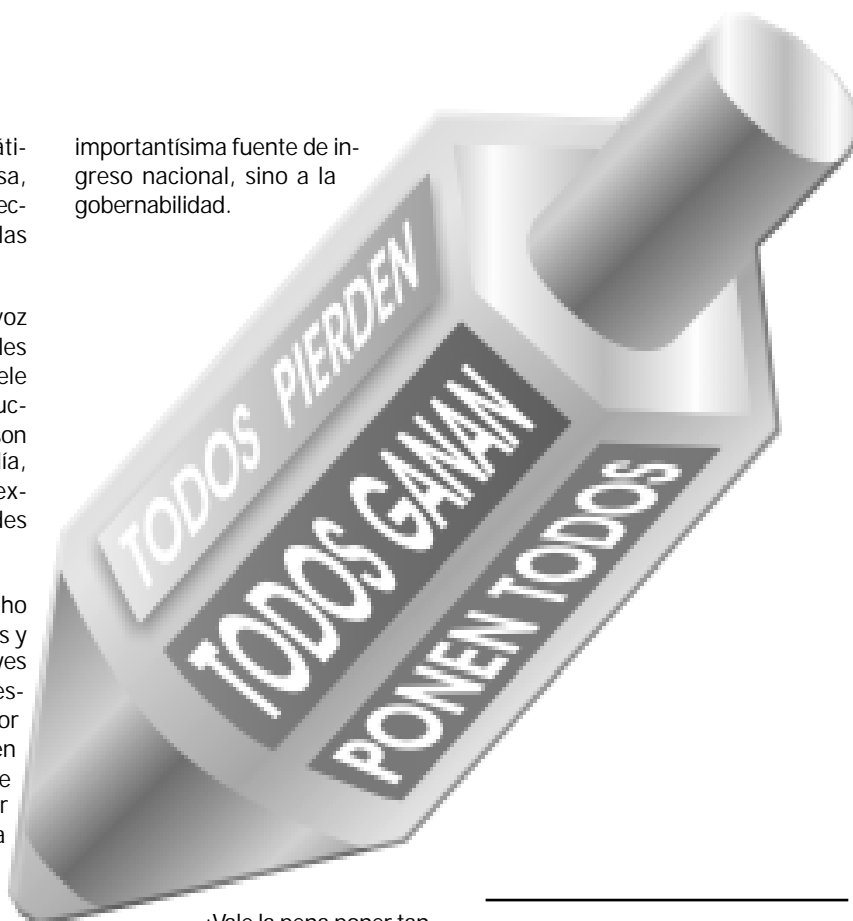
Un diálogo social que rescata la voz de todos los interlocutores sociales ayuda a la gobernabilidad y repele al populismo. Los sectores productivos tienen mucho que aportar, son ellos los que construyen, día a día, la competitividad de un país y expanden con ello las oportunidades de su población.

Somos un país libre que con mucho esfuerzo ha conquistado derechos y deberes ciudadanos, tenemos leyes e instituciones sólidas -por supuesto muchas de ellas perfectibles por los caminos legítimos que existen para ello-. Es responsabilidad de los sectores productivos contribuir a la gobernabilidad democrática a través de un Diálogo Social efectivo y también de un voto razonado, con lo cual, se estará lejos de un liderazgo populista que ponga en juego a la gobernabilidad y a nuestro futuro, en detrimento de todo el país.

La importante contribución de los sindicatos a la gobernabilidad

Prueba de la enorme importancia que tienen los sindicatos para la gobernabilidad son los pasados acontecimientos, consecuencia del conflicto en el Sindicato Minero, que ponen en jaque no solamente a una

importantísima fuente de ingreso nacional, sino a la gobernabilidad.



¿Vale la pena poner tanto en juego para defender a un líder que heredó su cargo y que está acusado de fraude contra sus propios agremiados? ¿Qué clase de sindicalismo puede solidarizarse ante eso y tener la conciencia tranquila? ¿Es este tipo de acontecimientos lo que queremos para nuestro país?

El futuro de México está en las manos de todos los mexicanos. Obedecer a la razón y no a la pasión irresponsable merecerá sin duda el agradecimiento de las generaciones porvenir.

¹ Vale la pena dar una lectura a la revista Letras Libres de marzo de 2005, número dedicado al tema del Populismo. Se puede leer en: <http://www.letraslibres.com/index.php?num=75&rev=1>.

² Ver, Antonio Camou *Gobernabilidad y Democracia*. Cuadernos de Divulgación de la Cultura Democrática # 6. p. 22. IFE, 1997.

³ Leonardo Morlino *Estabilidad Política*, en Norberto Bobbio y Nicola Matteucci, Diccionario de Política, Siglo XXI, México 1988, pp. 601-609.

⁴ Ver, Paz Larráin Mira *El Populismo en América Latina*. En: http://www.ugm.cl/institutos/ced/articulos/2005/J-PLM_Populismo_America_Latina.html, consultado al 17 de abril de 2006.

⁵ Ver, Karl Popper *La Sociedad Abierta y sus Enemigos*. Paidós, Barcelona, 1981.

⁶ Antonio Camou, op. Cit. P. 58.

⁷ Ibidem.

¿HACIA DÓNDE VA EL SINDICALISMO?

La prospectiva como herramienta para entender los desafíos del movimiento sindical

¿Qué es la prospectiva?

El objetivo del presente artículo es aplicar el método y las técnicas de la *prospectiva* al campo de la evolución de los factores de la producción en México, en particular, de la fuerza de trabajo sindicalizada. Para ello utilizaremos una técnica conocida como *gérmenes de futuro*, la cual supone que en el tiempo presente se pueden encontrar manifestaciones *larvadas* de la anticipación de varios futuribles u opciones de futuro. Como en el caso de las encuestas, el conocimiento y análisis de estas manifestaciones, no debe quedarse en una contemplación ingenua del fenómeno en progreso, sino que debe motivar una alteración en la toma de decisiones, al enriquecerse la información disponible y la consideración de los efectos y las consecuencias.

Esto equivale a señalar que tanto las encuestas, como la técnica de *gérmenes de futuro* sirven para una detección temprana de problemas frente a los cuales, se pueden adoptar tres posturas: a) esperar pasivamente que se cumpla la *fatalidad*,

es decir, no hacer nada; b) plantear escenarios de acción para modificar el curso de los acontecimientos en progreso, que irían desde los escenarios improbables hasta los escenarios tan probables que casi llegan a la certidumbre y c) ubicarse ya en el futuro del futuro y, desde esa perspectiva, *regresar al presente y notar qué es lo que se puede modificar*.

En el primer caso estamos ante el fatalismo y el determinismo. En el segundo, se utiliza la técnica de los escenarios y, en el tercero, estamos en el corazón de lo que significa y trata la *prospectiva*.

Saber leer las transformaciones en el mundo del trabajo

Por ejemplo, algunos expertos en futurología predicen que la época de los grandes sindicatos y centrales sindicales llegará a su fin al extinguirse las bases productivas que dieron origen a las fábricas como hábitats de enormes contingentes de trabajadores y empleados. El paso

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Iberoamericana. Actualmente es profesor-investigador del Colegio de Tlaxcala, A. C. y forma parte del Sistema Nacional de Investigadores, CONACYT.

Algunos expertos en futurología predicen que la época de los grandes sindicatos y centrales sindicales llegará a su fin al extinguirse las bases productivas que dieron origen a las fábricas como hábitats de enormes contingentes de trabajadores y empleados.

de la era *electromecánica* a la era digital (informatizada), supone un cambio tan profundo en la civilización, como el tránsito de la artesanía a la manufactura industrial utilizando máquinas impulsadas por el vapor, las poleas y los motores.

Adicionalmente al desafío que entraña la recalificación de la mano de obra (en términos de mayor educación y estándares de productividad), otros fenómenos saltan a la vista: el ingreso masivo de la mujer al ámbito laboral (proceso que se conoce como la *feminización del trabajo*), el incremento en la esperanza de vida con calidad (lo que replanteará los esquemas de jubilación) y las migraciones humanas que dan origen al llamado *dumping social*, fenómeno que difiere en calidad y cantidad a la migración de mano de obra clandestina o de braceros, pues se trata más bien del fenómeno conocido en Europa como la *denominación de origen de la mano de obra*, es decir, si bien un trabajador polaco se puede emplear legalmente en Inglaterra, lo debe hacer bajo las condiciones salaria-

les que privan en su país de origen, desplazando bajo ese recurso legal, a los trabajadores ingleses, quienes por estar mejor pagados, de ese modo, son condenados a la exclusión laboral.

Divorcio entre los partidos políticos y las grandes centrales sindicales

Además, se cuestiona la supervivencia de las grandes confederaciones sindicales al quedar al margen de los partidos políticos. En efecto, a mediados del siglo XX se vivió el esplendor de la conocida *edad de oro de la socialdemocracia*, en la cual, los sindicatos formaban partidos, los partidos gobiernos y los gobiernos programas de beneficio a favor de los sindicatos y de los trabajadores. Fue la gran expansión del *estado de bienestar* con sus logros en términos de salud, vivienda, crédito e hipotecas, becas y creación de empleos, sobre todo en la rama de servicios. Ahora, aun cuando los sindicatos apoyen a los gobiernos, la imposición de los denominados estilos gerenciales y

neoliberales conducen más temprano que tarde no sólo a la extinción de esos derechos, sino incluso a su negación histórica, utilizando para ello desde argumentos académicos hasta recomendaciones de organismos multinacionales.

Encontrar desfases entre partidos políticos y organizaciones sindicales no es difícil, por ejemplo, en España, la central sindical más grande, *Comisiones Obreras*, se separó del partido político al que había estado unida orgánicamente: el Partido Comunista Español y sigue funcionando como central hegemónica del sindicalismo español. Un caso similar ocurrió en Bolivia con la *Central Obrero Boliviana*, la COB o en Chile con la *Central Única de Trabajadores*, la CUT. De hecho, las centrales sindicales tienden a abandonar a los partidos políticos para desmarcarse de sus debacles electorales y asumir una posición más independiente en la negociación con gobiernos emergentes.

El caso de México es paradigmático de este dilema; la principal central

Entorno

sindical, la Confederación de Trabajadores de México, CTM, sigue unida al destino del Partido Revolucionario Institucional, mientras que otras agrupaciones como el SNTE, se han desmarcado ruidosamente de esa formación.

México, todo un caso

Como se sabe, el sindicalismo en México repunta como fuerza histórica durante la dictadura de Porfirio Díaz, el *porfiriato*. Desde luego que en ese contexto no existía una ley laboral que respaldara la acción gremial organizada y mucho menos se toleraban recursos como las huelgas o los paros. Los episodios de Cananea y Río Blanco son de sobra conocidos como para explicarlos

nuevamente, pero son, sin ninguna duda, expresiones que explican que en todo régimen en proceso de modernización y transición acelerados (y el *porfiriato* fue uno de los experimentos más acabados de *modernización económica*), los trabajadores siempre poseen un peso estratégico decisivo.

Precisamente Cananea y Río Blanco, así como la acción de los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón a través de su activismo *anarco-sindicalista* constituyeron en los albores del siglo XX, *gérmenes de futuro*, como en la prospectiva se denomina a las manifestaciones de anticipación temprana de formas de intervención de los actores sociales y económicos. Recordemos

que no fue sino hasta la culminación de la revuelta armada cuando se establecieron las bases de lo que posteriormente se conocería bajo el concepto del *movimiento obrero organizado*, tal como fueron identificados los contingentes sindicalizados nucleados alrededor de la Confederación de Trabajadores de México y, posteriormente, del Congreso del Trabajo.

En buena medida las reivindicaciones de los primeros sindicalistas y de los hermanos Flores Magón fueron alcanzadas, pues muchas de ellas eran demandas que incluso dieron forma y contenido al *Artículo 123* constitucional, por ejemplo, las jornadas de ocho horas, el derecho a la libre sindicalización y garantías tales como: *a trabajo igual, salario igual, sin discriminaciones de ningún tipo, etcétera*.

Desde que estallaron las primeras muestras de rebeldía en las minas o en los textiles, hasta que el entonces presidente Lázaro Cárdenas impulsó activamente el obrerismo y la transformación de gremios casi artesanales (los llamados *cinco lobitos* fundadores de la CTM provenían de sindicatos como el de los lecheros, al cual pertenecía Fidel Velázquez), en poderosas confederaciones y federaciones que aglutinaron a sindicatos por rama industrial y de servicios, transcurrió una centuria.

A diferencia de las cámaras empresariales y comerciales (que también datan del impulso cardenista en los



Los hermanos Flores Magón

años 30 y 40 del siglo pasado), los sindicatos tardaron en desligarse del régimen de partido hegemónico (el PRI) y reaccionaron tarde a la extinción de las bases de la relación privilegiada que habían sostenido con el partido. Esto ha acarreado varias anomalías que al principio no fueron asumidas como graves por los involucrados, pero a medida que se avanza, se comprueba que en pleno siglo XXI, ese estado de cosas no puede seguir por mucho tiempo.

En este sentido, el término anomalía se entiende como lo hace Thomas S. Kuhn en su famoso libro: *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, al señalar que cuando un *paradigma* deja de servir para explicar varios fenómenos emergentes, se tiende a recurrir a las explicaciones del pasado, las cuales ya no sirven para denotar los fenómenos innovadores o como diríamos al principio, *los gérmenes del futuro*.

Los sindicatos ya no usan velas

Es aquí donde está el corazón de la polémica: el movimiento obrero y el movimiento sindicalizado (que no necesariamente son lo mismo), en México, ya no son lo que solían ser. Pero los estudiosos y algunos expertos siguen asumiendo su análisis como si nada hubiera cambiado y, por ello, aún utilizan conceptos como: *corporativismo*, *contratos colectivos de protección*, *confederaciones obreras*, etcétera. Por lo consiguiente, cuando estos *lentes teó-*

ricos ya están vacíos de contenido, necesitan modificarse, dado que *el paradigma civilizatorio* ya cambió dramáticamente.

Tan sólo pensemos en lo siguiente: se afirma que ya es posible, utilizando únicamente la red de electricidad instalada (por arcaica que sea en algunos pueblos y comunidades) brindar los servicios de telefonía, televisión, radio e Internet en todas sus amplias posibilidades digitales y poner en un mismo *display* o pantalla desde un estado de cuenta o un programa de telesecundaria, hasta un trámite de servicio público electrónico.

Esta modificación plantea no sólo un cambio empresarial sino una modi-

ficación en el movimiento obrero y de trabajadores como nunca antes se había visto en la historia de la humanidad.

Este salto civilizatorio no lo podrán frenar los sindicatos, ni los contratos colectivos, pues sería tanto como si cuando se extendió el uso de la electricidad, a alguien se le hubiera ocurrido condenar a la gente a seguir utilizando antorchas y velas para iluminar las noches.

Este es el mayor interés de la prospectiva y, por ello, se debe seguir insistiendo en este próspero y fructífero análisis para entender más a profundidad hacia dónde va el movimiento sindical y cómo reaccionar a sus desafíos.



HAY CONGRESO DEL TRABAJO PARA RATO

Tengo una convicción absoluta del Congreso del Trabajo y de su labor como la principal instancia unificadora del movimiento obrero.



En esta entrevista, Carlos Rivas Ramírez, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores, la segunda central obrera más antigua del país y Vicepresidente del Congreso del Trabajo, habla sobre la historia de la Confederación que preside, de la situación del CT y del conflicto minero, entre otros temas, con la autoridad y experiencia que le confieren 57 años dedicados al sindicalismo.

Los primeros pasos

Sindicalmente nací en la CGT, organización a la que pertenezco desde hace 57 años y en la que he ocupado distintos cargos hasta llegar a la Secretaría General.

Mi vida laboral transcurrió en el transporte, concretamente en el de pasajeros que existía en la Ciudad de México. Empecé como cobrador, porque anteriormente el chofer sólo manejaba y lo acompañaba una persona que se encargaba de cobrar el boleto, ese fue mi primer trabajo, con el tiempo tuve varios ascensos, sin embargo, el destino me tenía una cita con el sindicalismo, encuentro que todavía no termina.

Resulta que del sindicato de trabajadores de la línea de transporte en la que prestaba mis servicios fui nombrado delegado de los consejos de la Federación General de Trabajadores de la CGT, fue así como se dio mi primer acercamiento con esta Confederación.

Platiquenos sobre la historia de la CGT

En 1918, a instancias del gobierno, nace la Confederación Revolucionaria Obrero Mexicana, la CROM, encabezada por Luis N. Morones, la idea era unificar a los trabajadores en un solo frente. Sin embargo, no todos estuvieron de acuerdo, entre ellos, los anarcosindicalistas y los comunistas de aquella época, quienes decidieron entonces constituir la Confederación General de Trabajadores.

La CGT ha vivido muchas etapas del movimiento obrero mexicano, recuerdo particularmente dos huelgas que fueron de gran trascendencia para el país: la huelga de los tranviarios y la de los sastres, que en ese entonces eran industrias muy importantes para la economía nacional.

Con el objetivo de ofrecer una mayor resistencia y fortalecer el movimiento obrero, nace el Frente Nacional Proletario y como anécdota puedo recordar que allá por 1943, se aprobó la ley del IMSS y con ella comenzaron a cobrarse las cuotas obrero-patronales, el problema es que sin existir la infraestructura suficiente: clínicas, hospitales, oficinas, etcétera, ya se descontaba la cuota a los trabajadores. Decidimos entonces hacer una manifestación en el Zócalo, situación que no gustó a las autoridades, quienes en el afán de reprimirnos, mandaron a los bomberos a dispersarnos a manguerazos, tal y como se acostumbraba en esa época. Esta anécdota como muchas otras las recuerdo ahora con nostalgia y las platico con cierto romanticismo.

Después de la última reelección de Víctor Flores ¿cuál es la situación del Congreso del Trabajo?

La CGT siempre ha estado convencida de la importancia que tiene la unificación del movimiento obrero y sí, efectivamente, a lo largo de la historia han existido instancias o personas internas o externas a esta organización que han querido dividirnos, pero sea como sea, ahí vamos caminando. Los conflictos existen, como existen en cualquier grupo, pensemos que si es difícil conciliar entre los miembros de una misma familia, mucho más lo es en organizaciones tan grandes y diversas.



Lo que no se vale, es que alguien intente a toda costa implantar sus ideas, sin importar las consecuencias, aun a costa de echar por la borda todo lo que con tanto trabajo se ha construido a lo largo de 40 años.

Insisto, yo tengo una convicción absoluta del Congreso del Trabajo y de su labor como la principal instancia unificadora del movimiento obrero. El CT tiene voz y presencia no sólo a nivel nacional, sino también internacionalmente.

No puedo negar que este organismo cúpula atraviesa una situación incómoda, que desafortunadamente se da internamente, la cual proyecta una imagen negativa, de he-

cho ésta es la mayor preocupación de los líderes del CT, el ejemplo que con estos conflictos se da a los jóvenes que un día ocuparán nuestros lugares. Sin embargo, insisto, estoy convencido de las bondades de esta central y le aseguro que hay Congreso del Trabajo para rato.

Una de las principales críticas hacia el sindicalismo es que sus líderes se inmiscuyen demasiado en las cuestiones políticas, incluso hay quienes afirman que sólo buscan el hueso y que los trabajadores sólo son pretexto. ¿Usted qué opina?

Afortunada o desafortunadamente es uno de los ámbitos que no podemos descuidar, siempre habrá quien

Un líder sindical como cualquier dirigente debe servir porque en el servicio se gana la autoridad.

esté de acuerdo y quien no. Más que creer que los sindicalistas nos involucramos en política por buscar el *hueso*, podríamos pensar que realmente se buscan las curules en la cámara para tener voz y voto a favor de nuestros representados, es necesario que exista una representación obrera que legisle y vigile por el bienestar de los trabajadores del país.

Son muchos los logros que a lo largo de la historia ha conquistado el movimiento obrero organizado, por mencionar algunos, el IMSS, el FONACOT, el INFONAVIT, el mismo CONAMPROS, es decir, no importa qué partido esté en el poder, lo importante es tener una representación digna en el legislativo para obtener los mayores beneficios para los trabajadores.

¿Qué opina de la situación al interior del Sindicato Minero?

No puedo decir mucho, porque desconozco el fondo del problema y es que Napoleón (Gómez Urrutia) no aparece, y con ello nos niega la oportunidad de conocer qué sucede realmente. Recientemente escuché a un dirigente sindical decir que no se podía tomar partido ni a favor ni en contra, porque se desconoce el paradero del exdirigente del Sindicato Minero y yo concuerdo con esta opinión.

¿Qué futuro le depara al sindicalismo?

Antes que nada tenemos la esperanza y la convicción de sobrevivir, para ello es necesario que los sindicatos encontremos el justo medio, otros tiempos demandan otras es-

trategias, actualmente si nos limitamos a exigir y a pedir las perlas de la virgen, los inversionistas simple y sencillamente cierran las cortinas de sus fábricas y se van a otro país, y entonces sí que buena la hacemos, los trabajadores con justa razón dirían: *no me defiendas compadre*. Es necesario usar el sentido común para resolver con la cabeza problemas que antes se resolvían a golpes. Se trata de preservar las fuentes de trabajo, porque sin ellas todo esto pierde sentido.

Lo importante es ser leales a la función que nos encomendaron los trabajadores cuando nos eligieron como sus representantes. Más que decir, hay que hacer, las palabras mueven, pero el ejemplo arrastra. Un líder sindical debe manejarse con honradez, con honestidad, con respeto. Es importante estar siempre bien presentado, cuidar la imagen, permanecer cerca de los trabajadores.

Un líder sindical no lo puede ser de escritorio, tiene que ir ahí donde están sus representados, conocer sus problemas, abogar por ellos, negociar en los mejores términos con la empresa, un líder sindical como cualquier dirigente, debe servir, porque en el servicio se gana la autoridad.



REFORMAS A LA LEY DEL IMSS

Desde el porfiriato los trabajadores demandaron derechos de seguridad social, principalmente el otorgamiento de pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo.

En 1917, en la declaración de derechos sociales, la seguridad social fue elevada a rango constitucional en la fracción 29 del Artículo 123 que señala: *es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y el bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.* Años más tarde, el 12 de agosto de 1925 fue creada la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro como una prestación para los servidores públicos, la cual otorgaba a los empleados del gobierno, jubilación y protección durante la vejez.

Nace el IMSS

La seguridad social nace formalmente el 19 de enero de 1943, con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, que surgió con el objetivo de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los mexicanos. De igual manera, en 1959 fue creado el Instituto de Se-

guridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

Los esquemas de seguridad social se mantuvieron vigentes por más de tres décadas, sin grandes modificaciones, no obstante los cambios en las tendencias demográficas y las constantes presiones financieras derivadas de las recurrentes crisis económicas que el país enfrentaba.

Los cambios sociales y económicos sugidos al paso de los años urgieron modificaciones al régimen de seguridad social, dando lugar a que el 12 de marzo de 1973, se llevara a cabo una de las primeras reformas importantes a la Ley del IMSS.

Esta reforma entró en vigor el 1 de abril de 1973, y sus principales objetivos fueron: la mejora en las prestaciones y la introducción de otras, el otorgamiento del derecho a las guarderías como un nuevo beneficio para las madres trabajadoras, el aumento en el número de asegurados, la incorporación voluntaria de nuevos sectores de la población y la actualización de la terminología para ponerla en consonancia con el derecho internacional del trabajo.

Los pilares de la seguridad social

Desde 1990 comenzó a discutirse una nueva propuesta de modificación a la Ley del IMSS que derivó en la más reciente reforma a esta ley

(1997), tomando como base el sistema de pensiones individualizado que rige en Chile.

Antes de esta última reforma, en 1992, se dieron otros cambios, al incorporarse a la legislación vigente un nuevo seguro denominado *Sistema de Ahorro para el Retiro, SAR*, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de febrero de 1992.

Como complemento de este sistema de ahorro, en 1994 se expidió la Ley de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, CONSAR, órgano técnico especializado, con amplias atribuciones para supervisar todo lo relacionado con el SAR (publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de julio de 1994).

En 1994, trece años después de la aplicación de las primeras reformas a la seguridad social en Chile, el Banco Mundial presentó en su informe *Envejecimiento sin crisis*, una serie de recomendaciones basadas en tres pilares con distintos objetivos, que debía cumplir la seguridad social, a saber:

Primer pilar: considerado como básico, administrado por el sector público, el cual tendría como objetivo aliviar la pobreza y sería financiado con impuestos.

Segundo pilar: sería complementario, administrado por el sector pri-

vado, totalmente financiado y regulado en forma tripartita.

Tercer pilar: tendría carácter voluntario, estaría enfocado a promover el ahorro para la vejez desde la perspectiva individual y sería totalmente autofinanciado.

México centró la reforma en el segundo pilar recomendado por el Banco Mundial, es decir, pasó de un sistema de seguridad social con fondos colectivos administrados por el Estado, a un sistema de seguridad con fondos individuales, administrado por bancos privados, conocidas como Administradoras de Fondos para el Retiro (AFORES).

Aunque en un principio hubo una serie de discusiones sobre el manejo de las cuotas obrero-patronales, finalmente se decidió que el cobro de éstas quedara a cargo del IMSS, el cual se encargaría a su vez, de depositar dichas cuotas en las respectivas cuentas individuales registradas en las Administradoras de Fondos para el Retiro que los trabajadores hubiesen seleccionado.

La nueva Ley del IMSS

En 1995, tuvo lugar la reforma de la Ley del Seguro Social, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 21 de diciembre de 1995. Después de algunas modificaciones, la nueva Ley del IMSS entró en vigor el 1 de julio de 1997.

Desde la perspectiva individual, la reforma impactó considerablemente, pues afectó el futuro de muchos trabajadores, principalmente de aquéllos que comenzaron su vida productiva después del 1 de julio de 1997. De este modo, las semanas

de cotización fueron incrementadas de 500 a 1,250, como condición para tener el derecho al otorgamiento de pensión por cesantía en edad avanzada o pensión por vejez (ver el cuadro 1).

La reforma a la Ley del Seguro Social establece un aumento en las semanas de cotización para tener derecho a ser pensionado, tanto para los casos de cesantía en edad avanzada, como para los de vejez, en ambas situaciones, el trabajador deberá tener a su favor en su cuenta individual lo suficiente para obtener una de las dos modalidades: renta vitalicia o retiros programados.

Glosario

Cuenta individual. Aquélla que se abre para cada asegurado en las Administradoras de Fondo para el Retiro (AFORES) y en la que se depositan las cuotas obrero patronales y estatal. Esta cuenta individual será integrada por las subcuentas:

de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, de vivienda y de aportaciones voluntarias.

Respecto de la subcuenta de vivienda, las AFORES deberán hacer entrega de los recursos al INFONAVIT, en términos de su propia ley.

Individualizar. El proceso mediante el cual se identifica la parte que se abona a las subcuentas correspondientes a cada trabajador de los pagos efectuados por el empleador y el Estado.

Pensión. La renta vitalicia o el retiro programado.

Renta vitalicia. El contrato por el cual la aseguradora, a cambio de recibir los recursos acumulados en la cuenta individual, se obliga a pagar periódicamente una pensión durante la vida del pensionado.

Retiros programados. La modalidad de obtener una pensión, fraccionando el monto total de los recursos de

Cuadro 1

Ley anterior (1973) IMSS Artículo 145	Nueva ley (1997) IMSS Artículo 154
Requisitos para pensión por cesantía Tener 60 años cumplidos. Tener 500 semanas cotizadas (reconocidas en el IMSS). Quedar privado de trabajo remunerado (baja del IMSS).	Requisitos para pensión por cesantía Tener 60 años cumplidos. Tener 1250 semanas cotizadas (reconocidas en el IMSS). Quedar privado de trabajo remunerado (baja del IMSS).
Ley anterior (1973) IMSS Artículo 138	Nueva ley (1997) IMSS Artículo 162
Requisitos para pensión por vejez Tener 65 años cumplidos. Tener 500 semanas cotizadas (reconocidas en el IMSS). Quedar privado de trabajo remunerado (baja del IMSS).	Requisitos para pensión por vejez Tener 65 años cumplidos. Tener 1250 semanas cotizadas (reconocidas en el IMSS). Quedar privado de trabajo remunerado (baja del IMSS).

la cuenta individual, para lo cual se tomará en cuenta la esperanza de vida de los pensionados, así como los rendimientos previsible de los saldos.

Seguro de sobrevivencia. Aquél que se contrata por los pensionados, por riesgos de trabajo, por invalidez, por cesantía en edad avanzada o por vejez, con cargo a los recursos de la suma asegurada, adicionada a los recursos de la cuenta individual a favor de sus beneficiarios para otorgarles la pensión, ayudas asistenciales y demás prestaciones en dinero previstas en los respectivos seguros, mediante la renta que se les asignará después del fallecimiento del pensionado, hasta la extinción legal de las pensiones.

Monto constitutivo. Es la cantidad de dinero que se requiere para contratar los seguros de renta vitalicia y de sobrevivencia con una institución de seguros.

Suma asegurada. Es la cantidad que resulta de restar al monto constitutivo el saldo de la cuenta individual del trabajador.

Sin embargo, la nueva Ley del Seguro Social de 1997 vigente, en sus artículos transitorios* dio la opción a los derechohabientes de pensionarse con el beneficio del anterior régimen del seguro social o incorporarse al nuevo.

Artículos transitorios*

Undécimo.- Los asegurados inscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta ley, al momento de cumplirse los supuestos legales o el siniestro respectivo que, para el disfrute de las pensiones de vejez, cesantía en edad avanzada o riesgos de trabajo, se encontraban

previstos por la ley del seguro social que se deroga, podrán optar por acogerse a los beneficios por ella contemplados, o a los que establece la presente ley.

Duodécimo.- Estarán a cargo del gobierno federal las pensiones que se encuentren en curso de pago, así como las prestaciones o pensiones de aquellos sujetos que se encuentren en periodo de conservación de derechos y las pensiones que se otorguen a los asegurados que opten por el esquema establecido por la ley que se deroga.

Décimotercero. Por cuanto hace a los fondos de los trabajadores acumulados en las subcuentas del retiro se estará a lo siguiente:

a) Los sujetos que se encuentren en conservación de derechos y que se pensionen bajo el régimen de la ley anterior, recibirán además de la pensión que corresponda, sus fondos acumulados en la subcuenta del seguro del retiro en una sola exhibición.

b) Los sujetos que lleguen a la edad de pensionarse por cesantía en edad avanzada y vejez bajo la vigencia de esta ley pero que opten por los beneficios de pensiones regulados por la legislación anterior, recibirán la pensión indicada bajo los supuestos de la ley que se deroga y además los fondos que se hubieren acumulado en su subcuenta del seguro del retiro. Los acumulados en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez serán entregados por las Administradoras de Fondos para el Retiro al Gobierno Federal.

El aumento en la esperanza de vida cimbró a las instituciones de seguridad social de los países latinoamericanos que se vieron rebasadas y en la necesidad de reformar la legislación en la materia.



¿CÓMO MEDIR LA PRODUCTIVIDAD?

Instrumentos como el SIMAPRO (Sistema de Medición y Avance de la Productividad) adquieren importancia en este mundo globalizado, donde las organizaciones se ven obligadas a invertir en capacitación para mantenerse competitivas en los mercados y/o para mejorar su capacidad de asimilación de nuevas tecnologías, sistemas de calidad y de organización de la producción y del trabajo. Al mismo tiempo las organizaciones tienen que responder a una necesidad social de mejorar las condiciones laborales, es decir que la formación conlleva a una mejora de la productividad y a la vez, a condiciones de trabajo decentes, para que la dinámica de mejora se sostenga en el tiempo.

Instalar un sistema de esta naturaleza y mantenerlo en el tiempo, es un desafío para las organizaciones,

no tanto por la dificultad para asimilar la metodología, la cual es relativamente sencilla, sino por tener que vencer una cultura laboral predominante, en la cual los espacios para el intercambio de conocimientos entre mandos medios, superiores y personal operativo, son muy reducidos.

¿Qué es SIMAPRO?

SIMAPRO es un sistema de aprendizaje permanente, integral e incluyente en las organiza-

ciones, focalizado a lograr los objetivos del área y de la organización en su conjunto. El propósito de este proceso es mejorar la eficiencia, la calidad y las condiciones de trabajo en las organizaciones, a través del involucramiento y compromiso del personal operativo, mandos medios y gerencia.

La base del SIMAPRO es la medición sistemática de los indicadores grupales que corresponden a los objetivos de la organización, previamente acordados por los factores de

Leonard Mertens

De nacionalidad holandesa, es licenciado en Economía y Doctor en Econometría. De 1996 a la fecha ha sido consultor internacional en gestión de productividad, formación, empleo y relaciones laborales de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, con base en México.



El SIMAPRO es una parte significativa del sistema de gestión de los Recursos Humanos. Tiene como objetivo aprovechar y movilizar todo el conocimiento con que cuenta la empresa, para el mejoramiento de la productividad organizacional y de las condiciones de trabajo.

la producción. A partir del análisis de los resultados de la medición por grupo o área, se generan acciones de mejora continua. A éstas se les da seguimiento respecto a su cumplimiento e impactos a través de la permanente retroalimentación grupal. Esto, a su vez es la base de los incentivos por productividad con que se reconoce el desempeño del personal. Las mejoras aplicadas se evalúan nuevamente a la luz de las mediciones, de modo que se obtiene un proceso virtuoso hacia la mejora continua.

El SIMAPRO convierte la gestión de recursos humanos o del personal en una función estratégica en la organización. Es una herramienta que moviliza las capacidades del personal para contribuir a los objetivos y metas que se acuerdan. Retroalimenta a la dirección sobre situaciones disfuncionales en las áreas, planteando compromisos de solución. O bien, plantea oportunidades que emergen desde la posición y perspectiva de la persona que se ocupa en su micro espacio, de la ejecución de una tarea o función específica.

El SIMAPRO es un instrumento orientado hacia el *trabajo decente* en las

organizaciones, centrándose en la participación e inclusión de todos los trabajadores y sindicato en procesos para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo.

¿Qué beneficios resultan del SIMAPRO?

Para la Empresa:

El SIMAPRO ayuda a cambiar la cultura de trabajo, hacia un ambiente laboral de colaboración y confianza, a partir de una comunicación efectiva y permanente entre gerencia, mandos medios y personal operativo, orientada al logro de los objetivos de las áreas. Ayuda a uniformar criterios de operación entre todo el personal, alineándolos con la misión, visión y valores de la organización. Facilita el involucramiento en proyectos de calidad, de cambio técnico o de organización. Genera acciones de mejora continua, a partir de compromisos y seguimiento de ambas partes.

Para los trabajadores y sindicato:

El SIMAPRO es un instrumento por el cual los trabajadores además de expresar sus puntos de vista en relación al trabajo y sus condiciones,

tienen la posibilidad de transformarlos en acciones de mejora, previamente avaladas y acordadas por el grupo o equipo al que pertenece. Este sistema permite conocer cuáles son los objetivos, los problemas y las oportunidades de la organización. La reflexión abierta y el hecho de ser tomados en cuenta, mejora la comunicación y las relaciones entre el personal operativo, los mandos medios y la gerencia. Al mismo tiempo, es un vehículo de capacitación permanente en una forma natural y práctica. Adicionalmente este sistema constituye un aliciente a los trabajadores, una vez que los hace partícipes de las mejoras a través de un programa de incentivos y reconocimientos.

Características

El SIMAPRO es un instrumento de aprendizaje organizacional, basado en una capacitación informal, donde se comparten conocimientos teóricos con prácticos y habilidades técnicas con sociales.

Es integral, porque se analizan y proponen mejoras, no sólo en los procesos productivos sino también en las condiciones laborales, entre ellas, la seguridad y salud en el tra-

La visión subyacente del SIMAPRO es que en la organización moderna, la optimización del resultado de un área o departamento es más que la suma de los desempeños individuales óptimos. Postula que el logro óptimo de los objetivos del área o departamento, depende además del grado de interdependencia entre los individuos. Esto incluye a factores como la cooperación entre las personas, la coordinación y gestión del personal, la definición y transmisión de los objetivos a alcanzar. El SIMAPRO es una herramienta para desarrollar esos factores claves en el desempeño organizativo.

bajo, la limpieza, el orden y el ausentismo. Los respectivos indicadores se normalizan bajo un solo estándar, que es la efectividad. Este sistema permite vincular la productividad de las organizaciones con una revisión sistemática de las competencias laborales del personal, mismo que participa activamente en la identificación y superación de obstáculos en los procesos productivos.

Es flexible porque puede adaptarse a cualquier organización que cuente con objetivos específicos y se adecúa fácilmente a nuevos propósitos o metas.

Es permanente porque el involucramiento y la mejora continua nunca terminan; pero a la vez se organiza por ciclos, de manera que permite evaluar el proceso y mejorarlo cuando sea necesario.

Es incluyente porque hace participar a todo el personal, desde quienes ocupan los puestos de menor jerarquía hasta el gerente general y, por-

que reconoce los aportes de mejora logrados. Parte de la convicción de que los detalles son pieza esencial de un sistema de mejora de la productividad, a partir de los avances que realiza cada persona en su trabajo.

¿Qué ventajas tiene la propuesta SIMAPRO?

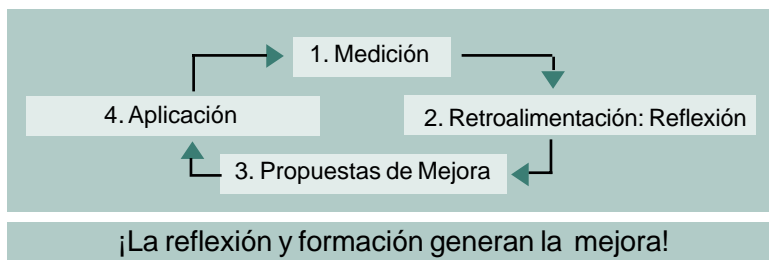
Las ventajas o bondades del sistema de medición SIMAPRO son varias.

En primer lugar, permite integrar en un solo sistema, metas que en un momento dado pueden contraponerse entre sí. Por ejemplo, el objetivo de producir cierta cantidad por hora y el de obtener determinado nivel de calidad del producto; ambas metas son importantes para la empresa, pero puede haber un punto donde una mayor cantidad afecte a la calidad y viceversa, donde una mayor calidad reduzca la cantidad.

En segundo lugar, el sistema permite sumar indicadores de diferentes clases en un solo índice de productividad, expresada en términos de efectividad. La complejidad que significa el manejo de varios indicadores a la vez, se reduce mediante este sistema a un solo número fácilmente accesible a toda la organización. La facilidad de comprensión de este índice, motiva al personal y por ende, contribuye a un ambiente de aprendizaje.

En tercer lugar, el sistema se desarrolla de abajo hacia arriba, partiendo del piso de la organización, del personal operativo, el cual es el que mejor conoce los factores críticos de la operación cotidiana y, cuáles son los indicadores más apropiados en la medición. A medida que el personal desarrolla el sistema, se identifica con éste y lo hace suyo, lo cual permite un diálogo real y crítico con la dirección sobre el camino a seguir, lo que a su vez mejora la comunicación entre los diversos niveles de la organización.

Cuadro 1



En cuarto lugar, a través de las reuniones de retroalimentación, el sistema de medición permite conectarse de manera natural con eventos formativos. Los problemas que se presenten a lo largo del proceso, deben considerarse como referentes obligatorios para desarrollar programas de capacitación basados en los principios de la alternancia entre la teoría y la práctica y que contribuyen directamente a la mejora de la productividad y condiciones de trabajo en la empresa. El sistema ayuda a generar un ambiente de motivación y estímulo al aprendizaje, estableciendo las bases para un trabajo calificado en la organización.

¿Para qué tipo de organización funciona?

El SIMAPRO funciona para cualquier tipo de organización y para todos los niveles. Se ha aplicado en organizaciones grandes pero también en micro y pequeñas; de igual forma, se ha aplicado tanto en las áreas

productivas como en las administrativas y las gerenciales.

Mientras haya interés en establecer y dar seguimiento de manera sistemática a objetivos, el SIMAPRO puede aplicarse como instrumento de su medición y mejora.

¿Con qué soporte se cuenta?

En México el SIMAPRO inició en 1995. Desde entonces y hasta la fecha se han desarrollado varios soportes para sostener y desarrollar el modelo entre las organizaciones en México y otros países de la región.

1. Una red de intercambio de experiencias entre empresas que aplican el SIMAPRO y que se reúnen periódicamente.
2. Un sitio en Internet donde están expuestas las experiencias y casos: www.oit.org.mx

El SIMAPRO mide y mejora el desempeño del personal, cambiando los patrones de motivación existentes y relacionando los esfuerzos de manera directa con los objetivos de la organización, mejorando la organización del trabajo, reduciendo el desperdicio de tiempos y esfuerzos, así como las condiciones y actos inseguros de trabajo.

3. Manuales e instrumentos y formatos prácticos de medición y procesamiento de los datos, disponibles en el mismo sitio web.
4. Un software con plataforma internet como soporte para el procesamiento de los datos y seguimiento a los compromisos.
5. Un weblog donde se colocan novedades, comentarios y tips sobre la aplicación de SIMAPRO: www.leonardmertens.com/blog

LA HUMILDAD HACE GRANDE AL LÍDER

¿Es posible impulsar y potenciar el liderazgo con una actitud humilde? En este mundo que exalta con entusiasmo al líder de personalidad magnética y al ejecutivo exitoso, Carlos Llano, fundador del IPADE, sostiene contra toda lógica competitiva, que el auténtico liderazgo alimenta sus raíces en una actitud humilde que ayuda a cumplir los objetivos de la empresa y la hace más productiva.

Actualmente, pareciera que hablar de humildad en el dirigente es casi tan absurdo, como hablar de un círculo cuadrado, como si dirigir una institución y ser humilde fuera una contradicción interna. Esta falta de humildad no es un problema sólo conceptual sino también empírico e histórico. Un claro ejemplo de ello lo encontramos en la Grecia clásica, pues en la formación que se impartía a los jóvenes, jamás aparece el vocablo humildad, una vez que los griegos se consideraban seres superiores.

Todas las personas tenemos derecho a buscar la buena fama y el prestigio, avalado por nuestro comportamiento. Pero una fama que no se lleva con la humildad, es aquella que tiene un dejo de soberbia. *Si se es superior no se puede ser humilde.* Pero, sí es posible poseer buena fama como consecuencia lógica de vivir con humildad.

La humildad ubica al líder

*Por la humildad conocemos el límite de nuestras fuerzas*¹, lo cual nos ayuda a conocer aquellos obstáculos que nos dificultan ser verdaderos dirigentes. Por otra parte, este valor, nos impide exagerar nuestras cualidades, y a no sentirnos superiores a los demás. La humildad enseña que no hay competidor pequeño, es decir, los demás no son inferiores a nosotros. De esta actitud se desprende otra que la fortalece: la disposición constante de pedir consejo.

*La humildad es la verdad. Pero aplicada al conocimiento de lo que somos, no nos deja creer jamás que hemos llegado a la cumbre en ningún sentido, ni cegarnos hasta el punto de no ver lo mucho que nos queda por adelantar y la ventaja que otros nos llevan*². Cuando conocemos que sabemos menos, preten-

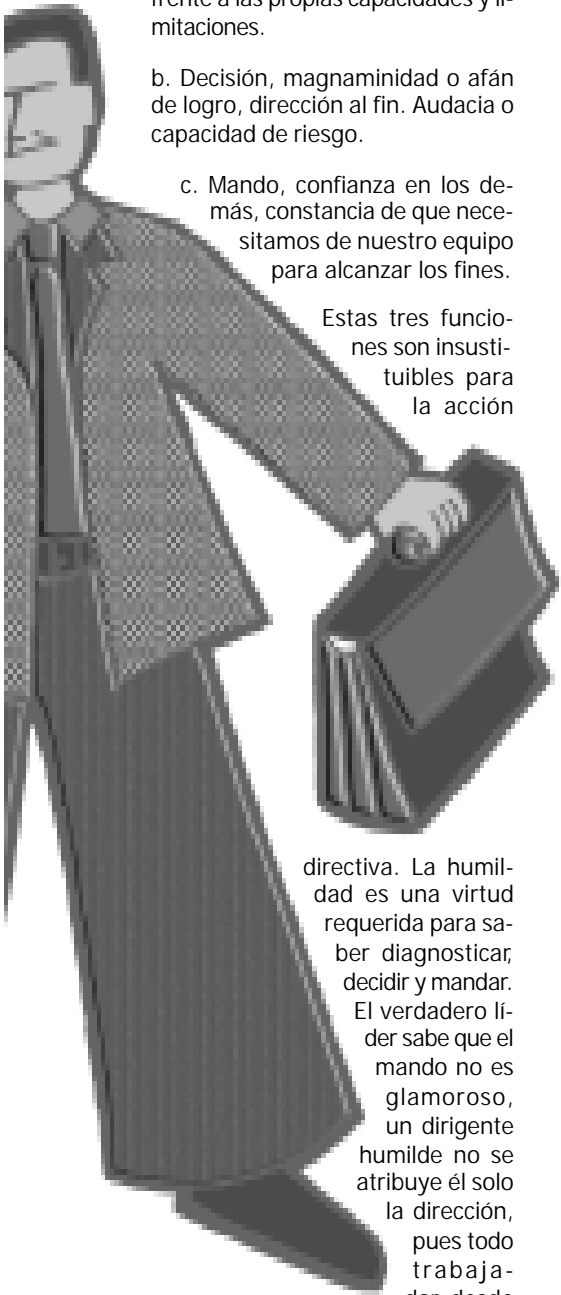
demos ser más. Aceptar que la humildad sea la verdad nos obliga a rectificar, y rectificar, sobre todo, si las equivocaciones versan sobre uno mismo.

El liderazgo y la dirección se deben identificar dentro de las organizaciones

El liderazgo es la dirección de hombres. Por ello, afirmamos que la humildad potencia todas las virtudes del líder. La dirección necesita tres factores:

a. Diagnóstico, que es la objetividad frente a las oportunidades. Humildad





frente a las propias capacidades y limitaciones.

b. Decisión, magnanimidad o afán de logro, dirección al fin. Audacia o capacidad de riesgo.

c. Mando, confianza en los demás, constancia de que necesitamos de nuestro equipo para alcanzar los fines.

Estas tres funciones son insustituibles para la acción

directiva. La humildad es una virtud requerida para saber diagnosticar, decidir y mandar. El verdadero líder sabe que el mando no es glamoroso, un dirigente humilde no se atribuye él solo la dirección, pues todo trabajador, desde

el colaborador que acaba de ingresar hasta el directivo, han de dirigir a su nivel.

Si la humildad es inherente en cada una de las operaciones directivas, diagnóstico, decisión y mando, tendremos una organización líder. No hay peor enemigo para el crecimiento de nuestra organización, que el orgullo. La humildad no se transmite a través de teorías abstractas, se transmite por medio del ejemplo de los dirigentes. La humildad debe ser vivida, en primer lugar, por la cabeza de la organización, pues un jefe humilde es tremendamente atractivo. Debemos formar, en nuestros sindicatos, líderes humildes.

El ejemplo del líder

Suele decirse que el líder es el primero, pero este término carece de sentido, si no se especifica en qué debe serlo. El liderazgo, bien entendido, no es tener el primer lugar en el mando, sino en el ejemplo.

Tenemos que evitar la hipertrofia y aumentar la inclusión. La dirección general debe desprenderse de sus adornos. Los verdaderos dirigentes tienen que volver a la simplicidad de los valores personales, regresar a la vida sencilla, comenzando por esa comunidad primera e insustituible que es la familia, sin la cual no habría organización.

La austeridad, la sencillez, el desapego, la alegría, la sobriedad, la modestia, etcétera, son virtudes reclamadas para el dirigente, aunque él no lo sepa. Para cualquier líder es un requisito vivir lo que anhela sean los demás. Más que tener códigos de ética, la empresa necesita

líderes coherentes, que vivan lo que dicen, esto es más efectivo que cualquier ideario.

El líder que la organización necesita, debe tener la capacidad de trabajar con *todos*, incluso con aquellos con quienes no tiene afinidad. Cuando uno es humilde, contagia la humildad, es decir, muestra a los demás que esta virtud puede ser vida.

Actualmente, el concepto de liderazgo no puede ser asumido por una sola persona; el líder es el equipo, por lo tanto, debe haber humildad en todos los elementos que conforman el equipo.

La humildad no puede ser aprendida por descripción. El líder, si quiere difundir la humildad al equipo, debe hacerlo a través de su ejemplo. Pues el hombre que se relaciona humildemente con los demás, resulta infinitamente atractivo. La soberbia repele, y la humildad atrae.

Un líder humilde ve la sucesión como algo natural

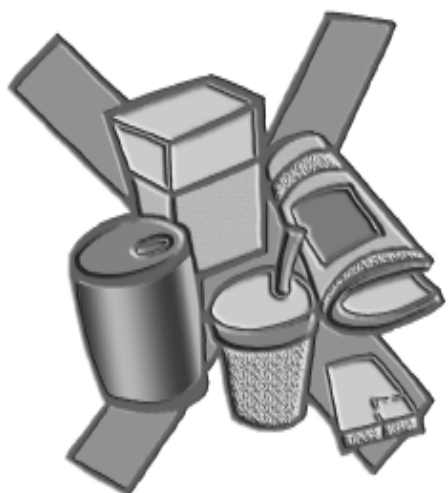
El verdadero líder se muestra, precisamente cuando deja el cargo de líder. Debemos ser líderes firmes y humildes. El hombre humilde reconoce como algo muy natural, la transitoriedad, es decir, la sucesión. Y es capaz de preparar a sus sucesores. Por eso decimos que el hombre líder se muestra cuando deja de serlo. Y si durante este proceso no ha sabido avanzar, ha perdido la batalla.

¹ Balmes Urpía, Jaime: *El criterio*.

² *Ibid.* *El criterio*

LOS GASTOS HORMIGA

El extraño caso de los bolsillos vacíos antes de la quincena:



La víspera del día de pago, Carmen —quien personifica el resumen de los entrevistados—, se lamenta no contar con liquidez, pues aunque lleva un orden en sus gastos fijos (vivienda, alimentos, servicios y tarjeta de crédito), sabe que tiene fugas de capital pero no alcanza a visualizar dónde.

Profesionista, soltera, de 30 años, comparte un departamento con otra amiga y como gasto principal tiene la mensualidad de su auto.

Al llegar a casa, esa tarde tomó lá-

piz y papel, revisó comprobantes (tintorería, celular, gasolina) y se encontró con un faltante de más de 600 pesos. Sorprendida, trató de recordar en qué gastó ese dinero, después de unos minutos descubrió alrededor de 15 gastos menores por semana, de esos que pasan desapercibidos, porque se pagan con las monedas del día.

Cinco pesos del cafecito diario, 20 de los cigarros, 6 del refresco, 15 de la revista semanal, dulces y propinas, así encontró el faltante mensual, reconoce Carmen.

Gasto hormiga: Valor de los desembolsos menores pero constantes

Gastos hormiga (\$)

Productos	Consumo promedio	Cantidad comprada en la semana	Precio	Gasto semanal	Gasto mensual	Gasto anual
Cajetilla de cigarros con 20 piezas	1 caja por 2 días	3.5	19.0	66.5	266.0	3,458.0
Refresco en lata de 355 ml.	1 pieza por día	7.0	5.5	38.5	154.0	2,002.0
Café de maquinita	1 vaso por día	7.0	5.0	35.0	140.0	1,820.0
Chicles	1 barra por semana	1.0	4.0	4.0	16.0	208.0
Revista semanal	1 por semana	1.0	15.0	15.0	60.0	780.0
Gasto total si consume estos productos:				159.0	636.0	8,268.0

Fuente: Precios recabados en pequeños establecimientos de la Ciudad de México, 15 de septiembre de 2005

Para disminuir el gasto hormiga se necesita un objetivo: el café y las galletitas de media mañana se pueden convertir dentro de seis meses en un fin de semana en la playa.

Estos caprichos diarios cual hormigas en fila representan fugas inconscientes que pueden devorar el ingreso mensual, coinciden especialistas entrevistados.

¿Qué tanto es tantito?

Al hacer cálculos Carmen descubrió que sus pequeños gustos superaban los 8 mil pesos anuales y pensó que no había salido de vacaciones el último verano por no contar con el dinero para un *Viaje Todo Pagado*. Estimó que si reducía sus pequeños gustos a la mitad, podría tomar un paquete por 4 días y 3 noches en un hotel cuatro estrellas a Ixtapa (\$2,750.00) o a Huatulco (\$3,215.00), de acuerdo con el portal www.despegar.com.

Para la mayoría de las personas el mes se hace demasiado largo y el dinero no alcanza antes de fin de la quincena. Muchos creen que con pagar todas sus obligaciones cada mes todo va bien, lo que prepara el terreno para desagradables sorpresas financieras y que finalmente los desequilibran.

Cada uno sabe mejor que nadie cómo obtener el mayor beneficio de su dinero, pero si establece cuánto puede destinar semanalmente en gastos de impulso sin afectar el presupuesto, evitará llegar a fin de mes como Carmen.

En blanco y negro

Para ello es conveniente pensar en un plan. Escribir las metas le ayu-

dará a hacerse cargo de su propia situación financiera y a reducir un poco el estrés.

Para crear un plan, revise sus gastos en esta materia por un par de semanas, anote cada elemento que compra y el monto que gasta, le sorprenderá cuánto derrocha en cosas innecesarias, ajuste sus gastos hasta conseguir que funcione.

Si controla estos gastos y los reduce, por decir, a la mitad, ¿ha pensado en qué podría utilizar esa cantidad de dinero?

Calcule su gasto hormiga (\$)

Siempre subestimamos nuestros gastos, es parte de la naturaleza humana. Compare el dinero que tiene disponible al final de la quincena con el que ha gastado. Establezca prioridades en sus futuros desembolsos.

La situación financiera de cada persona es única, depende de los gustos y necesidades individuales.

Carmen admite que no está del todo entusiasmada de reducir sus antojos, pero al mismo tiempo reconoce que siente alivio al poder controlar sus ingresos y ver en qué ha gastado.

Para disminuir el gasto hormiga o posponer el consumo, necesita un objetivo: el café y las galletitas de media mañana se pueden convertir

dentro de seis meses en un fin de semana en la playa.

Fijar metas es la base de la planificación financiera, exige esforzarse para pensar cómo se puede lograr una vida plena.



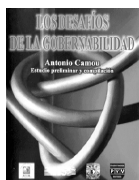
PARA SABER MÁS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO



Los nuevos retos de la gobernabilidad democrática, Colección Editorial del Gobierno del Cambio, Fondo de Cultura Económica (FCE), México, 2005, 184 pp.

El cambio vivido a partir del 2 de julio de 2000 propició una nueva forma de hacer política y de enfrentar los problemas inherentes a la gobernabilidad democrática en una sociedad tan plural y compleja como la mexicana. Para ello, la Secretaría de Gobernación ha sido instancia de diálogo y quehacer político permanente con partidos, organismos de la sociedad civil y asociaciones religiosas.

El acotamiento de los poderes presidenciales y la sana ausencia de un partido mayoritario o hegemónico, aunado a un respeto sin precedentes a la separación de poderes, dieron nuevo rostro a la práctica política gubernamental y a la convivencia social. Este libro da cuenta de los problemas enfrentados, las estrategias seguidas y los logros alcanzados en el fortalecimiento del Estado de Derecho.



Los desafíos de la gobernabilidad. UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales/Plaza y Valdés Editores/Flacso, 2001, 338 pp.

Las preocupaciones asociadas a la noción de gobernabilidad comenzaron a ingresar en la agenda de los políticos y estudiosos de los países centrales desde mediados de los años setenta, junto con la crisis de las economías desarrolladas, la creciente diferenciación de las sociedades complejas, el surgimiento de nuevos movimientos e identidades sociales, la parábola declinante del *Estado de Bienestar*, y los nuevos desafíos de la agenda trasnacional. En América Latina, por su parte, la discusión sobre el tema estuvo enmarcada por tres abigarrados procesos que comenzaron a desarrollarse con especial énfasis a partir de los años ochenta: el proceso de crisis, ajuste y reestructuración económica; el agotamiento del modelo del Estado interventor y su consiguiente redefinición en términos de la Reforma del Estado; y el cam-

biante itinerario de las transiciones y consolidaciones democráticas.

Pero a pesar de la creciente centralidad de los problemas de gobernabilidad, los perfiles del debate político y académico siguen siendo todavía borrosos, y es habitual que gobierno y oposición, o que analistas políticos con diferentes simpatías ideológicas, hagan un uso discrecional del término. Aunque la tarea es enorme, este libro pretende ser una contribución al esclarecimiento de la tensa relación entre gobernabilidad y democracia. Para ello reúne algunas de las más importantes aportaciones teóricas que se han elaborado en los últimos años, a fin de declinar un mapa conceptual de la cuestión, con especial referencia a los desafíos que enfrentan los países latinoamericanos en la hora actual.

INFORMACIÓN ECONÓMICA

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

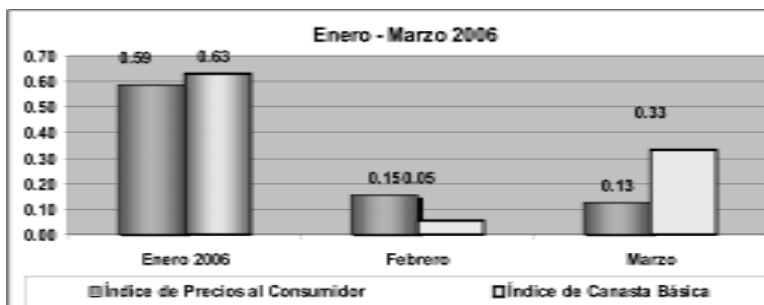
Inflación, precios al consumidor y precios de la canasta básica enero - marzo 2006

En marzo de 2006, la inflación general en los precios al consumidor registró un incremento promedio de 0.13 por ciento, lo cual fue 13.3 por ciento inferior al incremento experimentado en febrero. De manera acumulada, al cierre del primer trimestre del año, el crecimiento inflacionario ascendió al 0.87 por ciento, lo que en comparación al mismo período de 2005 (0.79), significó que la inflación en el año en curso fuera 10.13 mayor.

Respecto a los precios de los 80 productos y servicios que integran la canasta básica, la inflación oficial arrojó un incremento promedio de 0.33 por ciento para marzo de 2006, lo que en comparación al mes anterior fue considerablemente mayor. Acumuladamente, durante los tres primeros meses del año, el incremento promedio en la inflación experimentada en los bienes y servicios básicos sumó 1.02 por ciento, que en relación al mismo lapso del año anterior (1.07) fue ligeramente superior.

MES / AÑO	PRECIOS CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO		MENSUAL	ACUMULADO
Diciembre 2005	116.301	—	—	119.848	—	—
Enero 2006	116.983	0.59	0.59	120.601	0.63	0.63
Febrero	117.162	0.15	0.74	120.664	0.05	0.68
Marzo	117.309	0.13	0.87	121.068	0.33	1.02

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

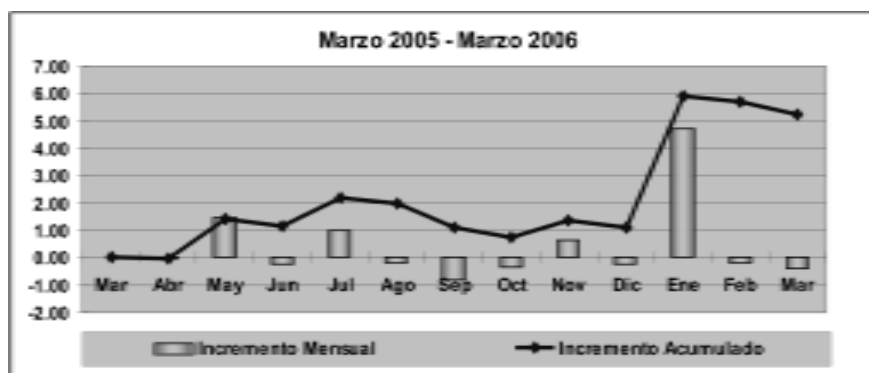


Salario promedio de cotización al IMSS marzo 2005 - marzo 2006

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
2005			
Marzo	188.10	—	—
Abril	188.00	-0.05	-0.05
Mayo	190.80	1.49	1.44
Junio	190.30	-0.26	1.17
Julio	192.20	1.00	2.18
Agosto	191.80	-0.21	1.97
Septiembre	190.20	-0.83	1.12
Octubre	189.50	-0.37	0.74
Noviembre	190.70	0.63	1.38
Diciembre	190.20	-0.26	1.12
2006			
Enero	199.20	4.73	5.90
Febrero	198.80	-0.20	5.69
Marzo	198.00	-0.40	5.26

* Promedio de la población asalariada permanente. INEGI.

Para marzo de 2006, el salario integrado con el cual cotizan en promedio los trabajadores asegurados en forma permanente y eventual en el IMSS fue de 198.00 pesos diarios, esto determinó una baja de 0.40 por ciento. De manera anual con respecto al dato del mes de marzo del año pasado, dicha cotización promedio de los trabajadores se vio incrementada en 5.26 por ciento.

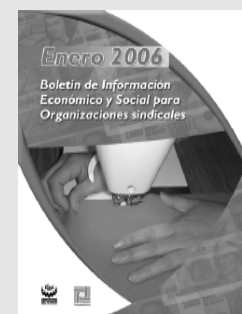
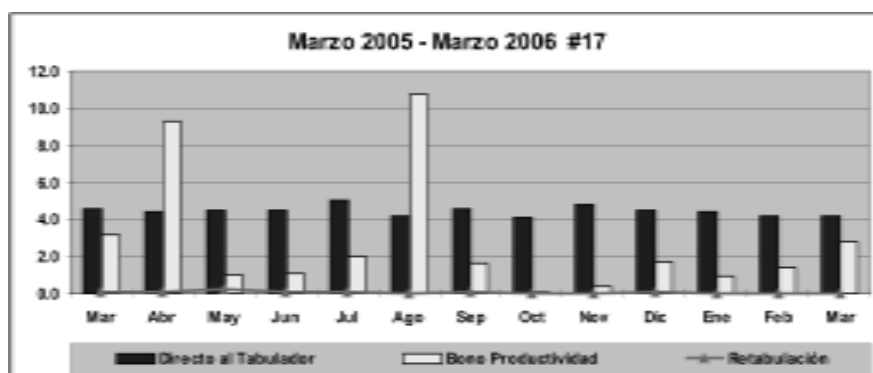


* Promedio de la población asalariada permanente. INEGI.

Incremento por revisiones salariales y contractuales marzo 2005 - marzo 2006

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL TABULADOR	BONO DE PRODUCTIVIDAD	RETABULACIÓN
2005			
Marzo	4.6	3.2	0.1
Abril	4.4	9.3	0.1
Mayo	4.5	1.0	0.2
Junio	4.5	1.1	0.1
Julio	5.0	2.0	0.1
Agosto	4.2	10.8	0.001
Septiembre	4.6	1.6	0.1
Octubre	4.1	0.1	0.003
Noviembre	4.8	0.4	0.01
Diciembre	4.5	1.7	0.1
2006			
Enero	4.4	0.9	0.02
Febrero	4.2	1.4	0.01
Marzo	4.2	2.8	0.003

En marzo de 2006, los incrementos obtenidos con motivo de las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en empresas de competencia federal sumaron 7.003 por ciento en promedio, correspondiendo 4.2 por ciento de incremento directo al tabulador de salarios, 2.8 por ciento al bono de productividad y 0.003 por ciento a negociaciones de retabulación salarial. En comparación al incremento obtenido en marzo del año pasado (7.9 por ciento), en este año, el incremento por la suma de los tres conceptos fue 11.35 por ciento inferior.



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

Instrucciones:

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

Indicadores

Tasa de desempleo abierto y trabajadores asegurados en el IMSS febrero 2005 - febrero 2006

MES / AÑO	TASA PORCENTUAL DE DESEMPLEO ABIERTO*	TOTAL TRABAJADORES ASEGURADOS**	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS			
			AUMENTO (PERSONAS)		INCREMENTO PORCENTUAL	
			MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
2005						
Febrero	3.93	12,688,871	—	—	—	—
Marzo	3.95	12,711,351	22,480	22,480	0.18	0.18
Abril	4.20	12,801,940	90,589	113,069	0.71	0.89
Mayo	4.29	12,823,530	21,590	134,659	0.17	1.06
Junio	3.54	12,847,253	23,723	158,382	0.18	1.25
Julio	3.50	12,896,725	49,472	207,854	0.39	1.64
Agosto	4.05	12,951,497	54,772	262,626	0.42	2.07
Septiembre	3.70	13,079,719	128,222	390,848	0.99	3.08
Octubre	3.57	13,222,107	142,388	533,236	1.09	4.20
Noviembre	2.99	13,334,607	112,500	645,736	0.85	5.09
Diciembre	2.84	13,184,863	-149,744	495,992	-1.12	3.91
2006						
Enero	3.53	13,222,283	37,420	533,412	0.28	4.20
Febrero	3.60	13,345,459	123,176	656,588	0.93	5.17

* Encuesta Nacional de Empleo. INEGI.

** Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales. IMSS

En febrero de 2006, del total de la población en edad y condiciones de trabajar, conocida como Población Económicamente Activa, el 3.60 por ciento se registró en situación de desempleo abierto al no contar con una ocupación formal laboral ni estar subempleado, ello en comparación al mes anterior determinó que el nivel de desempleo acusara un incremento de 1.98 por ciento. En forma anual, respecto al mismo mes de febrero del año pasado, sin embargo, el número de personas desempleadas acusó una disminución de 8.39 por ciento, al descender desde una proporción de 3.93 por ciento.

Durante febrero de 2006, el número de trabajadores ocupados formal-

mente al estar registrados de manera permanente y eventual en el IMSS, aumentó en 123 mil 176 personas respecto al registro del mes previo, ello significó un incremento de 0.93 por ciento que en comparación al incremento del mes anterior fue de más del doble. De manera

anual respecto a lo ocurrido en febrero del año anterior, el empleo formal se vio incrementado en 656 mil 588 trabajadores ocupados, lo que significó un incremento de 5.17 por ciento en el nivel de ocupación formal.

