



# MUNDO DEL TRABAJO

AÑO 2 / No. 17 / 2006

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

## La ayuda mutua, origen y destino del sindicalismo

Fomentar esquemas de previsión social para mejorar la calidad de vida

## La fuerza de la razón puede más que la irracionalidad de la violencia

Entrevista con José Ramírez Gamero, Secretario de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM

## ¿Líder, administrador o estratega?

# DE LA CARIDAD A LA JUSTICIA

En los albores del sindicalismo, la defensa de los derechos laborales o gremiales, se entremezclaba con las acciones propias del mutualismo, es decir las obras realizadas en beneficio del otro.

Una vez que los sindicatos lograron que sus conquistas laborales fueran cobijadas por la legislación laboral, el Estado, asumió el control de la seguridad social.

Sin embargo, ante las transformaciones que ocurren actualmente en el mundo del trabajo, provocadas por un desenfrenado proceso globalizador, aunadas a los cambios demográficos de los últimos años, con una población cuyas expectativas de vida aumentaron considerablemente, la seguridad social que ofrecen los gobiernos, ha sido rebasada.

Es aquí donde se hace impostergable la respuesta integral y oportuna de los sindicatos que, fieles a sus orígenes, tienen la oportunidad de promover al interior de sus organizaciones y fuera de ellas, alternativas de previsión social que complementen y mejoren las opciones que en este terreno se ofrecen a los trabajadores.

Históricamente los sindicatos han logrado una serie de beneficios que en su momento mejoraron en mucho la calidad de vida de los trabajadores. Hoy la historia se repite, las organizaciones sindicales tienen ante sí la enorme responsabilidad de solidarizarse con sus agremiados, de traspasar el ámbito estrictamente laboral para adentrarse en un plano más personal y contribuir al bienestar integral de los trabajadores y de su comunidad. No sólo de pan vive el hombre, ni de la sola defensa de los derechos laborales viven los sindicatos.

Juan Somavía, actual Director General de la OIT nos alerta diciendo que *la polarización social que atraviesa el planeta está empezando a amenazar la estabilidad misma de nuestras sociedades*, por lo que es un imperativo elaborar ALTERNATIVAS que contrarresten o mitiguen la enorme desigualdad social. *Conforme se adentra el siglo XXI, los sindicatos perfilan nuevas propuestas con un irrenunciable proyecto histórico para hacer realidad la justicia social, la igualdad y la solidaridad.*



**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  
Ángel Flores  
Sergio Guzmán  
Armando M. Rojas  
Felipe Acosta

REVISIÓN  
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](mailto:veronica@conampros.gob.mx)  
[www.conampros.gob.mx](http://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** La ayuda mutua, origen y destino del sindicalismo. Fomentar esquemas de previsión social para mejorar la calidad de vida.



## Presencia

- 11** La fuerza de la razón puede más que la irracionalidad de la violencia

## Entre líderes

- 14** ¿Líder, administrador o estratega?



## Gestión

- 18** De trabajadores a socios. Por una cultura cooperativista

## Técnica

- 24** Los privilegios del salario

## Protección al salario

- 26** Tarjeta roja. Error: gastar al máximo y pagar el mínimo

## Integración

- 28** Para saber más sobre el mundo del trabajo

## Indicadores

- 29** Información económica



### Seis años de diálogo constructivo con los sectores productivos

*El gobierno del cambio cumple con la consolidación de la estabilidad macroeconómica, la economía mexicana ha alcanzado una mayor fortaleza, se ha mantenido la disciplina en el manejo de las finanzas públicas y se ha controlado la inflación, lo que ha permitido reducir las tasas de interés y recuperar el poder adquisitivo de los salarios,* señaló el titular de la Secretaría del Trabajo, Francisco Javier Salazar Sáenz.

Al participar en la sesión nacional simultánea del Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos, realizado en la residencia oficial de Los Pinos, el Secretario del Trabajo dijo que en materia laboral se ha impulsado la Nueva Cultura Laboral, se han reducido significativamente



las huelgas, se ha fomentado la libre negociación colectiva y la creación de empleos, entre otros aspectos.

Como parte de las intervenciones, en las que participaron los gobernadores de Durango, Ismael Alfredo Deras, de Zacatecas, Amalia García y de Veracruz, Fidel Herrera, los empresarios y líderes obreros presentes refrendaron su apoyo al Primer Mandatario.

Alberto Núñez Esteve, presidente de la Coparmex, enfatizó que diálogo es lo que necesita el país. *Mucho trabajo nos ha costado alcanzar todos estos avances. Nadie, nadie tiene derecho a tratar de echar para atrás lo que con tanto esfuerzo hemos logrado.*

Joaquín Gamboa Pascoe, Secretario General de la CTM, expresó que un país que no se rige por la ley y por sus instituciones, es un país de arbitrariedades y de retroceso que no *debemos permitir de ninguna manera.* En el evento, los sectores productivo, obrero, empresarial y académico, reconocieron que durante este sexenio, el diálogo ha sido abierto, con lo cual las relaciones entre los factores de la producción han mejorado en beneficio de todos.

### Positivo el balance en materia laboral: Salazar Sáenz

*Hacia el final del sexenio del presidente Vicente Fox, el balance en política laboral, a todas luces, es positivo,* señaló Francisco Javier Salazar Sáenz, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al subrayar la importancia de la creciente generación de empleos formales.

En este sexenio se registró el menor número de huelgas en el país en la historia reciente, la recuperación real del salario de los trabajadores y de los empleos formales son sólo algunas muestras de la estabi-



lidad laboral que vive el país. Hasta el 31 de julio estaban registrados 13.7 millones de trabajadores asegurados en el IMSS, lo que significa que continúa la recuperación del

*empleo asegurado; el incremento, en lo que va del año, es de 631 mil empleos formales.*

Al inicio de esta administración Fonacot trabajaba con números rojos y hoy el Gobierno lo ha vuelto rentable, con finanzas sanas y, por primera vez, obtiene remanente de operación. *La economía mexicana ha alcanzado una mayor fortaleza y estabilidad gracias, entre otros factores, a la decisión del presidente Fox de mantener una estricta disciplina en el manejo de las finanzas públicas,* afirmó el funcionario.

### *Estable el clima laboral minero: Salazar Sáenz*

El Secretario del Trabajo, Francisco Javier Salazar Sáenz, aclaró que el clima laboral en el sector minero del país es estable. El funcionario destacó que prácticamente todas las plantas mineras ya están abiertas y en el caso de Nacozari, donde se canceló el contrato colectivo con el sindicato minero, ya fueron recontratados 500 trabajadores y con mejores salarios. Nadie puede hablar de que no hay un buen ambiente laboral en la minería, porque sólo es un caso en el país, en el que seguidores de Napoleón Gómez Urrutia tomaron la empresa para pedir la restitución del dirigente que los propios trabajadores destituyeron, estableció. En ese sentido, Salazar Sáenz dejó claro que la de-

pendencia a su cargo contestará dentro del plazo y los términos legales el oficio en el que el grupo afín a Gómez Urrutia le solicita la restitución de su ex dirigente, de acuerdo a una asamblea que llevaron a cabo. *Nosotros lo que hemos dicho es que la negociación debe ser local, porque no es un problema de una prestación o de una cláusula. Lo que ellos solicitan es el reconocimiento de Gómez Urrutia, que no es un desconocimiento nuestro, sino del propio sindicato*, explicó. También celebró que se haya instalado una comisión negociadora, pues consideró que se están acercando las posiciones y confió en que llegarán a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.



*El secretario del Trabajo, Francisco Javier Salazar Sáenz, señaló que el clima laboral en el sector minero del país, es estable.*

### *Se unirá el CT a cadena humana*

- *Aceptó la invitación de la Coparmex para mostrar su inconformidad por los problemas postelectorales*
- *Aseguran que su participación no tiene ningún tinte político*

El Congreso del Trabajo, CT, aceptó la invitación de la Coparmex de sumarse el próximo 10 de septiembre a la *cadena humana por la paz, la concordia y la unidad de los mexicanos*, a la que está convocando la organización civil *Sociedad en Movimiento*.

A nombre del CT, su vicepresidente Carlos Rivas aceptó la invitación de la Confederación Patronal de la República Mexicana, Coparmex, *aunque aclaró que los dirigentes de los sindicatos, confederaciones y federaciones que integran esta central sindical son libres de participar o no en esa manifestación*.

Durante una reunión del pleno del CT, encabezada por su presidente Víctor Flores, el presidente de la Coparmex, Alberto Núñez Esteva, asistió para pedirles que se sumen a la manifestación por la paz, y aclaró que con ello se busca que la sociedad en su conjunto manifieste su inconformidad por los problemas postelectorales.

A nombre de *Sociedad en Movimiento*, el empresario destacó la necesidad de que todos los sectores del país apoyen esta cadena que se pretende formar de la Glorieta de Los Insurgentes a Ciudad Universitaria, principalmente con la participación de los trabajadores.

## Reprocha la CROC los bloqueos perredistas

*Es necesario que haya acercamientos entre los representantes de los trabajadores y el sector patronal para evitar que haya despidos de trabajadores por la falta de actividad económica en la zona del centro, a raíz de los plantones en Paseo de la Reforma y el Zócalo, señaló el secretario general de la CROC, Isaías González Cuevas, quien, no obstante, reprochó que se afecte a la clase trabajadora con ese tipo de bloqueos en avenidas principales.*

El líder sindical reiteró que el Gobierno interino del Distrito Federal está obligado a aplicar las leyes y suspender los plantones perredistas y coincidió con la Coparmex en que la clase trabajadora y el sector empresarial de la ciudad de México han

sido afectados por las movilizaciones en apoyo al candidato presidencial de esa coalición.

Sostuvo que en el Distrito Federal hay un reglamento que no se cumple, *puesto que no se puede permitir que se suspenda el libre tránsito y que las autoridades se laven las manos y dejen todo en la impunidad.* Aceptó que la CROC apoyó a Andrés Manuel López Obrador, como candidato a la Presidencia de la República. *Nosotros le dimos el voto a López Obrador, pero eso ya pasó, del plantón ya no nos han consultado, y nosotros necesitamos pedir la opinión de la base de la CROC y no lo hemos hecho porque es una cuestión postelectoral que ya no nos compete,* declaró el dirigente croquista.

## Levantán huelga en Volkswagen de México

El Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen y ejecutivos de la empresa alemana en México levantaron la huelga que duró cinco días en la planta de Puebla.

Los obreros obtuvieron un aumento de 4 por ciento directo al salario y 1.5 por ciento en prestaciones. Este incremento está por arriba de lo que marca el índice de la inflación en el país y supera las revisiones de Ford Motor Co. que fue de 3.7 por ciento y de Nissan con 2.8 por ciento. Los huelguistas recibirán el pago de 50 por ciento de salarios caídos. Durante los cinco días de huelga se dejaron de producir 4 mil 200 automóvi-

les, de los cuales cerca del 85 por ciento iban dirigidos al mercado de exportación. *El incremento saca de la competitividad a la empresa Volkswagen de México que se enfrenta a un mercado globalizado,* señaló el vicepresidente de la armadora, Bada Sanz, quien planteó la intención de la empresa por retomar la negociación de las reformas al contrato colectivo de trabajo, tema que no quiere ser discutido por el sindicato. *La postura de la empresa es buscar en lo futuro, nuevas opciones fuera de Puebla, debido a que en la actualidad hay lugares en los que se ofrecen mejores alternativas de trabajo.*

## Abandonan sindicatos a AMLO

Zapatero a tus zapatos, y para no enrarecer más el clima político del país, ni mezclar el movimiento sindical con las protestas de Andrés Manuel López Obrador, la Unión Nacional de Trabajadores, UNT, decidió no manifestarse el 1 de septiembre durante el último informe de gobierno del presidente Vicente Fox. El líder de la UNT, Francisco Hernández Juárez, y el dirigente de la CROC, Isaías González Cuevas, consideraron innecesario desvirtuar su protesta, en la que movilizarían a 100 mil trabajadores para que se plantaran en la Cámara de Diputados, contra la política laboral del Gobierno Federal, frente a un crispado escenario postelectoral. Así las cosas, quienes apoyaron a López Obrador durante el proceso electoral, ahora deciden que la clase trabajadora no se prestará para que el grupo de simpatizantes del candidato de la coalición Por el Bien de Todos se mezcle con las protestas de los sindicalizados, pues la lucha del sindicalismo es porque haya mejor calidad de vida. Por ello, coinciden los dirigentes sindicales en que es necesario desactivar el desbordamiento social que se vive actualmente en México, promovido especialmente por López Obrador y por un grupo de personas en Oaxaca, con la participación del magisterio, ahora ya rebasado en su capricho contra el gobernador de la entidad.

# LA AYUDA MUTUA, ORIGEN Y DESTINO DEL SINDICALISMO

## Fomentar esquemas de previsión social para mejorar la calidad de vida

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, en un documento publicado en 1991 denominado *Administración de la seguridad social* definió la previsión social como: *La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.*

### Vacas gordas, vacas flacas

Las formas primitivas de previsión social aparecen en Judea, Egipto, Cartago, Fenicia y otros pueblos de la antigüedad. En la Biblia se habla de que hay un tiempo de vacas gordas y otro de vacas flacas, por lo cual se conmina a tener una reserva de los granos recolectados para los tiempos de escasez.

A lo largo de la historia, muchas de las cofradías religiosas operaron como verdaderos mecanismos de seguridad social para las poblaciones desprotegidas.

### La influencia del pensamiento católico

En el caso de América Latina, el gran peso que tuvo la Iglesia católica en la conquista, se manifestó en su gran ámbito de influencia que se extendía mucho más allá del terreno de la evangelización... *las instituciones religiosas funcionaban como registro civil, como escuelas, como instancias de resolución de conflictos entre individuos y entre familias, como centros de fiesta, y también como organizaciones de ayuda mutua, de asistencia médica y social*<sup>1</sup>.

En este contexto, toda acción dirigida hacia los otros se enmarcaba dentro de los preceptos de la evangelización y de la caridad. Así, durante todo el período preindependentista, las primeras actividades

que denominaríamos de carácter filantrópico, estuvieron profundamente marcadas por las actividades religiosas y se organizaron en torno a su égida<sup>2</sup>.

Pero además de los fondos provenientes de la Iglesia directamente o a través del Cabildo, las distintas órdenes procuraban recaudar fondos de la propia sociedad local a través de distintos procedimientos.

Las donaciones y legados, los mayorazgos, los patronatos, las cofradías y las capellanías fueron los instrumentos de circulación y transmisión de la riqueza, parte de la cual se destinaba a la creación y desarrollo de obras educativas y sanitarias.

*Esas primeras asociaciones y acciones voluntarias, por lo tanto, mezclaron lo público con lo privado, lo confesional con lo civil, la provisión de servicios con la explotación y el control social. Fueron el instrumento primordial de la intervención social bajo el Estado colonial, aunque frecuente-*

mente escaparon a su control, entablándose disputas por competencias, territorios y sujetos de la ayuda<sup>3</sup>.

### Primeros pasos

Lo característico de ese momento fue la superposición de esfuerzos e iniciativas, y el relevo de responsabilidades, sin que existiera un referente claro –¿el Estado?, ¿la Iglesia?, ¿los vecinos?– frente a los problemas sociales que el desarrollo político y económico generaba.

Como durante la colonia, en el período de independencia de la mayoría de los países latinoamericanos y a pesar del avance del Estado como única autoridad civil, las acciones dirigidas a los demás siguieron siendo concebidas dentro del ideario de la caridad cristiana.

*Si los desprendimientos monetarios no siempre alcanzan a sellar una caridad evangélica, invariablemente constituyen una beneficencia: realizan un bien (...) Se incurre en un error al considerar la caridad, patrimonio exclusivo de la fortuna (...), la religiosa que nada tiene y el monje mendicante pidiendo para los pobres son manifestaciones de caridad. La beneficencia completa su ronda con la filantropía, conciliando la materialidad con el sentimiento y el corazón. (Meyer Arana, 1911).*

A partir de mediados del siglo pasado, y paralelamente al desarrollo de acciones asistenciales y de beneficencia, surgen y se consolida un amplio espectro de organizaciones no gubernamentales basadas en



*El despliegue de actividades en el campo social, cultural y político de organizaciones privadas sin fines de lucro –lo que hoy suele llamarse el tercer sector–, es un fenómeno que data de mucho tiempo atrás. A partir de la primera mitad del siglo XIX, en algunos países latinoamericanos existieron entidades privadas de diferentes tipos que sin buscar el lucro, perseguían el bien común.*



## De Fondo

principios relacionados con la solidaridad, la autogestión de problemas comunes y la propia iniciativa de los interesados.

Los impulsos para la creación de este tipo de organizaciones provinieron de diversos orígenes: colectividades de inmigrantes, asociaciones profesionales, partidos políticos, empresas, la Iglesia católica. A partir de las acciones de estos diferentes sectores y de los condicionamientos de cada momento histó-

rico, surgieron distintos tipos de asociaciones.

### El mutualismo, precursor de la previsión social

El mutualismo es un sistema solidario de servicios mutuos, fundado en la asociación voluntaria de personas que se unen con objetivos comunes de ayuda recíproca.

En Europa el mutualismo fue el precursor de los sistemas de crédito y

ahorro, del régimen de previsión social, pensiones, invalidez, prevención contra los accidentes de trabajo, enfermedades, salud pública, etcétera.

En América Latina este sistema es introducido orgánicamente por las corrientes migratorias provenientes de Europa. En los países colonizados son ellas las que, al llegar a estas tierras, asumen la ayuda mutua con la creación de organizaciones mutuales que tenían como base la

## El otro, la razón del sindicalismo

Si bien su función específica no es luchar contra la pobreza, diversas actividades sindicales que se llevan a cabo en América Latina y el Caribe benefician principalmente a los grupos más vulnerables de la sociedad.

Entre tales actividades son típicos los proyectos de solidaridad económica, el apoyo a los desempleados y las campañas por un salario mínimo. Los siguientes son ejemplos de cómo los sindicatos pueden contribuir al logro de la justicia social en sus comunidades.

A través de un proyecto que lleva a cabo la confederación sindical CUSG en Guatemala, se brinda *formación bilingüe a artesanos indígenas*.

La federación nicaragüense CTD participa en la distribución de alimentos que se lleva a cabo a escala municipal entre las familias de pescadores.

La Confederación Unitaria Sindical Autónoma (CUSA) brinda *formación para las mujeres de los mercados* en

las zonas francas de exportación de Nicaragua. Los cursos se refieren sobre todo a sus relaciones con los proveedores y a cómo mejorar sus malas condiciones de trabajo.

En Nicaragua la central sindical ATC proporciona *ayuda alimenticia a niños rurales*, en cooperación con el Instituto Sindical per la Cooperaciones allo Sviluppo (ISCOS), de la central italiana CISL.

Un proyecto de la central sindical CTRP de Panamá ayudará a los trabajadores de la plantaciones bananeras —seriamente afectados por los recientes cierres— a iniciar *plantaciones de banana autogestionadas*.

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) de México ha lanzado *programas de autoayuda para familias encabezadas por desempleados* con la finalidad de romper el ciclo de drogadicción y violencia doméstica. El proyecto ayuda también a esas personas a encontrar trabajo.


También la Confederación de Trabajadores de México (CTM) está brindando apoyo financiero y formación a *mujeres jefas de familia que están creando una cooperativa de producción de alimentos*.

En otro proyecto que lleva a cabo en Perú la federación sindical FETTRAMAP, de la CUT, la atención se concentra en la *seguridad social y las condiciones de trabajo de los estibadores terrestres y carretilleros*.

En Argentina, la Federación de Tierra y Vivienda (FTV) de la CTA ha creado una serie de *cooperativas para los trabajadores sin empleo* que pertenecen al sindicato.

Para *crear puestos de trabajo como forma de combatir la pobreza*, el sindicato de metalúrgicos de la CUT brasileña ha creado un programa dentro del cual un porcentaje de los salarios se destina a la formación, servicios de colocación y cooperativas autogestionadas para las personas sin empleo.

Fuente: Acciones sindicales contra la pobreza en América Latina y el Caribe, OIT



*Con suma diligencia habrá de proveerse para que en ningún tiempo falte trabajo al obrero, y para que haya fondos disponibles con qué acudir a las necesidades de cada uno; y ello, no sólo en las crisis repentinas y casuales de la industria, sino también cuando la enfermedad, la vejez o los infortunios pesaren sobre cualquiera de ellos.*

S.S. León XIII, *Rerum novarum*

solución de los problemas que se les presentaban en el diario vivir.

Estas asociaciones, al tiempo que prestaban servicios comunes, asumían también rasgos culturales que servían, en primer lugar, para mantener estrechamente unidos a sus asociados en la nueva tierra y, por otra parte, para conservar sus costumbres y tradiciones, sus idiomas y dialectos.

#### La aportación sindical

Luego de esta primera etapa, el mutualismo es asumido también por grupos de trabajadores de artes y oficios, los cuales traspasaron los objetivos del socorro mutuo al incorporar a su accionar, la defensa de los intereses laborales. *Este doble carácter inicial se resolvió en muchos casos en función de los intereses del gremio, dando origen a fines del siglo XIX a la formación de auténticos sindicatos*<sup>4</sup>. La lucha del movimiento obrero incorporó rápi-

damente, como una de sus reivindicaciones claves, la previsión social contra las enfermedades, los accidentes de trabajo y el desempleo.

En sus primeros pasos, la acción de las organizaciones sindicales no se limitaba a la defensa de los derechos laborales, por ejemplo, en México la Junta de Fomento de Artesanos, fundada en 1843 tenía entre sus objetivos, contribuir a la creación de escuelas de enseñanza elemental para sus miembros, incluyendo las artes y oficios; levantar el nivel moral de los artesanos mediante la religión y crear instituciones de beneficencia contra la miseria.

Posteriormente, el presbítero don Antonio Correa fundó en 1902 *la Sociedad de Obreros Católicos de la Sagrada Familia y de Nuestra Señora de Guadalupe*, con el fin de beneficiar a sus asociados por medio de los seguros de vida y matrimonial, la asistencia médica y la donación de la Colonia Obrera

Guadalupe (compuesta por 47 manzanas). Esta Sociedad de Obreros Católicos llegó a contar con más de 7 mil obreros y 9 mil obreras.

#### El Estado toma el mando

Diversos acontecimientos marcaron la pauta para que el asunto de la previsión social pasara de manos de la iglesia a manos del Estado, entre ellas la pugna entre conservadores y liberales en la segunda mitad del siglo XIX que culminó con la prohibición del partido conservador, es decir, del partido católico, lo cual sentó el precedente que distinguirá a los gobiernos del siglo XX: la prohibición de las expresiones políticas del mundo religioso.

No hay que olvidar la inversión de poderes que resulta primero de la Constitución de 1857, y después del fusilamiento de Maximiliano: en la práctica, hacia 1875, la Iglesia pasó a formar parte, por decirlo en términos genéricos, *de la sociedad civil*.

El estallido de la Revolución Mexicana en 1910 y la promulgación del Artículo 123 constitucional que se convertiría en la Carta de Derechos de los Trabajadores, sentaron los precedentes de la institucionalización de la previsión social, la cual tomaría forma en 1943 con la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Al ser concebida la ayuda social como un derecho de quien la recibe, el Estado asumió el monopolio del bien público, y se ubicó como el único garante y satisfactor del mismo.

Esta concepción se arraigó claramente en la sociedad civil –y más aún en los sectores populares–, lo que en alguna medida explica también el espacio perdido por las organizaciones no-gubernamentales a partir de la década de los cuarentas.

### Una nueva era

Hoy, en los umbrales del siglo XXI, ante la evidente crisis de los regímenes de jubilaciones y pensiones, sobre todo en Latinoamérica y el justo reclamo por una mejor calidad de vida, surge una nueva etapa en materia de previsión social, en la cual el Estado asume un rol distinto. Además de la actual tendencia mundial por privatizar la administración de los fondos para el retiro, resaltan una serie de iniciativas que han surgido desde la sociedad civil, entre ellas la proliferación de cajas de ahorro y la multiplicación de servicios de salud privados a muy bajos costos.

### Los sindicatos por más y mejor previsión social

Por su parte, las organizaciones sindicales a nivel mundial buscan conformar una propuesta programática, económica y políticamente sustentable para la reconfiguración de la previsión social.

En este sentido, las acciones de los sindicatos no pretenden sustituir la tarea que realizan las instituciones estatales de seguridad social, sino complementarlas, a fin de lograr un beneficio integral. Como ejemplo de las iniciativas sindicales en esta materia, citamos los seguros de desempleo, apoyo en defunciones, servicios de salud, gestoría en vivienda, utilización del tiempo libre, becas educativas, opciones de esparcimiento y culturales.

En México algunas federaciones y sindicatos ofrecen a sus agremiados una serie de beneficios que rebasan por mucho el ámbito laboral.

Algunos de estos beneficios son: el pago de un determinado número de salarios mínimos a los deudos del trabajador en caso de muerte o incapacidad total y permanente, derecho al uso de servicios funerales en capillas propias de las organizaciones, asesoría gratuita en materia civil, penal y mercantil, servicios médicos de alta calidad gratuitos o a muy bajo costo, otorgamiento de becas en universidades privadas, rehabilitación en casos de alcoholismo o drogadicción, entre otros.

Sea con la promoción de iniciativas como las anteriores o mediante la negociación con el gobierno, como sucedió en el caso de la Unión General de Trabajadores en España, que promovió un acuerdo nacional para mejorar sustancialmente las prestaciones de los trabajadores, los sindicatos tienen en sus manos la gran responsabilidad de buscar más y mejores esquemas de previsión social, origen y destino de la función sindical.

En primera y última instancia, se trata de ofrecer a los trabajadores y a sus familias una vida más digna, sin buscar más recompensa que la satisfacción propia que trae consigo solidarizarse con quien lo necesita. No es cuestión de caridad, es cuestión de justicia.

### Notas

<sup>1</sup> Citado en Landim, Leilah, 1993.

<sup>2</sup> «Hombres organizados y conscientes del poder que podían lograr sobre los indígenas, muchas veces fueron los encargados del reparto de «encomiendas justas» y con su doctrina de resignación ayudaron a que el indio aceptara su suerte» (Gandolfo, 1969).

<sup>3</sup> Cocca, 1981: p. 37

<sup>4</sup> La historia del movimiento obrero y sindical ha sido extensivamente tratada en diversos estudios, por lo que no ahondamos en ella en este trabajo. Cabe resaltar solamente que, en cuanto instituciones no lucrativas de membresía, los sindicatos argentinos han sido una de las formas organizacionales más extendidas y con más amplia cobertura de servicios sociales del país, particularmente a partir de la década del 40.

# LA FUERZA DE LA RAZÓN PUEDE MÁS QUE LA IRRACIONALIDAD DE LA VIOLENCIA

*Urge concretar la reforma a la legislación laboral, porque con el pretexto de la globalización, el capital salvaje nos conduce irremediabilmente hacia una flexibilización que sólo conviene a las empresas trasnacionales, pero que atenta frontalmente contra los derechos laborales.*



*Mundo del Trabajo conversó con José Ramírez Gamero, quien actualmente ocupa el cargo de Secretario de Educación, Capacitación y Adiestramiento, de la Confederación de Trabajadores de México. La amplia trayectoria política y sindical de nuestro entrevistado fue reconocida recientemente con el otorgamiento de la medalla Fidel Velázquez.*

*¿Qué funciones desempeña como encargado del área de capacitación de la CTM?*

En la pasada asamblea de la CTM fui ratificado en la Secretaría de Educación, Capacitación y Adiestramiento, cargo que desempeñaba desde que tomó posesión Leonardo Rodríguez Alcaine como Secretario General de la Confederación.

Cuando murió Don Fidel Velázquez, muchos pensaron que con él se moriría también la CTM, sin embargo, la verdadera fortaleza de esta institución recae en tres principios: unidad, lealtad y disciplina, mismos que nos fueron transmitidos en el Instituto de Educación Obrera y de los cuales partimos actualmente para conformar un liderazgo moderno, con dirigentes nuevos que entiendan los retos propios de la



## Presencia

globalización, entre otros, una flexibilización sin reglamentación alguna, porque recordemos que sigue pendiente la reforma a la Ley Federal del Trabajo, a pesar de lo urgente que resulta en estos momentos.

### *Platiquenos de su trayectoria*

Inicié en la Federación de Trabajadores del Estado de Durango, mi tierra natal y fui también Director del Instituto de Educación Obrera Estatal porque toda mi vida me ha apasionado la labor sindical y de hecho, me preparé para ello. Mucho tiempo ocupé la Secretaría de Acción Política de la CTM hasta que a la muerte de Don Fidel dejé esta encomienda y tomé las riendas de la Secretaría de Educación, porque considero este momento como



crucial para que la CTM renueve sus liderazgos. A los futuros cuadros debemos forjarlos en una nueva mística sindical que si bien contemple la defensa de los trabajadores, también establezca sus responsabilidades en el cumplimiento puntual de las actividades laborales.

*El año pasado en la Asamblea de la CTM usted recibió la medalla Fidel Velázquez ¿cuál fue su sentir al recibir esta distinción del entonces Secretario General, Leonardo Rodríguez Alcaine?*

Para este servidor, representa el honor más grande que he recibido a lo largo de mi vida, junto con la de ser gobernador de mi estado (Durango). Significa también una enorme responsabilidad por mantener vigente en el sindicalismo cetemista, el pensamiento y la acción de Fidel Velázquez y de todos los líderes que nos precedieron y que buscaron en la educación el sustento más importante para fortalecer la unidad de la CTM.

*Como gobernador de Durango ¿cuáles fueron las acciones que promovió en beneficio de los trabajadores?*

La gubernatura es sin duda, una gran escuela, como gobernador uno debe buscar siempre el equilibrio y la armonía entre la ciudadanía. Ante todo hay que buscar el bien común, lo cual no siempre es factible pero lo que sí le aseguro es que dimos un gran impulso a la educación y construimos escuelas en todos los municipios de la entidad. En materia sindical, fortalecimos la imagen de los sindicatos en el estado, procuramos que tuvieran respeto absoluto por parte de las autorida-

des, los apoyamos en sus luchas y logramos mantener la paz laboral en la entidad durante los seis años de gobierno.

*Dos veces senador y tres veces diputado, platiquenos ¿cuáles fueron las reformas legislativas que impulsó en beneficio de los trabajadores?*

De hecho presidí la comisión de trabajo de ambas cámaras y desde esa trinchera participamos ampliamente en las reformas a la nueva Ley Federal del Trabajo, analizamos las iniciativas que presentaron los sectores de la producción, encabezamos todos los trabajos relacionados y en general avanzamos mucho, creo que todo lo obtenido durante la 58ª legislatura se ve reflejado en la propuesta de reforma laboral que actualmente se discute.

*Las grandes transformaciones del Mundo del Trabajo requieren una nueva política laboral, vemos cómo en México a pesar de la urgencia de reformar la LFT esto no ha sido posible ¿cómo afecta este rezago legislativo a los trabajadores?*

Coincido plenamente en que urge concretar la reforma a la legislación laboral, porque con el pretexto de la globalización, el capital salvaje nos conduce irremediablemente hacia una flexibilización que sólo conviene a las empresas trasnacionales pero que atenta frontalmente contra los derechos laborales. Modalidades como la subcontratación y el outsourcing no permiten que los trabajadores cuenten con las condiciones requeridas para el otorgamiento de pensiones y jubilaciones, con lo cual quedan desprotegidos en su vejez.

¿Cree usted que los líderes sindicales estén preparados para asumir los retos que plantea la globalización?

Considero necesaria una profunda transformación en la mayoría de los liderazgos, tenemos que ser más dinámicos, los líderes que a distancia pretenden defender a los trabajadores son parte del pasado. Actualmente el dirigente tiene que trabajar muy de cerca con su base, informarla, escucharla, atenderla, proyectarla y defenderla, de ahí la importancia de mantener siempre abierto el canal de comunicación.

El dirigente debe conocer a profundidad lo que ocurre en el mundo del trabajo y tener al mismo tiempo la capacidad de transmitir a sus agremiados las nuevas técnicas de negociación, actualmente el diálogo es el único instrumento válido y las palabras las mejores armas, sólo mediante la construcción de acuerdos corresponsables, los sindicatos encontrarán el camino de su permanencia.

*En las pasadas elecciones, el Partido Revolucionario Institucional ocupó la tercera posición en las preferencias del electorado. Este hecho ¿afecta a la CTM?, ¿es quizás tiempo de deslindarse de este partido?*

Pienso que lo ocurrido en esta elección fue un golpe muy duro para el priismo, sin dudas, un tercer lugar es un retroceso, pero esto no significa que el PRI haya muerto, éste debe ser un momento para la reflexión, es necesario aprovechar la experiencia que nos dio el resultado para que los sectores que son la parte fundamental del partido le den fuerza, presencia y sustento y a su



vez le exijan al partido terminar con el burocratismo político.

Los dirigentes del partido deben ser sensibles, acercarse a la gente y retomar los principios ideológicos que nos dieron la victoria durante 70 años.

¿Qué opina del clima postelectoral?

Es algo inédito que nos debe llevar a los legisladores a pensar en una nueva política electoral, con nuevas leyes, considero que a futuro será necesario prever una segunda vuelta para que no quedemos al arbitrio de unos cuantos que pretenden arrebatar el poder a través de chantajes y amenazas. Lo que sucede actualmente es grave, porque si persiste ese ánimo de revancha y enfrentamientos, el país pagará las consecuencias de quedarse deteni-

do, mientras las otras naciones avanzan.

¿Qué se requiere para fortalecer la imagen sindical?

Para fortalecer al sindicalismo, las organizaciones debemos estar unidas en la búsqueda de la mejora de los trabajadores, a fin de proteger los derechos conquistados y obtener más beneficios.

Carece de sentido que las centrales sindicales defiendan cada una por separado los mismos derechos que el resto de las organizaciones, todo el sindicalismo nacional debe unirse con el único objetivo de lograr mejores condiciones de trabajo y vida para nuestros agremiados, estoy convencido que esa debe ser la tarea de quienes presumimos ser líderes sindicales.

# ¿LÍDER, ADMINISTRADOR O ESTRATEGA?

## PERFIL DEL DIRIGENTE SINDICAL EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

De cara a enfrentar los grandes retos de la globalización vinculados al mundo del trabajo, se requiere con sapiencia más que con urgencia, de un sindicalismo moderno, representativo de los intereses colectivos de los trabajadores, promotor de la productividad laboral, abierto a la competitividad mundial, respetuoso de las leyes, con vocación de servicio, regido conforme a principios éticos, con una actitud de diálogo, respeto, armonía y buena fe en las relaciones con sus contrapartes.

Hablar de sindicalismo moderno, remite a un sinfín de retos y rutas a emprender, y todas, absolutamente todas, aclaman la necesidad de generar en el líder sindical *una nueva forma de pensar y de actuar*. Y eso obliga a cada uno a romper con los paradigmas personales tradicionales<sup>1</sup> y proponer otras miradas, indagar otros rumbos, plantear otras perspectivas y por lo tanto, allanar otros caminos, que mediante la innovación y el cambio, desafíen los modelos caducos, obsoletos, anquilosados, politizados e individualistas en los que nos hemos

sumergido en nuestra cultura laboral.

Pero cuidado... ¡no todos los cambios de paradigma siguen una dirección positiva! Antes de cambiar totalmente el rumbo de nuestra vida o de nuestra organización tenemos que considerar dos cosas de nuestro círculo de preocupación que merecen una reconsideración más profunda: las consecuencias y los errores.<sup>2</sup>

En este sentido, surge la inquietud de plantear un perfil que defina las características del líder sindical con una visión más allá de lo inmediato. Se trata de generar autocrítica, reflexión y cambio, y con ello contribuir a la revolución de las conciencias.

### El liderazgo más allá del cargo

De manera natural los grupos humanos se forman en torno a los líderes. Ellos son necesarios porque plantean las rutas, determinan el camino, visualizan el futuro, establecen ideales e inyectan esperanza.

Por lo tanto, el liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica.<sup>3</sup> El concepto tradicional basado en el puesto, los títulos o los rasgos individuales, son un esquema del pasado. Es aquí donde el liderazgo basado en el culto a la personalidad demuestra su ineficiencia. No olvidemos que: *El hombre normal, el líder humano posee cualidades y defectos, se equivoca, comete errores; pero su orientación y su actuación están dirigidos a la construcción de sí mismo, de sus semejantes y de su mundo.*<sup>4</sup>

Los tiempos actuales exigen flexibilidad y rapidez en la toma de decisiones, pero al mismo tiempo un absoluto respeto por la persona. Por ello, se requiere romper con el autoritarismo y propiciar la participación responsable. Se trata de disminuir las figuras gerenciales y sindicales basadas en el compadrazgo, los intereses personales y en la adulación, pues las nuevas organizaciones demandan resultados para poder sobrevivir. Suena crudo, pero las organizaciones tienen dos opciones, o todos sus integrantes se su-

*Ser líder es servir, es transformar y comprometerse. Por lo tanto, saber mandar es sólo el principio, el reto está en aprovechar de manera óptima los bienes, en valorar a las personas en sus tareas y en proyectar nuevos horizontes de vida.*

man a los procesos de cambio y lo gran subsistir, o simplemente desaparecen. Y en esto los sindicatos tienen una gran tarea pendiente.

Recordemos que *al sindicato, además de la función de defensa y de reivindicación, le competen las de representación, dirigida a la recta ordenación de la vida económica y de educación de la conciencia social de los trabajadores, de manera que se sientan parte activa, según las capacidades y aptitudes de cada uno, en toda la obra del desarrollo económico y social, y en la construcción del bien común universal*<sup>5</sup>.

En torno al liderazgo sindical, basta con decir que algunos no surgen de procesos democráticos, sus acciones no responden a una ética social compartida, no se incorporan a los procesos de cambio a nivel nacional e internacional, y en gran medida sólo defienden los intereses personales y políticos del momento, no así los intereses de sus agremiados. La gravedad reside en el plano ideológico, al fomentar la lucha de clases y generar divisionismo, antagonismo y pérdida de confianza.

Ahora bien, ejercer el liderazgo sindical no es fácil, toda vez que se entretejen una serie de relaciones de poder y conveniencia. Sin embargo, en todo momento se debe apos-

tar por el bien común de la organización, en donde con apego al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, todos crezcan y salgan ganando. Pero el crecimiento o desarrollo personal no significa sólo tener más, sino ante todo, ser más.

#### **La importancia de saber administrar**

Una empresa está constituida por la unión de personas en la cual unas aportan su capital, otras su trabajo. Su fin externo es proporcionar satisfactores económicos dignos a los miembros de la sociedad, pero su fin interno es obtener para cada uno de sus integrantes, una remuneración económica justa y un crecimiento humano que responda a la propia vocación del trabajador. Y aunque parece utópico, todos sus integrantes tienen la obligación de colaborar y para ello es necesario sumarse en la administración de los bienes.

Los bienes pueden ser materiales (oficinas, máquinas, herramientas, materia prima y energía) y abstractos, tales como los valores generados en el clima organizacional (confianza, respeto, trabajo en equipo, eficiencia, amistad). Aunque ambos son importantes, los bienes materiales (caracterizados por ser con-

tingentes, relativos y caducos) se subordinan a los valores humanos (los cuales son necesarios, absolutos y perdurables). Por eso se afirma, que lo que se tiene que alabar de una empresa no son sus instalaciones, su producción o sus ventas, sino a las personas que permiten que todo eso se logre.

De esta manera el líder sindical también asume un papel importante en la administración de los bienes.<sup>6</sup> Como administrador no sólo es el que manda o dirige en su gremio, sino coordina los esfuerzos humanos y materiales para el logro de objetivos institucionales, proporciona alternativas de solución y participa en el desarrollo de estrategias.

Su labor administrativa no son sólo tareas técnicas, sino renovar, ampliar y profundizar los procesos, mejorar la calidad y sumarse a la competitividad. Por su parte Peter Drucker dice que *Administrar es hacer las cosas bien; liderar es hacer las cosas correctas.*

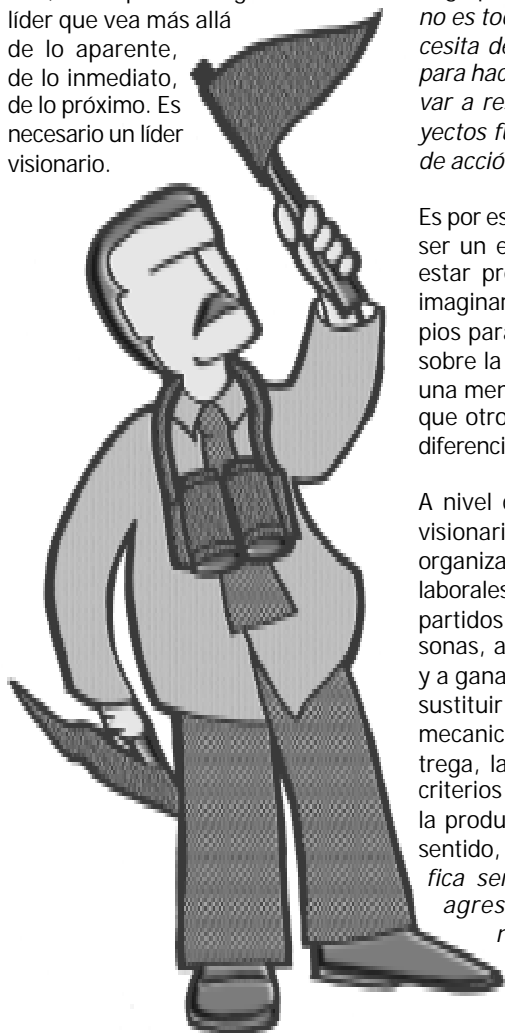
Por lo tanto, si el líder sindical se queda anquilosado en su zona de confort, sin permitir que la situación cambie en su interior (como tácticas de lucha, adoctrinamiento, movilización y protesta) estará conde-nando a su sindicato a la mediocridad y a la perversión.



## Entre líderes

### Enfrentar los problemas con visión estratégica

Los problemas en cualquier tipo de organización son irremediables y le siguen como la sombra al hombre. Por eso más que evadirlos u ocultarlos, se requiere enfrentarlos con conocimiento, madurez, responsabilidad y compromiso. En este sentido, se requiere la figura del líder que vea más allá de lo aparente, de lo inmediato, de lo próximo. Es necesario un líder visionario.



Ser visionario significa tener la capacidad de crear y compartir un proyecto de futuro, que generalmente significa un cambio, una evolución y un proceso de mejora continua. Se trata de transformar y mejorar las cosas. Por lo tanto, ser visionario no significa hacer sólo proyecciones, extrapolaciones o futurismo, sino tener una concepción estratégica de largo plazo. *Desde luego visualizar no es todo, no es suficiente, se necesita de congruencia y tenacidad para hacer realidad, concretar y llevar a resultados los afanes y proyectos futuros a través de un plan de acción.*<sup>7</sup>

Es por eso que el líder también debe ser un estratega y para ello debe estar preparado para contemplar, imaginar, atacar y cambiar sus propios paradigmas,<sup>8</sup> crear y filosofar sobre la esencia de las cosas. Sólo una mente preparada puede ver lo que otros no ven, y en ello está la diferencia.

A nivel de empresa, la capacidad visionaria está dirigida al cambio organizacional, a cambiar actitudes laborales, a establecer valores compartidos, a hacer crecer a las personas, a plantear metas concretas y a ganar otros mercados. Con ello sustituir los sistemas rutinarios y mecanicistas por la pasión, la entrega, la lealtad y el compromiso, criterios necesarios para aumentar la productividad colectiva. En este sentido, *tomar la iniciativa no significa ser inoportuno, inconado o agresivo. Significa reconocer nuestra responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.*<sup>9</sup>

En el plano sindical, el líder también debe ser un estratega pues debe ser capaz de visualizar a futuro lo que conviene a sus agremiados. Estar dispuesto a generar los cambios necesarios, desterrando todo prejuicio y generando nuevas ideas para alcanzar o adecuarse a los tiempos presentes. De esta manera *en el contexto socioeconómico actual, caracterizado por los procesos de globalización económico-financiera cada vez más rápidos, se requiere la renovación de los sindicatos. En la actualidad, éstos están llamados a actuar en formas nuevas, ampliando su radio de acción de solidaridad...*<sup>10</sup>

### Para recordar

- Los grandes cambios en el mundo del trabajo, derivados del fenómeno de la globalización, así como las transformaciones políticas y sociales de nuestro país, ponen en entredicho el perfil tradicional del líder sindical. Modificar el estado actual del sindicalismo no es tarea fácil, para ello se hace indispensable una renovación generacional de sus líderes, una formación laboral humanista y ante todo, una actitud de cambio personal.

- Como vemos ser líder es servir, es transformar y es comprometerse. Por lo tanto, saber mandar es sólo el principio, el reto está en aprovechar de manera óptima los bienes, en valorar a las personas en sus tareas y en proyectar nuevos horizontes de vida.

CUADRO 1

PERFIL DEL LÍDER SINDICAL EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

	Pregunta base	Acción	¿Cómo piensa?	¿Cómo actúa?
<b>Liderazgo</b>	¿Cuáles son las cosas que quiero realizar?	Determina si la escalera está o no apoyada en el lugar correcto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es flexible.</li> <li>▪ Abierto a los procesos de cambio.</li> <li>▪ Promueve la conciencia social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Genera la participación responsable.</li> <li>▪ Rapidez en la toma de decisiones.</li> <li>▪ Ofrece resultados.</li> <li>▪ Actúa con ética.</li> <li>▪ Genera confianza.</li> <li>▪ Hace las cosas correctas.</li> </ul>
<b>Administración</b>	¿Cómo puedo hacer mejor las cosas?	Busca la eficiencia en el ascenso por la escalera del éxito.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es creativo en la solución de problemas.</li> <li>▪ Diseña estrategias de solución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordina los esfuerzos humanos y materiales.</li> <li>▪ Renueva los procesos de mejora.</li> <li>▪ Subordina los bienes materiales a los valores humanos.</li> <li>▪ Hace las cosas bien.</li> </ul>
<b>Estrategia</b>	¿Qué veo más allá de lo aparente para que las cosas sucedan?	Visualiza el futuro para hacer que las cosas sucedan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiene pleno conocimiento de los problemas.</li> <li>▪ Tiene concepción estratégica de largo plazo.</li> <li>▪ Elimina todo prejuicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparte proyectos de futuro.</li> <li>▪ Transforma y mejora las cosas.</li> <li>▪ Es capaz de cambiar sus propios paradigmas.</li> </ul>

<sup>1</sup> Los paradigmas son poderosos porque crean los lentes a través de los cuales vemos al mundo. El poder de un cambio de paradigma es el poder esencial de un cambio considerable, ya se trate de un proceso instantáneo, lento o pausado.

<sup>2</sup> Cfr. COVEY, Stephen R. Los siete hábitos de la gente altamente efectiva. Editorial Paidós. México, 1994. Pág. 103.

<sup>3</sup> Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser jefe.

<sup>4</sup> SILICEO AGUILAR, Alfonso. Líderes para el Siglo XXI. McGrawHill. México 2001. Pág. 19

<sup>5</sup> PONTIFICIO CONSEJO *JUSTICIA Y PAZ* Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia. CEM, 307 Pág. 172.

<sup>6</sup> Una administración eficiente sin liderazgo eficaz es como alinear las sillas en la cubierta del Titanic. Ningún éxito administrativo puede compensar el fracaso del liderazgo. Pero el liderazgo es difícil porque a menudo caemos en paradigmas de administración. Op. Cit. COVEY: 116.

<sup>7</sup> Op. Cit. Siliceo: 66.

<sup>8</sup> Desde un enfoque proactivo, modificar nuestro paradigma consiste en cambiar de adentro hacia fuera: en donde se manifieste el ingenio, la diligencia, la creatividad y ser más cooperativo.

<sup>9</sup> Op. Cit. COVEY, Stephen: 86

<sup>10</sup> Cf. JUAN PABLO II, Discurso al Simposio Internacional para representantes sindicales. 2 de diciembre de 1996.

# DE TRABAJADORES A SOCIOS

## POR UNA CULTURA COOPERATIVISTA

Según el informe titulado *Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y su consecuencias sobre el desarrollo sostenible*, que el Secretario General de las ONU, Kofi Annan, presentó al Consejo Económico y Social, resulta alarmante que a pesar del significativo crecimiento económico mundial no ha habido cambios significativos en las cifras de desempleados durante la última década.

En una época en la que los países se enfrentan al doble reto de crear más empleos y de mejorar los existentes, el informe señala que el empleo como componente del crecimiento parece haberse debilitado en los últimos años, durante los cuales la oferta efectiva de mano de obra



ha aumentado. Este aumento se debe a la apertura cada vez mayor de las economías, combinada con las elevadas tasas de fecundidad en muchos países en desarrollo y con un aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo.

Ante esta situación existen diversas alternativas para generar y sustentar empleos de calidad, una de ellas, que ha tenido impactos importantes en otros países, es el impulso y la promoción de las cooperativas. En países donde se ha conseguido disminuir problemas como el desempleo y la migración, se ha comprobado que la actuación de *las sociedades solidarias*, entre ellas las cooperativas, han contribuido en ello notablemente, sin crear dependencia y fortaleciendo las potencialidades de la población.

*Ser propietarios y protagonistas supone que consideramos a la empresa como nuestra, vivimos sus avatares, sus problemas y sus triunfos como algo que depende de nosotros y nos afecta directa y personalmente.*

*Mondragón Corporación Cooperativa*

Amado Tres, asesor de la Dirección General de Productividad de la STPS, define así a la cooperativa: *Es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios.*

*Las cooperativas se basan en valores como la ayuda mutua, la responsabilidad, la democracia, la igualdad, la equidad y la solidaridad.*

Según el funcionario, en este tipo de organizaciones los trabajadores se convierten en socios, todos tienen derecho a voto y a participar en la gestión de la empresa, en cuanto a los rendimientos, éstos se reparten equitativamente entre los miembros y los recursos se administran de tal manera que siempre quede cierto capital para reinvertirlo. *En una cooperativa todos trabajan, a diferencia de una empresa, en la cual los trabajadores tienen*

*un sueldo fijo y sólo en algunos casos reciben bonos de productividad, es muy distinto cuando los trabajadores son los dueños y saben que de su trabajo depende no sólo su sustento, sino la sobrevivencia de la empresa.*

#### **El cooperativismo en México**

Si bien en nuestro país existen varias cooperativas exitosas, también es cierto que la cultura cooperativista aún no ha permeado y se sigue relacionando a este tipo de empresas con términos negativos como: clientelismo político, paternalismo, asistencialismo y falta de eficacia.

Francisco Javier Salazar, Secretario del Trabajo, habla así del cooperativismo nacional: *El Estado, como encargado de la rectoría económica, tiene una responsabilidad especial en este caso. Esta responsabilidad deriva de un hecho y una circunstancia. El hecho es que durante años se usó el lenguaje o la ideología del cooperativismo para implantar modelos y formas dispendiosas de populismo, subor-*

## **Una mirada al mundo**

A nivel mundial, las cooperativas proveen 100 millones de empleos, 20 por ciento más que las transnacionales.

En Brasil, las cooperativas son responsables del 72 por ciento de la producción de trigo, representan 1.3 billones USD en exportación agrícola.

En Corea, 2 millones de agricultores pertenecen a una cooperativa, éstas aportan 11 billones de dólares.

En Noruega, el 99 por ciento de la producción de leche es llevado a cabo por cooperativas.

En Singapur, las cooperativas tienen el 55 por ciento de las compras en supermercados, con ganancias de 700 millones de dólares.

En Japón, las cooperativas aportaron 90 billones de dólares a la economía.

La agencia de viajes más grande del Reino Unido es una cooperativa.

En Colombia, las cooperativas proveen el 25 por ciento de los servicios de salud.

En Estados Unidos, más de 30 cooperativas tienen ingresos anuales por un billón de dólares. En 2003, las 100 cooperativas más importantes tuvieron ingresos por 117 billones de dólares.



*dinando a las cooperativas a los intereses electorales y clientelares. Hoy, en este aspecto, la responsabilidad del Estado está en restablecer al cooperativismo como una forma de organización autónoma, de carácter solidario y con eficiencia de empresa, pero sin ninguna atadura ni ideológica ni política, ni con el estado ni con los partidos.*

### Acciones emprendidas

En este sentido, la Dirección General de Productividad de la STPS apoya varias acciones que tienen por objetivo impulsar una cultura cooperativa que dé como resultado la creación de empresas exitosas y el empleo autosustentable, en un marco de desarrollo social, democrático y solidario.

Amado Tres señala que la meta es lograr que en México las cooperativas, logren un impacto significativo en la economía nacional. *Por eso es importante, impulsar un nuevo cooperativismo que coloque a la persona al centro de la empresa y a la vez sea competitivo, rentable e innovador.*

*Contamos con una página de Internet con información completa que abarca desde la historia de las cooperativas, hasta cómo formar una empresa de este tipo, cuenta con varios enlaces a organismos clave a nivel nacional e internacional y bibliografía especializada.*

La STPS impulsa también la creación de las *Unidades de Fomento Cooperativo* con el objetivo de acercar a cada una de las entidades federativas el apoyo y la información requerida por los trabajadores que busquen formar una cooperativa. La UFC está conformada por funcionarios de las secretarías del tra-

bajo, desarrollo social, economía, turismo y reforma agraria; así como por autoridades locales, sindicatos, empresarios, académicos y cooperativistas.

Además, en distintas entidades se realizan los *Encuentros Universitarios de Fomento al Cooperativismo* que buscan promover entre los jóvenes una cultura cooperativista, a fin de que los estudiantes vean en este concepto una verdadera opción para obtener y generar empleo. *Estos encuentros los realizamos en*

## El caso de Euzkadi

Jesús Torres Nuño, Secretario General del Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE), estaba listo para compartirles a sus compañeros que por fin podrían regresar a laborar después de tres largos años de sufrimiento en huelga.



Pero el discurso que Jesús iba a pronunciar tenía que ser distinto a todo lo anterior, ya que en el futuro de la planta ya no se hablaría más de patrones y obreros, ni de empresa y sindicato. Ahora todos tendrían que ser dueños, socios y empresarios. Él sabía que tenían por delante el reto de integrar una sola cultura de trabajo, capaz de afrontar los embates de la competencia y del entorno.

### El Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi (SNRTE)

Fundado en 1935 por obreros comunistas, el Sindicato Único de Trabajadores de Euzakdi (SURTE) cuenta con una historia peculiar al ser una organización independiente a lo largo de sus 69 años de existencia. Nació peleando contra el empresa-

*conjunción con la OIT, organismo que ha mostrado mucho interés en el tema y ofrece diversos apoyos, desde la asesoría hasta el financiamiento, siempre y cuando el proyecto sea viable y reúna las características que esta organización internacional establece.*

De igual manera, se elaboró un proyecto de diplomado que actualmente se encuentra en período de revisión por parte de una universidad, así como un simulador de empresa cooperativa.

rio de origen vasco (de ahí el nombre de la empresa), Ángel Urraza y sus incondicionales entre los trabajadores, organizados en la Alianza y el Comité Guadalupano, formaciones patronales que impedían hasta con golpes y amenazas la sindicalización de sus compañeros.

Cuando se creó la Confederación de Trabajadores de México (CTM), el Sindicato de Euzkadi fue uno de sus fundadores. Años después esta organización se separaría de la CTM (1959) siendo uno de los sindicatos independientes más representativos de México.

### Preámbulo del conflicto

En noviembre de 1998, Continental Tire adquirió la planta de Euzkadi ubicada en El Salto, Jalisco. La planta operaba con base en la regulación laboral del Contrato Ley de la Industria Hulera, el cual les brindaba a los obreros beneficios por encima de los marcados por la Ley Federal del Trabajo. Uno de éstos era

la remisión del pago del ISPT y de la cuota obrera del IMSS, los cuales eran absorbidos por el empleador.

El modelo de compensación era a destajo, lo cual permitía que los obreros que trabajaban en los equipos de tecnología más avanzada tuvieran ingresos muy por encima de lo que pagaba el mercado.

Sin embargo, en 1999 estas condiciones cambiarían dramáticamente y serían dadas a conocer en una propuesta que la Continental Tire hizo al sindicato en donde se incluía la operación continua de 12 horas, eliminar el descanso dominical y que los empleados pagaran el ISR. De igual forma se proponía modificar los estándares de productividad con la finalidad de disminuir el pago de los salarios y con esto igualar los niveles con otras plantas del grupo.

El sindicato se negó a aceptar dicha propuesta manifestándose públicamente por medio de unas marchas en el Centro de Guadalajara y

realizando un mitin en la Plaza de Armas para solicitar el apoyo del gobierno del estado.

Como respuesta, la Continental mandó un comunicado haciéndole ver a sus obreros, que en caso de no obtener una respuesta favorable, la empresa tendría que tomar medidas alternativas para reducir sus fuertes pérdidas financieras.

El 8 de mayo de 2001, la Continental le hizo llegar al SNRTE una lista con el nombre de 250 personas que serían desplazadas para garantizar la subsistencia de la planta.

Por otra parte, la directiva de Continental Tire en México se veía presionada para resolver los conflictos de la planta de El Salto, ya que el corporativo en Alemania estaba condicionando una posible inversión de 100 millones de dólares para la producción de llantas de camión radial siempre y cuando el sindicato aceptara las condiciones de la empresa.

Según el titular de la STPS *la responsabilidad del gobierno en el caso de las cooperativas comienza por plantearse cómo servir, adecuar y actualizar los programas y las acciones gubernamentales a las necesidades de este sector, que por todos lados crece y toma nuevas iniciativas, tratando de acortar la distancia que nos separa de Canadá, de Holanda, de Dinamarca o de Alemania.*

*En estos seis años la experiencia de esta dependencia ha mostrado que*

*en la búsqueda por una mayor productividad, la tecnologización de los procesos productivos tiende a sustituir la fuerza de trabajo directa.*

*En cambio, la reorganización del trabajo, el involucramiento creciente de los trabajadores en todos y cada uno de los procesos internos de la manufactura o el negocio, terminan por potenciar sus capacidades y hacerlos más eficientes. Es decir, de esta manera, los trabajadores incrementan sus capacidades, y hacen suyo el entorno, el trabajo,*

*la cadena productiva, la administración y el mercadeo, lo cual significa llegar a la autogestión. Este proceso naciente, que observamos en las industrias más nuevas del mundo desarrollado, socialmente hablando, es algo que sustituye las formas tradicionales de organización del trabajo, y que supera el papel de la especialización, de los capataces y los vigilantes, y que convierte al obrero en verdadero motor de la eficiencia. Y esto no es característico de la empresa privada, sino de la empresa de propiedad colectiva.*



## Cierre de la planta de El Salto

El domingo 16 de diciembre de 2001, los trabajadores que laborarían en el turno de noche se encontraron con un comunicado donde se anunciaba la determinación de la empresa Continental, de dar por terminadas sus operaciones en el país.

Los trabajadores de inmediato se comunicaron con la dirección sindical y con sus compañeros, y desde ese momento decidieron montar guardias a las afueras de la planta para evitar que la empresa sacara la maquinaria. Por su parte, el entonces titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Carlos Abascal) hacía un llamado a la Continental y a su sindicato para encontrar una solución para reabrir la planta, a fin de que sus casi mil trabajadores sindicalizados y 200 de confianza no se vieran afectados.

El 22 de diciembre, los miembros del sindicato declararon la huelga con una fuerte movilización de trabajadores, familiares, organizaciones solidarias y pobladores de El Salto.

## La lucha del sindicato

El 22 de marzo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje emitió una resolución declarando que la huelga era improcedente y que por tanto era inviable jurídicamente, por lo que se ordenaba el archivo del expediente como asunto concluido por carecer de materia. El SNRTE por su parte solicitó un amparo en contra de la resolución.

Buscando ser escuchados por el corporativo en Alemania, los miembros del SNRTE iniciaron el 11 de mayo una primera gira por Europa. El éxito más descollante se dio en

Alemania, donde el SNRTE presentó una demanda en contra de la transnacional ante la OCDE, en Berlín.

Durante ese año los miembros del SNRTE participaron en distintos foros nacionales e internacionales para defender su causa.

Más de dos años después de iniciado el conflicto laboral, el 18 de febrero de 2004 la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje calificó la huelga como existente. Por su parte Jesús Torres Nuño, afirmaba que el fallo de la junta laboral ponía a los obreros en una mejor posición para negociar una salida económica al conflicto.

Para los obreros, la solución implicaba el pago de 400 millones de pesos en salarios caídos desde el 16 de diciembre de 2001. La mejor oferta de Continental establecía un pago promedio de 224 mil 964 pesos, tanto a los 625 trabajadores que se mantenían en huelga, como a los 346 ex sindicalizados que optaron paulatinamente por recibir su liquidación y abandonarla. Este ofrecimiento, incluía la cesión del terreno y la planta de Euzkadi al gobierno federal, con el fin de que los utilizara para fomentar el empleo en el estado.

## Una solución novedosa

A mediados de 2004 se presentaba una posible solución para el conflicto de Euzkadi. Miembros de la empresa Llanti Systems, compañía

construida por distribuidores de neumáticos ubicados en las principales ciudades cuya sede se localiza en Querétaro, manifestaban su interés por comprar la planta de El Salto.

Después de varios meses de negociación entre el SNRTE, Continental Tire y Llanti Systems en donde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungió como mediadora, el 14 de diciembre de 2004 se firmó el acuerdo dando fin al conflicto. Algunos de los puntos acordados fueron:

- Los obreros aceptaban el pago de liquidaciones depositado originalmente por Continental Tire ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- El sindicato desistía, de manera irrevocable, de todas sus demandas y reclamaciones contra Continental Tire.
- La planta era vendida a Grupo Industrial El Salto, formado por la asociación de Llanti Systems y los trabajadores.
- Llanti Systems pagaba 40 millones de dólares por la mitad de la planta, y la otra mitad era cedida a los trabajadores por un precio simbólico de 10 mil pesos.
- Continental Tire se comprometía a comprar 500 mil llantas al año a la nueva empresa siempre y cuando la calidad de las mismas cumplieran con los estándares de la empresa y los precios fueran competitivos.

Por su parte, la Secretaría del Tra-

bajo y Previsión Social se comprometía en apoyar con más de 9 millones 500 mil pesos el inicio de las operaciones de la planta llantera de Euzkadi, bajo el concepto de becas de capacitación para los 604 trabajadores durante sus primeros seis meses de operación.

#### Nace una nueva llantera

Es así como el 27 de enero de 2005 las banderas de huelga que impedían el acceso a la planta Euzkadi en El Salto, fueron retiradas para dar paso a Corporación de Occidente, cuyo objetivo sería producir 5 millones de llantas anuales. Jesús Torres Nuño, quien hasta ese momento había fungido como líder del SNRTE, fue nombrado presidente de la Cooperativa Democrática de Trabajadores de Occidente.

La firma del convenio se realizó en las instalaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y contó con la asistencia del Presidente Vicente Fox en calidad de testigo, quien mencionó que: *este acuerdo muestra que [los trabajadores] no se dieron por vencidos, tuvieron la iniciativa, la creatividad y la perseverancia que los llevó a una salida novedosa, que los convierte a través de la cooperativa en empresarios, lo cual les permite reestablecer su fuente de trabajo.*



Extracto de la investigación realizada por Alejandra Perabelez y Antonio Sancho del Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, IPADE.

# LOS PRIVILEGIOS DEL SALARIO

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el apartado A, fracciones VI, VII, VIII y X, en su título sexto *Del Trabajo y Previsión Social*, señala que a trabajo igual, salario igual; del mismo modo establece los salarios mínimos generales, el pago del salario en moneda de curso legal, y otorga la base de las normas protectoras y los privilegios del salario, contemplados en la Ley Federal del Trabajo Reglamentaria del apartado A, sustentados en sus artículos 98 al 116.

## Salario

Según el artículo 82 de la LFT el salario: es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

*Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.*

*El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder*

*suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón (artículo 100 de la LFT).*

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, por lo cual queda prohibido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta ley. Queda prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presen sus servicios. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

*Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores (art. 88 LFT).*

Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, en ningún caso devengarán intereses.

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente, en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

*Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes (art. 110 LFT).*

*El pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.*

*La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabaja-*



dor y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo.

### Preferencia del salario

Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón (artículo 113 LFT).

### Créditos preferentes

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones (art. 114 LFT).



### Prestaciones a beneficiarios

Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Para lo anterior bastará que los beneficiarios demanden este derecho ante las autoridades laborales, Juntas Locales, o Federales, de Conciliación y Arbitraje en la Jurisdicción que corresponda (art. 501 LFT).

Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta ley, son bebidas embriagantes aquéllas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

## Infonacot

Como una medida más de protección al salario, el sector obrero pugó por la creación del Fonacot que comenzó sus operaciones en 1974.

*El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, Fonacot que otorga financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior (103) y, asimismo gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicios por parte de los trabajadores (artículo 103 bis LFT).*

Recientemente fue promulgada la Ley del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, Infonacot (antes Fonacot), por decreto presidencial del 19 de abril del presente año, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de abril de 2006.

Dicha ley tiene como finalidad promover el ahorro de los trabajadores, otorgarles financiamiento y garantizar su acceso a créditos para la adquisición de bienes y pagos de servicios.

Asimismo el Instituto deberá actuar bajo criterios que favorezcan el desarrollo social y las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias. Además, deberá ajustar su operación a las mejores prácticas de buen gobierno y mejora continua, quedando sujeto, entre otras, a la Ley de Protección y Defensa del Usuario de Servicios Financieros.

### EJEMPLO

Un trabajador que percibe como salario tres mil 750 pesos mensuales, solicita a la empresa un préstamo por la misma cantidad ¿cuál será el descuento máximo que podrán hacerle?

Salario mensual	\$ 3,750.00
Menos salario mínimo mensual (SMG \$ 48.67 D.F.)	\$ 1,460.10
Excedente del salario mínimo	\$ 2,289.90
Por porcentaje del descuento	30%
<b>Descuento máximo mensual</b>	<b>\$686.97</b>

# TARJETA ROJA

## ERROR: GASTAR AL MÁXIMO Y PAGAR EL MÍNIMO

El crédito en sí mismo no es pernicioso, ya que en muchas ocasiones, sólo así podemos acceder a bienes y servicios que de otra manera no podríamos adquirir. El endeudamiento se vuelve delicado cuando olvidamos nuestras posibilidades de pago.

*En nuestra sociedad, las tarjetas de crédito son una herramienta útil que se ha vuelto necesaria para la vida cotidiana y cuyo uso se ha generalizado debido también a que representa un espléndido negocio para la banca por los elevados dividendos que genera a través de las comisiones y las altas tasas de interés que cobran.*

### ¿Todo con el poder de su firma?

Sin embargo, contar con este mecanismo de pago, propicia que muchas personas descuiden su gasto rebasando sus posibilidades de pago y condenando su futuro.

Diversos estudios demuestran que cuando la gente tiene acceso al crédito, tiende a gastar mucho más. Y es que comprar con la tarjeta de crédito es tan atractivo que en muchas ocasiones nos descuidamos y el problema explota cuando llegamos a

niveles de endeudamiento inmanejables, una situación mucho más común de lo que suponemos.

Hoy por hoy, millones de personas ya viven esta delicada situación. Generalmente tienen varias tarjetas de crédito, muchas de las cuales, si no es que todas, están ya cargadas hasta el tope de su crédito, por lo que sólo viven y trabajan hasta pagarlas, aunque solamente realizan los pagos mínimos mensuales. Bajo esta condición tan vulnerable, cualquier gasto imprevisto puede resultar un severo problema financiero e incluso la bancarrota de la persona afectada.

### Primer strike

Tener saturada la línea de crédito es el primer error básico en el que incurrimos, así cancelamos la posibilidad de utilizarla en caso de emergencia y al mantenernos en el límite nos exponemos a excederlo en cualquier descuido, o incluso al efectuarse cargos automáticos de los que no siempre estamos al pendiente, como las numerosas comisiones que implica tener el servicio disponible.

No sobra decir que, en estos casos, es fácil caer en una espiral que se

vuelve inmanejable pues se suman a nuestros adeudos multas que representan altos intereses y, eventualmente, gastos de cobranza.

### Perdiendo el control

¿Cómo nos damos cuenta que estamos perdiendo el control de nuestras finanzas personales? Lo primero es que no logramos cubrir plenamente nuestros adeudos y comenzamos a pagar sólo una parte del saldo que debiéramos liquidar para no generar intereses; pensamos que es una eventualidad y suponemos que la situación es manejable.

Después, empezamos a racionalizar nuestros pagos tratando de atender todas nuestras obligaciones, pero sin considerar una reducción de nuestros hábitos de consumo, hasta que llegamos a un punto donde sólo logramos cubrir los pagos mínimos mensuales exigidos por el banco. Este es el segundo error básico en el que caen millones de tarjetahabientes.

El problema aquí es que pagando solamente el mínimo exigido nos tomaría años liquidar el saldo de nuestra tarjeta de crédito, aun cuando dejemos de utilizarla, ya que los

pagos que realizamos apenas sirven para cubrir las comisiones, intereses e impuestos que éstos generan, y sólo una pequeña parte se aplica al capital de nuestro adeudo.

En realidad, y como su nombre lo indica, el pago mínimo cubre sólo lo necesario para mantener la cuenta abierta y sin retrasos que afecten nuestro historial crediticio. No obstante, cuando nos encontramos en el límite de crédito, pagar el mínimo difícilmente ayuda a que podamos seguir usando la tarjeta. Si usted no está dispuesto a sacrificar su tranquilidad poniendo en riesgo su patrimonio y no quiere permitir que esta situación termine contaminando múltiples aspectos de su vida, será necesario que se decida a actuar de una buena vez. Si ha llegado a pensar que no necesita hacer nada al respecto, debe recordar que un historial crediticio negativo restringirá su acceso a otras alternativas de financiamiento.

### Cómo salir del hoyo

En primer lugar, si mantiene varios adeudos, calcule sus requerimientos de pagos mensuales. Si éstos representan entre el 20 y 30 por ciento de su ingreso, puede estar en serias dificultades. Necesita realizar medidas inmediatas: Lo más oportuno es que comience racionalizando su consumo, estableciendo un presupuesto familiar que incluya sólo los gastos prioritarios y aqué-

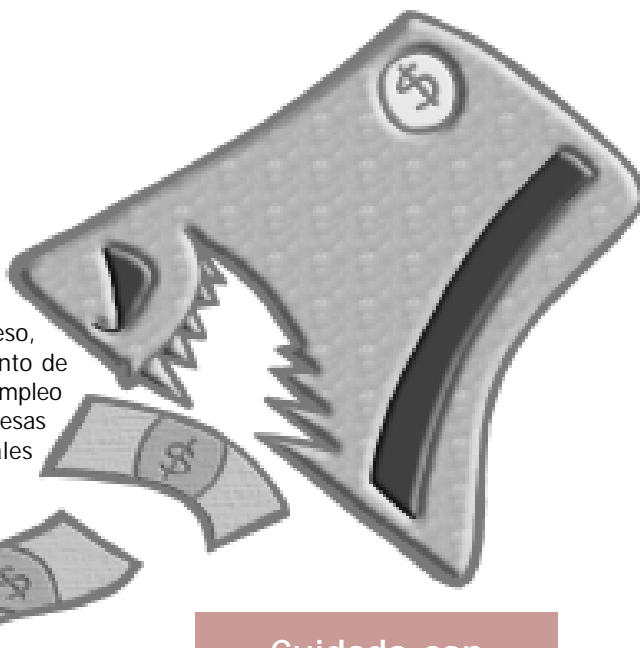
llos que usted juzgue indispensables.

Por el lado del ingreso, quizá sea el momento de buscar un segundo empleo o sacar provecho a esas habilidades especiales que todos tenemos.

Con el ahorro que haya conseguido y el ingreso extra que logre generar, comience a pagar más de lo acostumbrado en aquella tarjeta o adeudo que presente el menor plazo para poder liquidarlo y así sucesivamente, hasta que logre eliminar todos los adeudos.

El problema es que si se requiere de mucho tiempo para liquidarlo, usted no verá resultados en corto plazo y eso puede desmotivarlo; es preferible comenzar con los pagos menores, para tener la sensación de éxito y así mantenernos motivados.

Una vez que termine con sus deudas, continúe con su esfuerzo de ahorro y poco a poco verá que se fortalece su patrimonio. Recuerde que el manejo responsable de su tarjeta de crédito le sirve como carta de recomendación ante las instituciones financieras. Mantener el control sobre nuestras finanzas y contar con opciones de crédito abiertas, puede reportarnos beneficios en el momento oportuno.



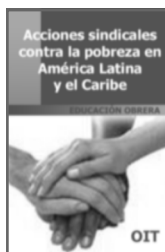
### Cuidado con el mínimo

*Un estudio realizado por la CONDUSEF demuestra que debido a los intereses y comisiones, si nos limitamos a pagar el saldo mínimo no bastan 50 años para pagar un adeudo de 10 mil pesos, y eso sin usar la tarjeta en todo ese plazo.*

El estudio se basa en las siguientes condiciones, adeudo: 10 mil pesos, tasa de interés anual: 39.51 por ciento tasa de interés aplicada: 3.29 por ciento mensual; comisión anual: 400 pesos más IVA: 60 pesos; pago mínimo: 5.5 por ciento del saldo insoluto. Con estos datos, al cabo de 50 años se seguirá debiendo mil 636 pesos.

A propósito, usted ¿cuántos años tiene?

# PARA SABER MÁS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO



**Acciones sindicales contra la pobreza en América Latina y el Caribe, EDUCACION OBRERA, Ginebra, N.1-2, OIT**

Esta publicación reseña un informe sobre el tema preparado por Hilda Sánchez para la OIT en el que muestra que los sindicatos de la región están tomando el tema muy seriamente. En él se citan algunos ejemplos de buenas prácticas en materia de medidas sindicales contra la pobreza.

El estudio subraya que la flexibilización y la desregulación laborales han avanzado conforme a lo que se denomina *informalización de la economía formal*. Incluye ejemplos de sindicatos o asociaciones sectoriales informales y diversas actividades sindicales que se llevan a cabo en la región que benefician principalmente a los grupos más pobres de la sociedad. Son típicos los proyectos de solidaridad económica, actividades apuntadas a los desempleados y las campañas por un salario mínimo. Muestra tres casos, uno en Brasil, otro en Argentina y el tercero de Uruguay.

Expone ejemplos de acción sindical dirigida directamente a combatir la pobreza en diferentes países, Nicaragua, Panamá, Honduras, México,

Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina y Uruguay. También se han realizado acciones contra el trabajo infantil en toda la región.

Por último selecciona nueve ejemplos de buenas prácticas de combate contra la pobreza realizados por los sindicatos: mejor salud para los trabajadores y trabajadoras rurales en República Dominicana; ir más allá de las fronteras tradicionales del sindicalismo de los trabajadores de la alimentación y la agricultura de Colombia; un fondo de préstamos rotativos para mujeres rurales en Perú; un centro para los menores trabajadores también en Perú; asistencia técnica para autogestión obrera en Argentina; asistencia para la autoayuda de los trabajadores desempleados u ocasionales en Argentina; registro de trabajadores y empleadores rurales para trabajadores rurales en Argentina; enfoque social de las necesidades de las familias más desfavorecidas en Brasil y por último la legislación de la tenencia indígena de tierras en Guatemala.

**Management cooperativista / Una filosofía para los negocios Peter Davis y John D. Prólogo de Jorge Etkin, Ed. Granica (Argentina)**



Management cooperativista desarrolla un original enfoque del concepto de gestión en toda clase de empresas, con y sin fines de lucro. Davis y Donaldson rescatan aquí los principios rectores del cooperativismo -pluralismo, mutualismo, autonomía individual, entre otros- y muestran cómo su aplicación a cualquier negocio incrementa los beneficios y permite distribuirlos más equitativamente.

La innovadora propuesta consiste esencialmente en apuntar al crecimiento y la mejora de los resultados en el marco de gestión por valores, lo cual ayudará a encontrar caminos para un management con sentido humano y verdaderamente eficaz.

Sobre la base de una crítica profunda de la amplia diversidad de teorías relacionadas con la historia del pensamiento y las corrientes modernas del management, que consideran sin base filosófica, los autores proponen como fundamento valores universales. Proponen los siguientes siete principios o valores: pluralismo, mutualidad, autonomía individual, justicia distributiva, justicia natural, el centro en las personas y el papel múltiple del trabajo. Según los autores estos criterios son válidos para las empresas de lucro y las no lucrativas. Aunque consideran que es más probable aplicarlos en las cooperativas por la propiedad conjunta y la gestión democrática.

# INFORMACIÓN ECONÓMICA

Consulta el Boletín de Información Económica en

[www.conampros.gob.mx](http://www.conampros.gob.mx)

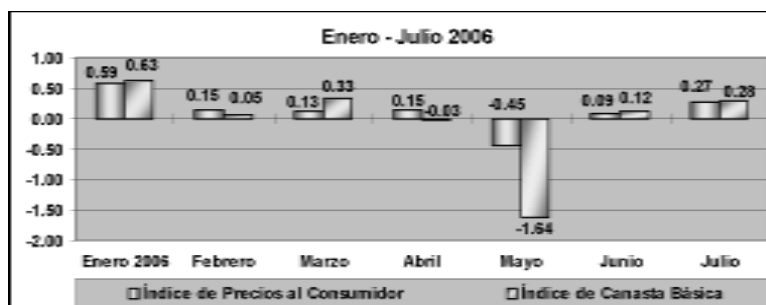
## Inflación, precios al consumidor y precios de la canasta básica enero - julio 2006

En julio de 2006, según cifras del Banco de México, la inflación registró un incremento promedio de 0.27 por ciento en los precios al consumidor, lo que comparado con el mes anterior cuando la elevación de los precios fue tan sólo de 0.09 por ciento, dio muestra que el crecimiento inflacionario en este mes fue tres veces mayor; mientras que en comparación con el mismo mes del año pasado, cuyo registro inflacionario marcó 0.39 por ciento de incremento, significó que en julio de este año la inflación fue mayor en 5.4 por ciento. De manera acumulada para los siete meses transcurridos de 2006, la inflación alcanzó un incremento de 0.93 por ciento, lo que en comparación con el 1.19 por ciento alcanzado en igual plazo del año anterior, reflejó un incremento inflacionario menor, en cerca de 28 por ciento.

Referente a los precios de productos y servicios que componen la canasta básica, el registro oficial de la inflación durante julio de 2006 marcó un incremento promedio de 0.28 por ciento, lo cual duplicó el incremento registrado en el mes anterior. No obstante ello, durante los siete meses, la inflación en los pre-

MES / AÑO	PRECIOS CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO		MENSUAL	ACUMULADO
Diciembre 2005	116.301	—	—	119.848	—	—
Enero 2006	116.983	0.59	0.59	120.601	0.63	0.63
Febrero	117.162	0.15	0.74	120.664	0.05	0.68
Marzo	117.309	0.13	0.87	121.068	0.33	1.02
Abril	117.481	0.15	1.01	121.034	-0.03	0.99
Mayo	116.958	-0.45	0.56	119.055	-1.64	-0.66
Junio	117.059	0.09	0.65	119.194	0.12	-0.55
Julio	117.380	0.27	0.93	119.532	0.28	-0.27

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



cios de los bienes y servicios de consumo básico dio muestra de una baja de 0.27 por ciento, este año.



# Indicadores

## Salario promedio de cotización al IMSS junio 2005 - junio 2006

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
<b>2005</b>			
Junio	190.30	—	—
Julio	192.20	1.00	1.00
Agosto	191.80	-0.21	0.79
Septiembre	190.20	-0.83	-0.05
Octubre	189.50	-0.37	-0.42
Noviembre	190.70	0.63	0.21
Diciembre	190.20	-0.26	-0.05
<b>2006</b>			
Enero	199.20	4.73	4.68
Febrero	198.80	-0.20	4.47
Marzo	198.00	-0.40	4.05
Abril	197.90	-0.05	3.99
Mayo	200.80	1.47	5.52
Junio	200.30	-0.25	5.25

\* Promedio de los Estados Unidos Mexicanos. CONASAMI

Durante junio de 2006, el salario integrado con el cual cotizan los trabajadores asegurados en forma permanente y eventual en el IMSS alcanzó un monto promedio de 200.30 pesos diarios, el cual disminuyó 0.25 por ciento en comparación a mayo, y de forma anual tomando como base el mismo mes del año pasado, tal percepción por concepto de salario y prestaciones de los trabajadores dio muestra de un incremento de 5.25 por ciento.



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:

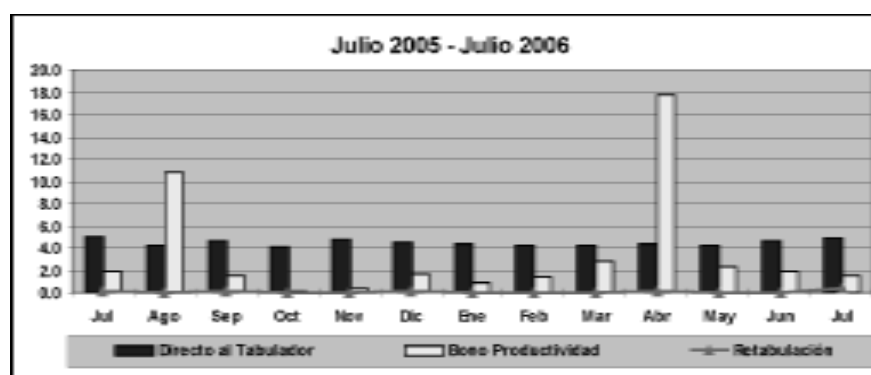
Entrar a la página, en la sección Publicaciones y dar la instrucción para descargar el archivo Boletín Económico con extensión PDF.

## Incrementos por revisiones salariales y contractuales\* julio 2005 - julio 2006

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL TABULADOR	BONO DE PRODUCTIVIDAD	RETABULACIÓN
<b>2005</b>			
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
<b>2006</b>			
Enero	4.4	0.9	0.02
Febrero	4.2	1.4	0.01
Marzo	4.2	2.8	0.003
Abril	4.4	17.8	0.100
Mayo	4.2	2.3	0.03
Junio	4.6	2.0	0.01
Julio	4.9	1.6	0.4

\*En empresas de jurisdicción federal

Durante julio de 2006, con motivo de las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en empresas de competencia federal, se obtuvieron incrementos que promediaron 6.9 por ciento para todas las ramas de la actividad económica. De este incremento, 4.9 por ciento correspondió al incremento directo al tabulador de salarios, 1.6 por ciento a bonos de productividad y 0.4 por ciento a retabulación salarial de categorías. En comparación al mismo mes del año pasado, cuyo incremento promedio por los mismos conceptos sumó 7.1 por ciento, reflejó que en julio del presente año, el incremento en las percepciones de los trabajadores haya sido 2.8 por ciento menos.



# Indicadores

## Desempleo abierto y empleo formal junio 2005 - junio 2006

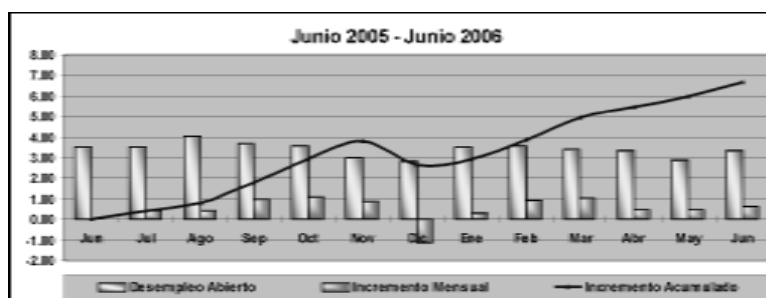
MES / AÑO	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO* (%)	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS				
		TOTAL TRABAJADORES ASEGURADOS**	AUMENTO (PERSONAS)		INCREMENTO (%)	
			MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
<b>2005</b>						
Junio	3.54	12,847,253	—	—	—	—
Julio	3.50	12,896,725	49,472	49,472	0.39	0.39
Agosto	4.05	12,951,497	54,772	104,244	0.42	0.81
Septiembre	3.70	13,079,719	128,222	232,466	0.99	1.81
Octubre	3.57	13,222,107	142,388	374,854	1.09	2.92
Noviembre	2.99	13,334,607	112,500	487,354	0.85	3.79
Diciembre	2.84	13,184,863	-149,744	337,610	-1.12	2.63
<b>2006</b>						
Enero	3.53	13,222,283	37,420	375,030	0.28	2.92
Febrero	3.60	13,345,459	123,176	498,206	0.93	3.88
Marzo	3.42	13,483,634	138,175	636,381	1.04	4.95
Abril	3.32	13,548,801	65,167	701,548	0.48	5.46
Mayo	2.88	13,613,626	64,825	766,373	0.48	5.97
Junio	3.32	13,702,371	88,745	855,118	0.65	6.66

\* Encuesta Nacional de Empleo. INEGI.

\*\* Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales. IMSS

En junio de 2006, el registro de la población en situación de desocupación abierta (sin un empleo formalmente retribuido) o subempleada, presentó una proporción de 3.32 por ciento del total de la Población Económicamente Activa, PEA. En comparación al mes anterior, tal porcentaje significó que el desempleo aumentó en 45.6 por ciento, no obstante ello, de manera anual con respecto al mismo mes del año anterior el número de personas desempleadas disminuyó en 6.21 por ciento al bajar la tasa desde 3.54 por ciento.

En contraposición al indicador del desempleo abierto, en junio de 2006, el registro de trabajadores



asalariados que contaron con un empleo formal al estar registrados de manera permanente y eventual en el IMSS marcó un aumento de 88 mil 745 nuevos ocupados en referencia al mes anterior, significando ello una mejoría de 0.65 por

ciento. En tanto que de manera anual respecto al dato registrado en junio de 2005, la ocupación registró 855 mil 118 trabajadores ocupados adicionalmente, lo que representó un incremento de 6.66 por ciento en el nivel de empleo formal.