



MUNDO DEL TRABAJO

AÑO 3 / No. 21 / 2007

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES

Salarios mínimos: entre la política, la economía y la ética

**El verdadero significado
de la equidad**

Hilda Anderson, Secretaria de Acción
Femenil de la CTM

NO ES CUESTIÓN DE MAGIA

El problema-clave de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado. No existe en el contexto actual otra forma mejor de aplicación de la justicia en las relaciones laborales que la remuneración del trabajo.

En nuestro país la discusión en torno a los salarios mínimos parece inagotable, mientras algunos opinan que éste se ha convertido en un mero indicador económico, otros dicen que el minisalarío sólo representa un tope que somete a los trabajadores y a sus familias a condiciones de vida inhumanas. Lo cierto es que en nuestro país son millones los trabajadores que ganan y subsisten con un salario mínimo o dos, es decir, familias de cuatro o cinco integrantes *viven* con 100 pesos diarios o menos.

Ante esta dramática situación, lo lógico sería exigir incrementos salariales que permitieran un nivel de vida más digno, sin embargo, el déficit salarial no es un problema que se solucione por decreto o mucho menos con plantones y marchas.

Nadie puede dar lo que no tiene, no se puede repartir un dinero que en realidad no existe, eso sólo generaría inflación y en nada resolvería el problema. La verdadera solución radica en la generación de la riqueza suficiente y en la aplicación de una verdadera justicia social que reparta equitativamente esa riqueza entre quienes contribuyeron a generarla. Por supuesto, no es tan simple como suena, pero sí es tan posible como cada país se lo proponga. No es cuestión de magia, es cuestión de productividad. Empresas productivas atraen las inversiones necesarias y activan el mercado interno que a su vez detona la generación de empleos y la capacidad adquisitiva de la población. Los problemas de fondo, requieren soluciones de fondo, no de forma.



**José Ángel
Soubervielle
Fernández**

Director General del
CONAMPROS

Directorio

COORDINACIÓN GENERAL
José Ángel Soubervielle

CONSEJO EDITORIAL
Enrique Aguilar Borrego
Presidente del Congreso del Trabajo

COORDINACIÓN EDITORIAL
Verónica Roque

COLABORADORES
Armando M. Rojas
Felipe Acosta
Marcelo García

REVISIÓN
Angelina Ledesma
Juan J. Godínez

DISEÑO GRÁFICO
Laura Rojas

REPORTEROS
Estela Méndez

ATENCIÓN AL PÚBLICO
Berta L. Sanz

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

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

La Revista Mundo del Trabajo es una publicación mensual del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario, CONAMPROS. Las ideas expuestas por nuestros colaboradores no corresponden necesariamente al pensamiento de la Institución. Registro en trámite.

1 Editorial

3 Breves del trabajo



De Fondo

6 Salarios mínimos: entre la política, la economía y la ética

Entorno

10 Las Normas Internacionales del Trabajo



Presencia

13 El verdadero significado de la equidad

Entre líderes

17 Mapas mentales

Gestión

20 La era de la no satisfacción

Técnica

22 Justicia laboral. La creación de juntas de conciliación y arbitraje

Protección al salario

25 IFIP: El coach financiero. Orientación para salir de deudas y administrar sus finanzas personales

Integración

28 Para saber más sobre el mundo del trabajo

Indicadores

29 Información económica

El Infonavit apoyará compra de vivienda de mayor valor

En un hecho sin precedentes, el Infonavit someterá a la aprobación de su consejo de administración, eliminar el tope en el valor de las casas que se compran, mediante un crédito del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. En la actualidad, el límite que fija el organismo es de 520 mil pesos para un inmueble.

Victor Borrás, Director General del Infonavit, adelantó que suprimir el rango máximo es uno de los proyectos en los que se trabajará este año; sin embargo, descartó un aumento en el préstamo a los derechohabientes, que actualmente es de 270 mil pesos. Esta medida beneficiará a los afiliados con ingresos más altos que buscan adquirir una casa de mayor valor.

El financiamiento se podrá utilizar también para terminar de pagar el bien o remodelarlo, pero con la facilidad de que ya no habrá restricciones en el costo del inmueble.

Antes, el Infonavit tenía una orientación importante hacia las casas de escaso valor; pero ahora se buscará captar a otros segmentos, sin perder de vista y focalizar el apoyo a quienes menos ganan.

Alcanzan acuerdo en revisión azucarera

Gracias al acuerdo alcanzado en la revisión del Contrato-ley de la industria azucarera, entre la Cámara Nacional de la Industria Azucarera y Alcoholera y el Sindicato Nacional de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, se evitó el estallamiento de la huelga emplazada para el primer minuto del domingo 21 de enero, que afectaría 51 ingenios en 15 estados de la República.

Entre los aspectos más relevantes del referido acuerdo, destaca lo siguiente:

- Un incremento directo al salario de los trabajadores del cuatro por ciento.
- Un pago de marcha en beneficio de los trabajadores que alcanzan la jubilación, equivalente al 100 por ciento del monto de li-



quidación conforme a la Ley Federal del Trabajo (tres meses más veinte días por año). Este pago será adicional a la prestación jubilatoria del Instituto Mexicano del Seguro Social y será en-

tregado directamente a los trabajadores jubilados.

- El mandato que ambas partes encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es para que, en un plazo perentorio de 120 días, proceda a la dictaminación de las reformas al Contrato-ley de la industria azucarera, en pro de la competitividad, la productividad y el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Lo anterior fue dado a conocer por Enrique Ramos Rodríguez, Secretario General del Sindicato Nacional de la Industria Azucarera, Aarón Sáenz Hirschfeld, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria Azucarera y Alcoholera y Javier Lozano Alarcón, Secretario del Trabajo y Previsión Social, quien estuvo al frente de estas negociaciones.

Breves del trabajo

Se reúne Lozano con el Presidente del CT

El Presidente del Congreso del Trabajo, CT, Enrique Aguilar Borrego, en reunión con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano Alarcón, reiteró su interés para que la Comisión Ejecutiva del CT se entrevistara con el Presidente de la República, Felipe Calderón Hinojosa, con motivo del 41 aniversario de la organización sindical, mismo que se celebrará el próximo 18 de febrero.

Durante el encuentro se comentaron diversos temas vinculados con el sector laboral, fundamentalmente en lo que se refiere al contexto económico en que se desarrollan las revisiones salariales y contractuales en diversas ramas y sectores. Se habló también de la necesidad de avanzar cada vez más en la promoción de fórmulas de productividad que representen un beneficio tanto para los empresarios como para los trabajadores.

Finalmente se abordó el tema de la presencia de México en la próxima Conferencia Anual de la Organización Internacional del Trabajo que se llevará a cabo en junio del año en curso.



La falta de reformas limita a la economía

Si México logra concretar las reformas estructurales, se podría estimular el crecimiento de la economía, mismo que se reflejaría en el aumento del Producto Interno Bruto (PIB) por habitante.

Un estudio elaborado por la Comisión de Hacienda del Senado de la República afirma que todos aquellos países que realizaron reformas estructurales en las últimas dos décadas lograron un incremento importante en el PIB per cápita. El trabajo incluye los casos de Irlanda, Chile, Corea, España, Nueva Zelanda, Australia y Canadá.

El caso más dramático es el de Irlanda, nación europea cuyas reformas estructurales le permitieron que su PIB per cápita creciera más de 160 por ciento de 1980 a 2003, al pasar de 10 mil 615 a 28 mil 247 dólares. Si México lograra realizar la reforma fiscal, de pensiones, energética y laboral, en 2025 el PIB per cápita llegaría a 25 mil dólares

por habitante, lo que significaría un incremento superior a 200 por ciento, si se considera que al cierre de 2005 el PIB per cápita de los mexicanos se ubicó en 7 mil 310 dólares. Según el estudio, Chile, logró incrementar su PIB per cápita 82 por ciento entre 1980 y 2003.

Un análisis elaborado por el Centro de Análisis y Difusión Económica, CIDAC, señala que la opción para impulsar el progreso económico es el crecimiento del producto por persona, acompañado de políticas públicas que tiendan a reducir la desigualdad del ingreso.

De acuerdo con el organismo, la experiencia internacional pone en claro que son varios los aspectos relevantes que se deben considerar: estabilidad de precios, protección a los derechos de propiedad, reforma tributaria, impulso a la educación, flexibilidad del mercado laboral, la eficiencia en la asignación del gasto social y el fomento a la productividad.



Los sueldos nunca alcanzarán a los precios, afirma la ANTAD



La petición de un aumento salarial de emergencia es un espejismo que sólo traerá costos a la población, porque los sueldos nunca van a alcanzar a los precios, advirtió el presidente de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales ANTAD, Vicente Yáñez Solloa.

Existen establecimientos donde la tortilla se vende más barata que el año pasado y la gente tiene la opción de ir a ellos, además de que

hay una recuperación importante en el poder real de los salarios de la población.

Para el directivo, las movilizaciones convocadas por diversos sectores de la sociedad no tienen razón de ser, pues no hay desabasto de maíz, ni tortilla. Fueron cientos de miles de empresas las que firmaron el acuerdo para estabilizar el precio de la tortilla, producto básico que en la actualidad está a disposición de la gente, a menor precio.

Pidió no entrar al espejismo de aumentos de emergencia, que sólo genera una espiral inflacionaria, porque los sueldos nunca van a alcan-

zar a los precios. Los aumentos a las percepciones continúan otorgándose con base en las expectativas de inflación del próximo año. Las ventas de las mercancías generales crecieron en 15.5 por ciento (en el pasado año), lo que significa que hay una recuperación importante en el poder real de los salarios de la población.

En cuanto al ofrecimiento de las tiendas departamentales y de autoservicio de mantener el precio del kilo de tortilla hasta en seis pesos, recordó que eso estará vigente hasta el próximo 30 de abril y sólo se incrementará si suben los costos de los insumos.

Exigen sindicalistas en Davos mejores condiciones de trabajo

Un grupo de dirigentes sindicales reclamó a las grandes corporaciones y a los gobiernos reunidos en el foro de Davos, eliminar los obstáculos para crear empleos decentes. La Confederación Sindical Internacional, CSI, indicó en el Foro Económico Mundial que los sectores público y privado deben trabajar para que las empresas tengan un mejor sistema de rendición de cuentas.

Cuentas claras sobre los impuestos, la inversión en fondos de alto riesgo y la responsabilidad social y ambiental son condiciones indispensables para crear ambientes propicios para

mejores empleos. El desplazamiento creciente del poder está socavando derechos fundamentales de los trabajadores, dijo el dirigente de la CSI, Guy Rider, quien presentó la campaña *Trabajo decente para una vida decente*.

Los líderes sindicales se entrevistaron con altos funcionarios de instituciones internacionales y con representantes de algunas de las grandes corporaciones multinacionales. Hemos pedido, dijo Ryder, que el *trabajo decente* se coloque en el centro de políticas económicas y de desarrollo, sociales y financieras a ni-

vel nacional e internacional.

La campaña *Trabajo decente, vida decente*, lanzada la semana pasada por la Premio Nobel de la Paz (2004), la keniana Wangari Maathai, busca mantenerse vigente de aquí a 2010, coincidiendo con el próximo mundial de fútbol en Sudáfrica.

El crecimiento comercial y económico internacional no sólo no está creando suficientes puestos de trabajo ni erradicando la pobreza, sino que está desatendiendo la oportunidad de potenciar la globalización, indicó Ryder.

SALARIOS MÍNIMOS: ENTRE LA POLÍTICA, LA ECONOMÍA Y LA ÉTICA

En la realidad no puede distribuirse más riqueza que la que se crea, ni pagarle más a un trabajador de lo que produce. Si lo hacemos, el resultado será la elevación de los precios. El trabajador ganará más, pero los bienes costarán más y en el resultado final, quizá se termine en una situación peor, con bienes proporcionalmente más caros de lo que se elevó el salario.

Los recientes aumentos en los precios a algunos productos de la canasta básica han sido motivo de gran controversia, ante esta situación algunas organizaciones sindicales han propuesto un aumento de emergencia a los salarios mínimos. La vorágine informativa suscitada a raíz del exiguo incremento salarial y las alzas registradas últimamente, hace necesario un análisis serio, objetivo y puntual acerca de los salarios mínimos, tema que causa polémica y escozor nacional y que además no es fácil de entender.

Por muchos años en nuestro país el establecimiento de los minisalarios ha dejado de ser una cuestión técnica para convertirse en una discusión política, es decir este tema se presenta como una ocasión importante para adoptar posturas políticas. Por ejemplo, el hecho de que

algunas organizaciones sindicales soliciten aumentos del 25 por ciento, es una posición muy respetable, pero carece en absoluto de un sustento técnico.

¿Existe un nivel óptimo de salario mínimo?

En teoría sí es factible establecer el nivel en el cual podría darse cumplimiento al mandato constitucional, según el cual el salario debe ser suficiente para que un jefe de familia tenga acceso a los bienes sociales, culturales y educativos necesarios para el desarrollo de su familia.

Pero cuando se tiene un rezago en el salario mínimo de alrededor del 300 por ciento* (según datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y el Banco de México), entonces la discusión ya no está en el salario mínimo, porque no importa

lo que se aumente, nunca podrá compensarse dicho rezago. Lo que es todavía peor, si el aumento no está acompañado de una distribución real de la riqueza, sino que solamente es salario nominal de emergencia cuya finalidad es acortar esa brecha del 300 por ciento, la consecuencia se reflejará en una espiral inflacionaria y entonces incurrimos en los mismos fenómenos que iniciaron en 1976, con el primer aumento de emergencia, en dicho año, cuando la inflación fue de 25 por ciento.

Cómo enfrentar la emergencia salarial

México vive situaciones de emergencia en muchos sentidos, por ejemplo en materia de pensiones el país tiene un déficit de algunos billones de dólares, entonces la pregunta sería: ¿no es tiempo de otorgarle un

mega incremento a las pensiones y entonces duplicar o triplicar los impuestos y así obtener los recursos fiscales para cubrir los déficits?, la respuesta sería: *evidentemente no*. Lo mismo ocurre en materia de salarios, estamos en una situación de emergencia salarial, pero indudablemente no se puede dar ese aumento porque lo único que se logrará es quitar a los trabajadores por la vía inflacionaria lo que supuestamente se les da por la vía del salario nominal. ¿Cuál es entonces el reto?

El reto es la gradualidad y la sostenibilidad del aumento del poder adquisitivo, y que cada empresa, de acuerdo con su situación y la de su sector pueda ir corrigiendo, gradualmente, el rezago salarial de los trabajadores, sobre todo en actividades como las agrícolas en donde hay una auténtica emergencia del nivel de vida, puesto que existen en nuestro país más de 60 millones de pobres, de los cuales 20 millones viven en pobreza extrema.

Entonces, como no se puede repartir lo que no existe, resulta irresponsable distribuir salarios de una riqueza que no existe. En todo caso imprimir papel moneda, recurrir a nuevos empréstitos del exterior o generar déficits incontrolables, tampoco es la solución, se trata de resolver el problema, no de destapar un hoyo para tapar otro.

La recuperación es lenta, pero segura

Para recorrer cualquier camino, es necesario observar un trayecto y un ritmo si lo que se pretende es lle-

gar. A nivel mundial tenemos ejemplos muy claros. España tardó 25 años en dejar de ser la primera provincia de África para convertirse en una verdadera potencia europea.

Hace 25 años la distancia media salarial entre Alemania y España era de seis a uno, hoy es de seis a cinco. ¿Qué ha pasado? ¡Milagro! ¡Milagro! No. Trabajo y trabajo, productividad y productividad. Si hacemos cuentas y miramos hacia atrás y nosotros hubiésemos aprovechado esos mismos 25 años, hoy el monto del salario mínimo sería siete veces mayor que el del actual.

España, de 1975 a la fecha, ha aprovechado su tiempo, nosotros lo desaprovechamos, sobre todo durante una docena de años y hoy quisiéramos dar ese gran salto.

Esto no es asunto de compasiones piadosas, es un asunto de justicia social, es un clamor nacional, por lo tanto no se puede mirar con frialdad y como simple dato estadístico, pero si queremos salir de este atolladero tenemos que ir despacio porque vamos de prisa, tenemos que hacer sostenible el desarrollo.

Las causas

La pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo tiene muchas causas, fundamentalmente el conjunto de decisiones macroeconómicas que condujeron al país a las crisis recurrentes, que fueron acompañadas por aumentos de emergencia, un sobreendeudamiento y sobreimpresión de papel moneda —de circulante monetario—, que produjeron las inflaciones cuyas consecuencias

*Según datos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y del Banco de México, de 1976 a 2006, la inflación aumentó 992 puntos porcentuales, mientras los salarios lo hicieron en 696. Dichas cifras arrojan una diferencia de 296 puntos porcentuales en estos 30 años.



todavía padecemos.

El papel del sindicato

Cuando se piensa en los sindicatos y los salarios, se tiene la idea que estas organizaciones se limitan a exigir aumentos fuera de la realidad, sin embargo, en términos generales el sindicalismo está cada vez más comprometido con la productividad, por ejemplo, algunas organizaciones sindicales han logrado que varios sectores de la industria manufacturera tengan constantes incrementos de salarios en términos reales, respecto a la inflación, gracias a las acertadas negociaciones que han concertado con las empresas.

¿Los aumentos salariales, detonan la inflación?

Se dice que los salarios son inflacionarios y efectivamente, lo son cuando no reparten riqueza real. Si una empresa produjo exactamente lo mismo que el año pasado, en horas-hombre o en la unidad de medida que se quiera, pero como cuates, los dueños dan aumentos del 10 por ciento, entonces existe un 10 por ciento de capacidad de compra que no responde a la creación de riqueza.

Este ejemplo bien puede aplicarse a nivel nacional: supongamos que el país produjo mil millones de pesos, y que es exactamente la misma capacidad productiva que se tenía hace un año, pero como el gobierno es muy comprensivo decide otorgar un 10 por ciento más de poder adquisitivo. ¿Qué sucede entonces? simple y sencillamente hay un exceso de capacidad de compra que no está correspondido por la generación de riqueza real, por la

oferta de bienes y servicios y, por lo tanto, como crece la demanda evidentemente crecen los precios, es algo que resulta inevitable.

Por lo tanto, hay que ser cuidadosos cuando simplemente afirmamos: *el salario es inflacionario*. No, no es así, el salario que no reparte riqueza es inflacionario, el salario que reparte riqueza es el desarrollo, el bienestar de la población.

¿Qué o quién determina el valor del salario?

El salario debe tener un punto de referencia de dignidad mínima. El trabajo no es una mercancía, sin embargo es inevitable que en un sistema de libre mercado existan algunos parámetros para establecer un valor convencional del trabajo para producir bienes y servicios.

Entonces efectivamente, hay un nivel de salario, el cual tiene que estar acorde con la dignidad de la persona humana, con sus necesidades vitales que incluyen un mínimo de diversión y un mínimo de ahorro, lo que no resulta nada sencillo, pero se debe establecer, al menos como una aspiración.

Pero, por ejemplo, que un magistrado en un Tribunal Superior de Justicia de un estado gane seis mil 700 pesos, eso resulta contraproducente, por la naturaleza y la responsabilidad de la función, si esto sucede es porque tampoco hemos sabido hacer coincidir la oferta con la demanda de las especialidades técnicas y profesionales.

Inevitablemente hay una influencia del mercado, pero el conflicto sala-

rial se resuelve desde el ámbito educativo formal, de la capacitación y de la técnica, para hacer coincidir la oferta educativa con la verdadera necesidad de desarrollo del país, en los diferentes sectores en donde se necesitan realmente cierto tipo de profesiones a nivel de licenciatura o a nivel técnico, y entonces sí, tal como ocurre en los países desarrollados, se pueden encontrar equilibrios racionales en donde la mayoría de la gente, la que trabaja, tiene acceso al desarrollo, al bienestar y a satisfacer también las exigencias del espíritu. Como dicen por ahí: *no hay mística sin mística*. No le podemos hablar a la gente de realización cultural si no le damos un sustento básico, mínimo, para tener un nivel de vida digno.

En este orden de ideas, es tarea urgente desterrar la creencia de que la ventaja competitiva de México es el salario bajísimo, porque el mercado así lo determina, estaríamos ante la peor de las aberraciones.

Nivel mínimo digno. ¿Quién lo establece, es una tarea del Estado?

Establecer un salario que contribuya a vivir dignamente es una tarea de la sociedad. El Estado somos todos, sociedad y gobierno, ésta es una típica responsabilidad del Estado y se ha abandonado por muchos años. Sin embargo, el Gobierno no debe ser el dispensador de favores, el responsable de mantener a las familias. Las autoridades gubernamentales son las responsables de crear las condiciones para que cada persona sea autosuficiente, sea útil a sí misma y a la comunidad, ése es

el gran reto de la política social. Pero corresponde a la sociedad, al Estado en su conjunto, aspirar y llegar a esos mínimos de dignidad en el nivel de vida de la población.

Sin embargo, el Gobierno no puede renunciar a su responsabilidad de apoyar a los más necesitados, porque mientras tengamos tantos trabajadores pobres, miserables, abandonados, mal capacitados o no capacitados, ellos son la parte débil de la sociedad mexicana. El Gobierno tiene como tarea ineludible, ante estos desequilibrios sociales, impulsar a los más débiles, protegerlos, ayudarlos, pero no para volverlos clientes electorales cautivos, sino para volverlos autosuficientes.

La mejor política social de esta Administración deberá ser educar a las personas para el trabajo productivo, para que sean autosuficientes, útiles a sí mismos y a los demás.

Los ingresos no se elevan por decreto

Si fuese cierto que los bajos ingresos de algunas personas se remediaran elevando por ley el salario mínimo, la pobreza ya no sería un problema en ninguna parte del mundo. Bastaría con decretar que los barrenderos, por ejemplo, ganaran 100 mil al mes para resolver el problema. Claro que con dicha medida acabaríamos pagando dos mil pesos por un bolillo.

Entonces queda por resolver el problema de elevación de ingresos. La respuesta es ampliamente conocida y se llama productividad: producir más por persona y eso se logra elevando el capital físico y humano. No es ningún secreto.

¿Cuántas horas de trabajo se necesitan para comprar una hamburguesa?

** En México son necesarias dos horas y 33 minutos de trabajo para comprar una hamburguesa.*

En la actualidad, la influencia que ejerce la multinacional McDonald's en la economía global es indiscutible. Opera más de 31.800 restaurantes en 120 países, alimenta a 54 millones de consumidores todos los días, figura como uno de los mayores propietarios de bienes raíces en el mundo y en 2005 obtuvo ingresos por US\$ 21.460 millones.

Pero la cadena de restaurantes de comida rápida no sólo es hoy uno de los iconos de la globalización, por haber modificado la cultura y los hábitos alimenticios en los países donde opera. También se ha transformado en un punto de referencia para aplicar la teoría de la paridad del poder de compra.

Como prueba de ello aparece el famoso índice *Big Mac*, creado por el semanario *The Economist*, en 1986, para comparar cuánto poder adquisitivo hay en los distintos países donde funciona la cadena de comida rápida y qué fortaleza tienen determinadas monedas locales frente al dólar.

Al indicador del semanario británico, se acaba de sumar una in-



vestigación de la agencia de noticias Reuters, que calcula el número de horas que un trabajador de bajos ingresos necesita para poder comprarse una hamburguesa Big Mac.

En América Latina las cifras son reveladoras. Mientras en Brasil una persona de bajos ingresos debe trabajar durante dos horas y 56 minutos para lograr su objetivo, en Argentina, en cambio, basta una hora y 40 minutos para conseguirlo. En México, en tanto, son necesarias dos horas y 33 minutos de trabajo para comprar una Big Mac y en Chile, una de las economías más sólidas de la región, tan sólo 43 minutos.

A la hora de comparar los resultados entre los países del primer mundo y los que se encuentran en vías de desarrollo, las diferencias resultan abismales, según el índice Reuters. Por ejemplo, en Estados Unidos una persona de bajos ingresos debe trabajar 30 minutos para comprar una Big Mac, en Japón, 22 minutos; en Francia, 25 minutos; y en Australia, el país con los mejores resultados, sólo 16 minutos.

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO



La gran aldea en la que se ha convertido el mundo actual, requiere de manera urgente de normas e instituciones capaces de reglamentar las actividades humanas, ya sean éstas económicas, comerciales o laborales.

Cuando se intenta explicar el fenómeno globalizador, frecuentemente se recurre al término *aldea global* (y al referirse a la humanidad, ésta es una *tribu planetaria* según definió al mundo actual Marshall McLuhan), lo cual pretende significar cuán cercanos pueden estar los países unos de otros, a través de los sistemas de comunicación mundial y las condiciones económicas, especialmente aquellas relacionadas con la movilidad de recursos financieros y comerciales.

Además, el término aldea representa no sólo la delimitación de un determinado espacio territorial, sino un asentamiento humano, el cual está sujeto a la aplicación de reglas y normas que aplican para todos sus miembros. Desde esa perspectiva, la disyuntiva para los países sería consensuar una serie de puntos de acuerdo, con la finalidad de evitar la competencia desleal y el hecho de que unas naciones saquen ventaja de otras, aprovechándose de la pauperización y precarización de la vida de las personas y de sus condiciones laborales.

La gran aldea en la que se ha convertido el mundo actual, de manera urgente requiere de normas e instituciones capaces de reglamentar las actividades humanas, ya sean económicas, comerciales o laborales; sin embargo, las propuestas internacionales para el mundo del tra-

bajo, en muchos casos se basan más en la buena voluntad que en una adecuada legislación, capaz de reglamentar las condiciones del mercado de trabajo en todos los países.

El proceso de cambio impulsado por la globalización, genera impactos de gran alcance que afectan a todos los países. La apertura de las economías ha creado un mundo más interrelacionado, lo cual entraña una mayor interdependencia en las relaciones económicas, sociales y políticas entre organizaciones y personas. La creciente posibilidad de interconexión favorece la afirmación de que todos pertenecemos a una misma comunidad global.

El otro rostro de la globalización

Este sentido de interdependencia debería propiciar el establecimiento de compromisos sustentados en valores universales como la solidaridad; sin embargo, el actual proceso de globalización está generando resultados desiguales entre las distintas naciones del orbe y en su interior. Actualmente son demasiados los países y las personas marginadas de la generación de la riqueza y de los beneficios de la globalización. Para una gran mayoría de hombres y mujeres, el fenómeno globalizador no ha sido capaz de satisfacer sus legítimos anhelos de lograr un trabajo digno y un futuro mejor.

Una alternativa viable para contrarrestar los efectos negativos de la globalización son los resolutivos que para el mundo del trabajo emanan del seno de la Organización Internacional del Trabajo, generados a partir de las iniciativas de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Las normas fundamentales del trabajo definidas por la OIT constituyen un conjunto básico de normas laborales globales para la economía mundial, cuyo cabal cumplimiento debería fortalecerse en todos los países.

Para nuevas prácticas, nuevas leyes

En todo caso, es necesario adoptar medidas más firmes para garantizar el respeto de las normas fundamentales del trabajo en las zonas francas industriales y, de manera más general, en los sistemas de producción global. Todas las instituciones internacionales competentes deberían asumir la parte que les corresponde en la promoción de estas normas, y asegurarse que ningún aspecto de sus políticas y pro-

gramas obstaculice su debida aplicación.

Por otra parte, es indispensable modificar también la participación de algunas representaciones nacionales en el seno de la OIT, pues en varios casos, las delegaciones de los países signan por rutina los convenios y normas emitidas por este organismo internacional, pero generalmente en la práctica no les conceden el mínimo valor, con lo cual pretenden proyectar la imagen de países de primer mundo, cuando en realidad sus políticas laborales son propias de naciones subdesarrolladas.

Normas Internacionales del Trabajo

Werner Sengenberger, economista y funcionario de la OIT, de larga experiencia sobre las Normas Internacionales del Trabajo (NITs), destaca la necesidad de generar un mayor conocimiento acerca del contenido, el papel y los efectos de estas recomendaciones a fin de despertar la conciencia de la población uni-

versal; sin embargo, este tema no ha logrado afianzarse en el ámbito sindical, donde en teoría debería generar un interés propio. De ahí la necesidad de que las y los trabajadores mexicanos tengan un conocimiento más profundo de las NITs, de tal suerte que estas normas sean vistas como un complemento a los derechos emanados de la legislación laboral nacional, lo cual significaría un importante avance en la aplicación de las políticas del *trabajo decente* en México.

Sengenberger, autor del informe *Globalización y progreso social* enfatiza el papel e impacto de las Normas Internacionales del Trabajo, mismas que son fundamentales para el establecimiento de un *trabajo decente*. En 1998 estas normas quedaron establecidas en el documento: *Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, agrupados en ocho convenios básicos, los cuales tienen carácter obligatorio para todos los estados miembros afiliados a la OIT, quienes acordaron de buena fe respetar, promover y hacer realidad dichas recomendaciones.

Los convenios incluyen normas relativas a los derechos humanos reconocidos universalmente, como son la libertad sindical y la protección del derecho de asociación; el derecho de negociación colectiva; la abolición del trabajo forzoso; la igualdad de oportunidades y de trato; la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajos de igual valor; la edad mínima para el empleo y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. El respeto y la promoción de estos principios



Entorno

constituyen un imperativo moral para los actores del trabajo.

Por otra parte, las normas sustantivas o derechos sociales, tienen que ver con los salarios mínimos y el pago de los mismos; la duración del trabajo; las vacaciones y los períodos de descanso; la protección de los trabajadores con necesidades especiales, como el convenio de protección a la maternidad; trabajadores migrantes; trabajadores a domicilio y población indígena y tribal; salud y seguridad en el trabajo, inspección del trabajo, seguridad y servicios sociales, solución de diferencias laborales, pleno empleo, trabajo productivo y libremente elegido; servicio de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

Del dicho al hecho...

No obstante, en la práctica existen una serie de obstáculos que bloquean el avance de estas normas, como son: el dogmatismo económico, los intereses creados y los prejuicios de parte de los círculos empresariales; o la priorización gubernamental de los objetivos económicos sobre los objetivos sociales.

Entre las violaciones más comunes a los derechos básicos de las y los trabajadores, destacan la falta de respeto a los derechos sindicales, la discriminación generalizada contra las mujeres y los grupos minoritarios y la persistencia de utilizar mano de obra infantil. Las altas tasas de desempleo y subempleo, la baja remuneración, los altos índices de accidentes y las enfermedades laborales, son indicadores de que los derechos sociales de los trabajadores no son respetados.



En el contexto de la globalización económica, la aplicación de las NITs se convierten en una necesidad de carácter universal porque ha crecido también la tentación de socavarlas, esto no solamente por la creciente competencia a nivel internacional, sino porque las grandes desigualdades en cuanto a niveles de desarrollo e ingreso entre países y al interior de ellos, se han profundizado.

En este contexto muchos gobiernos han cedido a presiones que implican rebajas salariales, y han ofrecido exenciones fiscales para lograr ventajas nacionales para el comercio y el ingreso de inversiones extranjeras.

Los países argumentan que no están en condiciones de aplicar las NITs hasta en tanto logren mayores niveles de desarrollo, ya que si proceden ahora a la aplicación de dichas normas, correrían el riesgo de perder sus ventajas competitivas sustentadas en condiciones labora-

les y salariales precarias. Otra objeción a la aplicación de las NITs argumenta que esas normas son ajenas a la idiosincrasia de los países, que cada uno tiene valores, tradiciones y culturas propias. No obstante, las verdaderas razones para rechazar las NITs rara vez son de índole económico o cultural, más bien se ubican en el terreno de la política.

En el caso de México, los convenios, pactos y tratados internacionales celebrados por nuestro país, están considerados como máxima ley nacional, sólo por abajo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; estos acuerdos de carácter internacional pasan por el Senado, quien tiene entre sus facultades la de ratificarlos. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 133 de la Constitución, todos los convenios, incluidos los de la OIT, ratificados por nuestro país, se convierten en normas de primera jerarquía en el orden jurídico mexicano.

Resulta urgente cerrar la brecha entre la retórica y la acción. La ley laboral es una condición necesaria e importante para el cumplimiento de las normas del trabajo, pero no es suficiente. Por tal razón, la agenda nacional debe contener entre sus acciones, la adopción de las NITs como parte de una política laboral que coadyuve en la aplicación del *trabajo decente* y que sirva de contrapeso a la superación de la caída de los índices de crecimiento de la productividad, el estancamiento o reducción de los salarios reales, la mayor desigualdad de ingreso, las altas tasas de desempleo y subempleo y la insuficiente protección social.

EL VERDADERO SIGNIFICADO DE LA EQUIDAD

En entrevista exclusiva, Hilda Anderson, Secretaria de Acción Femenil de la CTM, habló del verdadero significado del término equidad, de la creciente participación femenina en las organizaciones sindicales, de las iniciativas que promovió en su calidad de legisladora y de su papel como miembro del Consejo de Administración de la OIT.

Platiquenos cómo ha sido este proceso de incorporación femenina al mundo laboral ¿considera que la mujer ha gozado de plena igualdad?

La participación femenina en las actividades políticas, productivas y sociales ha aumentado gradualmente, no es algo nuevo. Incluso en el terreno legislativo hemos promovido una serie de iniciativas que han hecho posible no sólo la igualdad, sino la equidad en este proceso de inserción de la mujer al mundo del trabajo.

La definición más general de equidad se refiere a *tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales*. Implica reconocer la desigualdad en la distribución de condiciones y competencias para acceder a oportunidades entre los miembros de una sociedad. Por condiciones y competencias entendemos aquellos elementos mínimos que una persona necesita para potenciarse como ser humano, tales como: ali-

mentación, agua potable, salud, educación y empleo.

Por oportunidades entendemos aquellos elementos necesarios para que la persona pueda insertarse en la sociedad y aprovechar las garantías del ordenamiento constitucional y las ventajas del sistema económico, que le permitan, a su vez, potenciar su desarrollo individual y colectivo, tales como: vías de acceso, información, trabajo, entre otros.

¿Qué peso ha tenido la participación femenina en la historia cetemista?

A lo largo de su historia han desfilaro por las filas de la CTM mujeres ejemplares como Guadalupe Martínez de Hernández Loza, Carmen Araiza, Concepción Rivera, Isabel Vivanco, Gloria Carrillo y Graciela Larios, entre muchas otras. Cada una, en su rama y en sus organizaciones sindicales, tuvieron claro que el objetivo era lograr que la inserción laboral de las mujeres se diera en condiciones de equidad así como el mejoramiento de la calidad de vida de las trabajadoras.

Mención aparte merecen Dora Villegas Nájera y Adela Soto, dirigentes sindicales de maquiladoras en Ciudad Juárez, cuya labor es realmente admirable, porque aún en esas empresas, con condiciones laborales tan adversas, ellas han obtenido una serie de beneficios para

La definición más general de equidad se refiere a tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales.



sus trabajadoras, y lo más importante, lograron que muchas de las mujeres que antes cruzaban la frontera y se veían obligadas por necesidad a dedicarse a cualquier actividad, incluyendo la prostitución, actualmente puedan obtener un empleo seguro, digno y además en su propio país.

Actualmente en los comités ejecutivos de la mayoría de los sindicatos trabajan de manera activa las mujeres, incluso muchas de ellas ocupan la secretaría general de sus organizaciones, con enorme satisfacción recuerdo que el principal promotor de esta participación femenina en el ámbito sindical fue Don Fidel Velázquez.

En general, las mujeres hemos avanzado mucho y lo seguimos haciendo pese a que en ocasiones, los hombres han intentado frenarnos y no es que esté en contra del género masculino, al contrario, pienso que

cuando se complementan, hombre y mujer logran mucho, sólo que si los varones se involucran más en las tareas domésticas, la mujer podría avanzar en otros ámbitos, porque cuando ella participa en alguna tarea lo hace con el corazón, por ello se entrega totalmente.

Platiquenos de su larga trayectoria como legisladora

Con orgullo puedo contarle que he tenido el honor de ser una vez Senadora de la República, cuatro veces Diputada y una vez Asambleísta, por supuesto que en todas estas ocasiones tuve la gran oportunidad de promover muchas iniciativas, entre ellas la reforma al Artículo 30 constitucional a fin de que la madre mexicana casada con un extranjero y cuyo hijo nazca fuera del país, pueda transmitir a este último la nacionalidad mexicana. Una vez que llegué al Senado logré que la *Ley de Nacionalidad y Naturalización* se adecuara a dicho artículo, con lo cual esta iniciativa tomó forma y ha beneficiado a un gran número de mujeres mexicanas.

Durante mi trabajo, en la 54 legislatura federal, pugné porque el hostigamiento de la mujer en el trabajo fuera considerado un delito y así está tipificado en el artículo 259 bis del Código Penal del Distrito Federal, lo cual sirvió de ejemplo para que otras entidades federativas aplicaran el mismo procedimiento.

Usted ha tenido la oportunidad de conocer las condiciones laborales de otros países, con base en ello ¿cómo calificaría el avance que ha tenido el país en materia de derechos del trabajo?

Efectivamente, la CTM fue miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, CIOSL, y actualmente lo es de la Confederación Sindical Internacional, CSI, yo por mi parte presidí la Conferencia Internacional de la OIT en 2005 y en la actualidad participo en la Comisión de Mujeres Trabajadoras de Latinoamérica.

Dentro de mis funciones como miembro del Consejo de Administración de la OIT acudo a Ginebra tres veces al año para reunirme con representantes de los trabajadores, los empresarios y las autoridades laborales de los países miembros, a fin de analizar la situación del mundo del trabajo y proponer las recomendaciones pertinentes. Considero de gran importancia este intercambio de experiencias, una vez que al conocer otros puntos de vista y otras prácticas laborales nos permite crecer como organizaciones sindicales

Contrario a lo que pudiera pensarse, en México hemos avanzado mucho en materia de derechos laborales, incluso más que en algunos paí-



ses altamente industrializados. Cito un ejemplo: aquí en el país contamos con licencia obligatoria de maternidad, de modo que 45 días antes del parto y 45 días después, la madre puede ausentarse del trabajo para preparar la llegada de su hijo y estar con él sus primeros días de vida.

Para mi sorpresa, esto no sucede en potencias tan desarrolladas como Australia, resulta que hace dos años fui invitada por parte de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres a un congreso organizado en Australia, al finalizar el evento, la liga de mujeres de este organismo nos pidió que firmáramos una carta con el objetivo de convencer a las autoridades australianas a fin de que incluyeran en su legislación laboral la licencia obligatoria por maternidad y que ratificaran el convenio 103 y 183 de la OIT. Desafortunadamente, hasta la fecha no ha habido respuesta favorable a esta demanda y las mujeres que dan a luz en Australia siguen haciendo uso de sus vacaciones cuando llega el momento del alumbramiento.

¿Es posible lograr una verdadera conciliación entre el trabajo y la familia?

La mujer que trabaja, como bien se sabe, cumple una doble jornada, fuera de casa por un salario y al interior de ella sin paga alguna, pero en este alud de actividades resulta fundamental que la mujer no se abandone, sino al contrario, que busque su realización.

En este sentido resulta urgente motivar la participación del varón en las



tareas domésticas, porque así y sólo así la mujer tendrá el apoyo necesario para poder cumplir cabalmente con sus responsabilidades familiares y laborales.

Suponemos que no es tarea sencilla combinar las actividades sindicales con las responsabilidades familiares.

El reto es sin duda mayor porque quienes participamos directamente en el ámbito sindical tenemos que prepararnos continuamente, conocer perfectamente la legislación laboral, la Ley del Seguro Social, los lineamientos de la PROFECO, el INFONAVIT y el INFONACOT, entre otras instituciones que apoyan al trabajador y protegen su salario.

Por supuesto, la mujer siempre se preocupará y sobre todo, se ocupará de su familia, de ahí la importancia de lograr en el país las condiciones que permitan una verdadera conciliación entre la vida familiar y laboral.

Sin duda, es mucho el trabajo realizado para lograr la inserción femenina al ámbito laboral en condiciones de plena equidad, pero también sabemos que todavía hay mucho camino que recorrer.

Constantemente escuchamos que las mujeres ganan menos que los hombres. En esta Secretaría realizamos una investigación de campo, la cual arrojó resultados muy interesantes, resulta que efectivamente a la mujer se le paga menos, por-

El sindicalismo nacional ha sido una de las fortalezas de nuestro país y ha contribuido a su engrandecimiento al hacer realidad la paz laboral.



que muchas empresas se aprovechan de la imperiosa necesidad femenina de obtener un trabajo que le permita hacer frente a sus responsabilidades familiares. De tal suerte que el sacrificio de la mujer no se refleja sólo en el sueldo, sino también en el tipo de trabajo que tiene que aceptar con tal de obtener un ingreso.

Por eso, es mucho lo que falta por hacer de tal manera que la mujer eleve su autoestima y esté plenamente consciente que no sólo tiene derecho a obtener un trabajo, sino que éste sea digno y justamente remunerado.

¿Cuáles considera son las acciones más relevantes que ha promovido en beneficio de la mujer trabajadora?

Considero que hemos promovido muchas acciones en beneficio no sólo de la mujer, sino de la familia en general, por ejemplo: las mujeres trabajadoras cuentan con el apoyo de las guarderías, sin embargo también está el otro lado de la moneda, existen hombres que han sido abandonados por sus mujeres o son viudos o divorciados y no tienen con quien dejar a los hijos, entonces promoví una iniciativa para que el trabajador que tiene necesidad de hacer uso de las guarderías, lo pueda hacer sin ningún problema, siempre y cuando pueda demostrar su situación ante las autoridades del IMSS. Esta propuesta la formulé hace cuatro años, durante mi

participación en la discusión legislativa de la Ley del Seguro Social y, actualmente está plasmada en el capítulo VII del *Seguro de Guarderías y de las Prestaciones Sociales*, Sección Primera del Ramo de Guarderías, artículo 201 de dicha ley.

¿Cómo representante sindical, que pide al nuevo gobierno encabezado por Felipe Calderón?

Lo que pedimos al presidente son más fuentes de trabajo y mejores condiciones de seguridad a fin de evitar el crecimiento tan desmedido de la informalidad y que quienes están en la economía informal tengan oportunidad de obtener un trabajo formal y gozar de las prestaciones que los trabajadores sindicalizados han conquistado.

¿Cómo visualiza a los sindicatos en el futuro?

Posiblemente en otras partes del mundo la situación de los sindicatos se haya complicado porque el mundo del trabajo ha cambiado, la globalización y la irrupción tecnológica han ido sustituyendo paulatinamente a la mano de obra, por lo cual las organizaciones sindicales tendrán que adecuarse a estos cambios y los que vengan.

Estoy convencida que el sindicalismo nacional ha sido una de las fortalezas de nuestro país y ha contribuido a su engrandecimiento al hacer realidad la paz laboral, en lo personal tengo la seguridad que los sindicatos tienen todavía mucho por hacer y les auguro un largo futuro, eso sí pienso que lo mejor es unirnos, porque en esa medida lograremos más y mejores beneficios para nuestros agremiados.

MAPAS MENTALES

El mapa mental es una herramienta que permite la memorización, organización y representación de la información con el propósito de facilitar los procesos de aprendizaje, administración y planeación organizacional así como la toma de decisiones.

La técnica de los mapas mentales fue desarrollada por el británico Tony Buzan con el objeto de fortalecer las conexiones sinápticas que tienen lugar entre las neuronas de la corteza cerebral, que hacen posible prácticamente todas las actividades intelectuales del ser humano.

Al utilizar el mapa mental se produce un enlazamiento electro-químico entre los hemisferios cerebrales, de tal forma que todas nuestras capacidades cognitivas se concentran sobre un mismo objeto y trabajan armónicamente con un mismo propósito.

¿Cómo funcionan los mapas mentales?

Toda la actividad cerebral se realiza mediante conexiones electro-químicas denominadas sinápticas. Mediante estas conexiones las neuronas comunican entre sí formando una red de almacenamiento y procesamiento de información.

Cada vez que incorporamos datos nuevos por la vía perceptual o re-

flexiva, las conexiones sinápticas forman *circuitos de enlace* por los que fluye la nueva información y se conecta con la información ya existente para poder ser *comprendida*.

Por medio de esta red sináptica el cerebro asocia los nuevos contenidos mentales con todo el bagaje de conocimientos previos, logrando la asimilación de los datos nuevos a nuestros esquemas ya establecidos.

Es por ello que un niño no podrá entender que Gasparín es un fantasma amistoso, si no sabe antes qué es un fantasma y qué es la amistad. Todo conocimiento nuevo involucra los conocimientos anteriores.

De igual manera, cuando estudiamos un tema o cuando planeamos una actividad, toda la información que se incorpora o produce debe estar asociada a una idea central u objetivo general, pues de ello depende que las partes involucradas en el proceso sean útiles.

Un saber aislado representa un conocimiento parcial mientras que un

saber reflexivo, asociado a otros saberes, representa un conocimiento integral, mucho más rico, fácil de recordar y sobre todo útil.

La asociación

Al igual que el cerebro, el mapa mental opera mediante la asociación de ideas: una vez ubicada la idea central se desprenden de ella, por asociación *ramas* hacia todas las ideas relacionadas con ella, mostrando las diferentes dimensiones o aspectos de un mismo tema.

En la planeación, un mapa mental nos puede ayudar a representar gráficamente todas las actividades tendientes a la realización de un objetivo, mostrándonos además las *microactividades* que se desprenden de cada actividad. Asimismo, en la toma de decisiones todos los aspectos a considerar pueden ser representados fácilmente por medio de un mapa mental.

Pero el mapa mental va todavía más allá. Así como es más fácil entender un concepto cuando lo *visualizamos*

Entre líderes

en el pensamiento por medio de la imaginación, asumir una actitud abierta, creativa, frente a los objetos de nuestro conocimiento, nos permite familiarizarnos con ellos más eficazmente. Esto ocurre gracias a que la actividad lógica y racional, controlada por nuestro hemisferio izquierdo se ve complementada por la capacidad creativa y la disposición emocional hacia los objetos, regulados por el hemisferio derecho.

El mapa mental es una herramienta creativa pero ante todo, divertida, pues despliega nuestra capacidad de dar forma, color y sustancia a nuestros pensamientos. Un buen mapa mental siempre va acompañado de imágenes y gran colorido. Lejos de ser una representación fría e impersonal, esta herramienta involucra tanto las asociaciones lógicas como las emociones que despiertan en nosotros los objetos.

El mapa mental nos dice mucho de nosotros mismos.

Hemisferios cerebrales

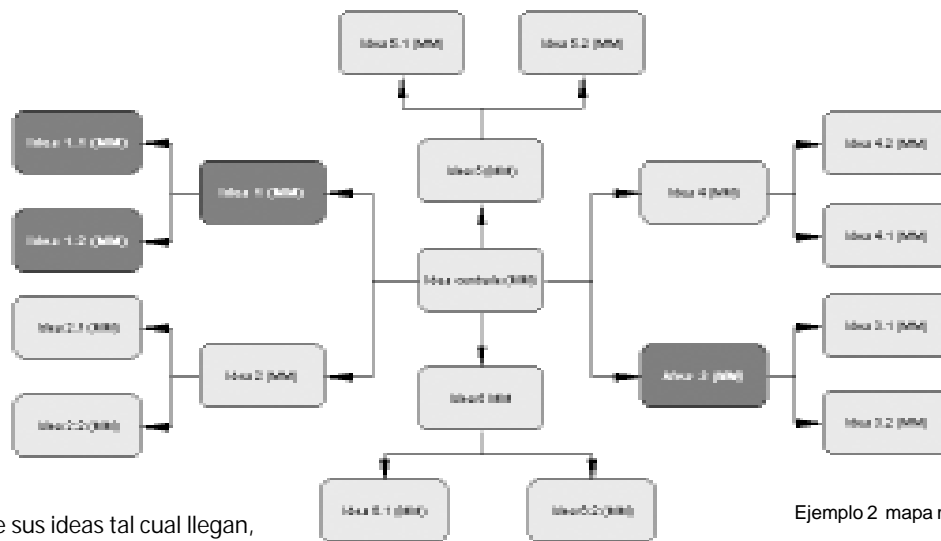
¿Cómo elaborar un mapa mental?

1. Utilice un mínimo de palabras posibles. De preferencia *palabras clave* o mejor aún, imágenes.
2. Inicie siempre del centro de la hoja colocando la idea principal que se deberá desarrollar invariablemente hacia fuera de manera irradiante.
3. La idea central debe estar representada con una imagen clara y poderosa que sintetice el tema general del mapa mental.



Ejemplo 1 mapa mental

4. Ubique por medio de la lluvia de ideas (brainstorming) los conceptos relacionados con la idea central.
5. Por medio de ramas, enlace la idea o tema central con ideas relacionadas o subtemas.
6. Guíese por el sentido de las manecillas del reloj (timing) para jerarquizar las ideas o subtemas.
7. Utilice el espaciamento (spacing) para acomodar de manera equilibrada las ideas o subtemas.
8. Subraye las palabras clave o enciérralas en un círculo colorido para reforzar la estructura del mapa.
9. Utilice letra de molde.
10. Utilice el color para diferenciar los temas, sus asociaciones o para resaltar algún contenido.
11. Piense de manera tridimensional.
12. Utilice flechas, iconos o cualquier elemento visual que le permita diferenciar y hacer más clara la relación entre ideas.
13. No se detenga. Si se le agotan las ideas en un subtema pase a otro inmediatamente.



Ejemplo 2 mapa mental

14. Plasme sus ideas tal cual llegan, no las juzgue ni trate de modificarlas.
15. No se limite, si se le acaba la hoja pegue una nueva, su mente no se guía por el tamaño del papel.
16. Utilice al máximo su creatividad.
17. Involúcrese con su mapa mental.
18. Diviértase.

¿Cuáles son las aplicaciones de los mapas mentales?

El mapa mental ayuda a organizar la información tan pronto como ésta se inicia de forma que es fácil para el cerebro asimilarla y recordarla. Con un mapa mental es posible tomar notas de libros, conferencias, encuentros, entrevistas y conversaciones telefónicas.

Memoria:

Dado que esta herramienta representa y organiza las ideas tan pronto como fueron apareciendo espon-

táneamente, es fácil recordarlas cuando recurrimos al mapa mental sólo con mirar los iconos o las palabras clave.

Desarrollo de la creatividad:

Debido a que los mapas mentales no poseen la estructura lineal de la escritura, las ideas fluyen más rápido y se relacionan más libremente desarrollando nuestra capacidad de relacionarlas de maneras novedosa.

Resolución de problemas:

Cuando enfrentamos un problema personal o laboral, el mapa mental nos permite identificar cada uno de sus aspectos y cómo éstos se relacionan entre sí. El mapa nos muestra diferentes maneras de ubicar la situación, problema y las tentativas de solución.

Planeación:

Cuando se planea una actividad ya sea personal o laboral, el mapa

mental nos ayuda a organizar la información relevante y a ubicar las necesidades que debemos satisfacer, así como los recursos con que contamos. Con el mapa mental se puede planear desde la estructura de un libro, una tesis, un programa de ventas, la agenda del día y hasta las vacaciones.

Exposición de temas:

Cuando se debe presentar un tema, el mapa mental puede ser utilizado como guía en la exposición. Su uso es altamente favorable ya que le permite al expositor tener la perspectiva completa de su tema de manera organizada y coherente en una sola hoja.

El mapa mental es una herramienta cognitiva efectiva que desarrolla las capacidades del pensamiento y que facilita nuestra labor de dirigente sindical. Utilícela.

LA ERA DE LA NO SATISFACCIÓN

Para los dirigentes del mundo moderno se presentan retos constantes para asegurar que sus organizaciones logren, no sólo sobrevivir, sino prosperar en un futuro que cada vez más se presenta como una incógnita, ya que tendrán que concebir sus propios mercados y clientes, creando estructuras innovadoras y eficientes.

Una encuesta que se realiza en Estados Unidos entre 8,600 hombres de negocios de 23 países, permite conocer cuáles son las empresas con mejor imagen entre sus pares a nivel mundial. En 2006, el gran diferencial lo marcó la irrupción de la japonesa Toyota como segunda en un pelotón de punta en donde todas las demás compañías son norteamericanas.

Mientras Ford y General Motors recortaron 46 mil plazas durante 2006 y cerraron 26 plantas en los últimos cinco años, sólo en Norteamérica, Toyota planea la apertura de una nueva fábrica en Texas para este otoño y otra más en Ontario en 2008.

No sufre de *convulsiones corporativas* y nunca las ha tenido. Reestructura un poco con cada turno. La planta de Georgetown, Kentucky es la mayor de Toyota fuera de Japón y produce medio millón de autos al año, uno cada 27 segundos. El 60 por ciento de los autos que Toyota

vende en los Estados Unidos son producidos en este país.

Más que el producto, es el proceso

La fábrica de Georgetown es una especie de laboratorio enfocado a una sola misión: no cómo hacer automóviles, sino cómo hacerlos mejor.

El proceso es tan importante para Toyota que cuentan con un método de enseñanza enfocado a cómo mejorar los procesos. El trabajo tiene así, tres niveles: producir autos, producir autos mejor, y enseñar a todos cómo hacerlo mejor.



Sin embargo, Toyota agrega un cuarto nivel: localizar el proceso cuya mejora impactará más en todos los demás.

No se trata sólo de la forma en la que Toyota produce automóviles, sino de la forma en cómo piensa al respecto.

Simplificar antes que automatizar

Hace tres años comenzó en Toyota un esfuerzo de simplificación de operaciones. Para ello realizó un análisis de la complejidad que existía en las labores de las líneas y las estaciones de trabajo, generada por las diferentes alternativas de instalación al ensamblar.

Las mejoras generadas en una línea típica de ensamble en una planta de Toyota llegan a ser miles en un solo año, esto como resultado del número de veces que los empleados cambian su forma de trabajar en el mismo periodo.

La mejora continua no es un extra al trabajo, es el trabajo mismo

Los empleados de Toyota llaman trabajar a la búsqueda permanente de cómo hacer la línea más rápida, más simple, más segura, lo que permita perfeccionar la operación.

El cambio enfocado a la mejora no es un proyecto especial fuera de las responsabilidades de los trabajadores.

La perfección es una meta final, la mejora es el camino

En las organizaciones de estilo americano se está buscando siempre la gran y dramática mejora corporativa. En las reuniones ejecutivas de Toyota se tratan menos los éxitos y más los problemas, de manera que puedan trabajar todos juntos en resolverlos.

Aún en proyectos que han sido exitosos se preguntan *¿Qué no hicimos tan bien de manera que podamos hacerlo mejor?*

No se pueden resolver los problemas al menos que se admitan, un cliché que resulta poderoso si se toma seriamente.

Si no se comprende lo que se quiere mejorar, ¿cómo se puede saber que el cambio es una mejora? Estandarizar, luego mejorar. Hacerlo en cada departamento, cada día, por cada persona.

Al final, no hay final

Lo que sucede en Toyota puede enseñarse y aprenderse, no es esta-



blecer metas, ya que éstas representan un fin, en esta empresa no hay fin.

No es algo que pueda implantarse ya que no se trata de un checklist de mejoras, es una forma de ver el mundo.

Ejecutar una tarea y ejecutarla mejor, se vuelven la misma cosa, se trata del *proceso*. Ese es el principio Toyota, *el principio de no satisfacción*.

El fracaso del gran cambio tipo Big Bang

El mito del cambio espectacular, tipo Big Bang fue puesto en evidencia por el estudio de 1,435 compañías establecidas en EU, buscando entre ellas cambios de resultados promedio a resultados extraordinarios (tres veces superior al promedio de la industria, sostenido durante 15 años).

Cada uno de los 11 casos detectados, tienen algo en común: no hay

un momento milagroso. En lugar de ello, hubo un proceso aterrizado, pragmático, comprometido con la excelencia –un marco de referencia– que mantuvo a la compañía, a sus líderes y a su gente en ruta durante el largo viaje.

En todos los casos triunfó el *momentum* sobre la *detonación*, la disciplina venció a los arreglos rápidos. Por el contrario, las compañías que lanzaron cambios explosivos, no lograron resultados sustentables o ya no existen.

El éxito silencioso

Los responsables del éxito de esta empresa automotriz no le pusieron nombre a su esfuerzo de cambio, ni siquiera usaron un programa. No enfrentaban una crisis y no crearon una. No motivaron a la gente, su gente estaba automotivada. No tuvieron miedo porque este no produce cambio, pero sí perpetúa la mediocridad.

La tecnología es siempre importante, pero su papel empieza una vez que el cambio ha iniciado. Resultados dramáticos no se generan por procesos dramáticos.

La situación de competencia que actualmente se vive, orilla a cambiar prácticas tradicionales, que si bien funcionaron en un determinado momento y circunstancias, ahora ya no es así, porque no basta con estar en la competencia, sino ser competitivo, lo que obliga a centrar la atención en los procesos estratégicos, que exigen cada vez más, un esfuerzo por ser día con día mejores.

JUSTICIA LABORAL

LA CREACIÓN DE JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La justicia laboral es condición indispensable para gozar de una auténtica paz social, de ahí la importancia que tiene la existencia de los órganos públicos de procuración de justicia en el mundo del trabajo, como es el caso de las juntas de conciliación y arbitraje.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XX, instituyó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo (empleador y trabajador).

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes obreros y de patronos, y uno de gobierno.

El presidente Venustiano Carranza expidió en 1917, el decreto de Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal, el cual estableció las bases para la elección y designación de representantes ante las Juntas.

El 20 de marzo de 1926 fue publicado en el Diario Oficial, el Reglamento de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal que dispu-

so la creación de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y una junta de conciliación en cada una de las cabeceras de los municipios que conformaban dicha entidad.

El 18 de agosto de 1931, fue expedida la primera Ley Federal del Trabajo e instaurada legalmente la Junta Central de Conciliación y Arbitraje. Casi 40 años después, en 1970 la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 9° transitorio, estableció la obligación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de los Gobernadores, de los Estados y Territorios y del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de reorganizar en un término de tres meses las juntas de conciliación y arbitraje.

Finalmente, el 1° de octubre de 1970 fue publicado en el Diario Oficial la convocatoria para la elección de los representantes de los trabajadores y los patronos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El 18 de abril de 2000, el pleno de la Junta expidió el reglamento de esta institución, el cual determinó la naturaleza jurídica de este tribunal como un órgano autónomo e independiente, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, y derivados de las relaciones de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal.

La actual Ley Federal del Trabajo reconoce en sus capítulos y artículos que existen juntas de conciliación, juntas de conciliación y arbitraje, juntas especiales, juntas federales de conciliación y juntas federales de conciliación y arbitraje.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN

Funciones de las Juntas

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán las funciones siguientes:



- 1.-Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones.
- 2.-Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV; y
- 3.-Las demás que le confieran las leyes (art. 591 LFT).

Jurisdicción* Territorial de las Juntas

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin embargo no funcionarán en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 592 LFT).

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Competencia*

Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conoci-

miento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones (sólo entre éstos), derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados a ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV (art. 604 LFT).

Integración de las Juntas

La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (art. 605 LFT).

Habrá uno o varios secretarios generales, según se juzgue conveniente.

Requisitos para ser representantes:

1. Ser mexicanos, mayores de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

2. Haber terminado la educación obligatoria.
3. No pertenecer al estado eclesiástico.
4. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal (art. 665 LFT).

Los representantes de los trabajadores y de los patrones durarán en su cargo seis años (art. 667 LFT).

Renuncias de representantes

El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, conocerán de las renuncias de los representantes, aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa (art. 668 LFT).

Nombramiento de Presidentes de las Juntas

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador

del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (art. 633 LFT).

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Funcionamiento en Entidades Federativas

En las Entidades Federativas funcionarán las Juntas Locales de Conciliación, que se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador (art. 601 LFT).

Lugares en que no funcionarán

No funcionarán las Juntas de Conciliación en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 602 LFT).

Disposiciones aplicables a las Juntas

Son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobiernos de los estados y territorios (art. 603 LFT).

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Funcionamiento y competencia de las Juntas Locales

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de

la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (art. 621 LFT).

Competencia

Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales (art. 698 LFT).

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

- I. Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios.
- II. Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:
 - a) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.
 - b) La Junta del lugar de celebración del contrato.
 - c) La Junta del domicilio del demandado.
- III. En los conflictos colectivos de ju-

risdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que está ubicada la empresa o establecimiento.

- IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo.
- V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del demandado.
- VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo (art. 700 LFT).

Actualmente existen 17 juntas locales de conciliación y arbitraje, así como 16 juntas federales de conciliación y arbitraje en el Distrito Federal, de igual manera, cada estado de la república mexicana cuenta con alguna instancia representativa de la autoridad laboral, ya sea la junta de conciliación o las juntas de conciliación y arbitraje, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).

GLOSARIO

*Jurisdicción

Poder para gobernar y aplicar las leyes; territorio sobre el que se entiende dicho poder; término de una provincia o lugar; autoridad potestad o dominio sobre otro.

*Competencia

Potestad de un órgano de jurisdicción para ejercerla en un caso concreto.

IFIP: EL COACH FINANCIERO

Orientación para salir de deudas y administrar sus finanzas personales

Casi como por inspiración divina, un buen día Ricardo Mayer decidió que debía dejar a un lado el glamour del mundo financiero a gran escala para orientar sus esfuerzos en ayudar a la gente.

Decidió fundar el Instituto de Finanzas Personales, IFIP, cuyo objetivo es enseñar a las personas a administrar sus ingresos, manejar sus deudas o salir de ellas, ahorrar sin importar su nivel de ingresos y asegurarse para estar protegido contra eventualidades.

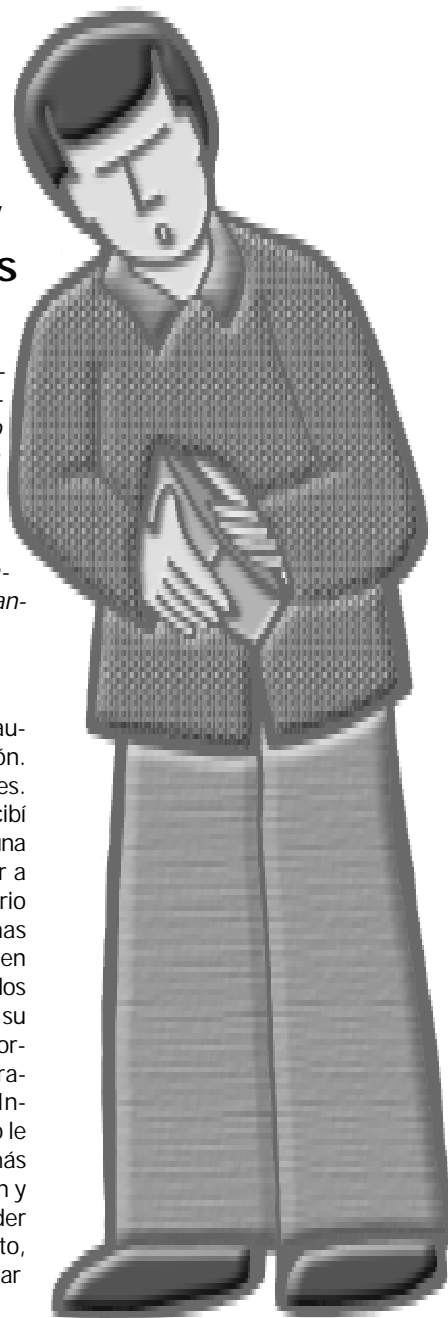
Me inicié en el sistema financiero casi casi cuando los dinosaurios corrían todavía por la tierra. Antes de salir de la universidad empecé a trabajar como asesor de inversiones para Banamex; entonces ni siquiera existían los Cetes. Incluso me parece que fui parte del experimento inicial de los casabolseros. Luego estuve cuatro años en Inglaterra, aprendiendo estándares internacionales para un par de bancos. Después entré a una correduría de seguros, que es la parte financiera del sector.

Más tarde –continúa el actual director del IFIP– trabajé en la Comisión Nacional Bancaria, donde imple-

menté un proyecto que yo elaboré: la supervisión de todas las operaciones del sistema financiero mexicano hacia el extranjero; era Director General de Supervisión de Operaciones Internacionales. Ese fue mi primer contacto con las finanzas personales y me enamoré de esa parte del mundo financiero.

¿Por qué?

Básicamente porque es de las causas a las que nadie pone atención. Nadie enseña finanzas personales. Cuando estaba en la Comisión recibí a algunas personas que fundaron una compañía en México para ayudar a los deudores. Era un intermediario amistoso: tomaba a las personas sobredeudadas para ayudarles en el proceso de negociación con todos sus acreedores sobre la base de su verdadera capacidad de pago. Normalmente liquidar deudas moderadas toma dos años y medio, en Inglaterra tres, pero aquí en México le pagan al que más grita, al que más amenaza. Se trata de poner orden y establecer prioridades para poder pagar todas las deudas. Hecho esto, capacitaba a sus clientes para evitar caer de nuevo en lo mismo.



Protección al salario

¿Por qué el concepto de finanzas personales se conoce poco?

En realidad surgió hace mucho tiempo. Es el que plantea que tanto ricos como pobres son sujetos de crédito si manejan de manera adecuada sus recursos. Lo que pasa es que tenemos un sistema financiero diseñado enteramente para la gente que tiene mucho dinero, porque es muy caro manejar cuentas chiquitas.

Cuesta lo mismo un estado de cuenta donde se están reportando las inversiones de 15 millones de pesos que otro donde se reportan rendimientos de 500 pesos.

El punto es que debemos darnos cuenta de la realidad para ver cómo la manejamos a favor de la gente que más lo necesita.

¿Qué cursos imparte el IFIP?

Hemos armado una serie como de 14 ó 15 cursos. Los hemos dado en muchas instituciones educativas y a compañías, con contenidos que adaptamos a las necesi-



dades de cada institución. De manera particular, yo diseñé la materia de finanzas personales que se da en la Escuela Bancaria y Comercial y me parece que debería impartirse a todos los estudiantes de preparatoria o de primer ingreso en la universidad, pues al abordar temas de economía muchos estudiantes no entienden lo básico y se enajenan: ¿cómo se le puede enseñar a un muchacho los mecanismos del mercado internacional de divisas si no tiene la menor idea de cómo funciona una cuenta de cheques!

¿Por qué otras razones es tan trascendente el tema?

En todo el mundo, la mayoría de los negocios son tienditas, restaurantes o comercios pequeños, y tienen proveedores pequeños, de manera que es muy importante que toda la gente entienda de finanzas para manejar su dinero. Lo que pasa es que filosóficamente aquí en México vivimos en el pasado, pensando que vamos a entrar a trabajar en una compañía donde permaneceremos treinta años, y que de ahí nos vamos a jubilar. Actualmente la vida productiva prome-

dio de un ejecutivo en una empresa es de cuatro años y medio, le vaya bien o le vaya mal.

¿Qué otras barreras encuentran?

La cultura; es un problema de cultura. Las finanzas personales no se enseñan en la escuela, ni en el sistema financiero, y ni siquiera en casa, porque es de mala educación hablar de finanzas o dinero en la mesa.

Es un hecho que todo lo relacionado con las finanzas personales se mantiene en un grado de oscurantismo que nadie toca, cuando yo calculo, por ejemplo, que 85 por ciento de los divorcios se deben a causas relacionadas con el dinero.

Estoy segura de que no te equivocas

Como en la casa paterna estos temas no se discuten, los jóvenes se casan y no saben cómo van a manejar las cuentas, las tarjetas de crédito, si van a tomar crédito o no, si van a ahorrar o no, si lo que ahorran lo van a invertir de manera con-

Las finanzas personales representan la forma como nos relacionamos con nuestro entorno a través del dinero

10 tips de finanzas personales para el año que inicia

1. Ahorre... nadie se ha arrepentido de hacerlo jamás.
2. Cuide su patrimonio, dé mantenimiento a su casa, su carro y todos sus activos.

servadora o agresiva, qué seguros van a comprar, cómo van a administrar los ingresos, en qué van a gastar su dinero; son aspectos que no han decidido, ni siquiera han discutido y ni siquiera lo saben.

Los niños actualmente creen que el dinero sale de los cajeros automáticos. Cuando quieres comprar un coche nuevo y afirmas que no tienes con qué, ellos te dicen: *Ah, pues ve al cajero automático y saca el dinero, ¿cuál es el problema!* No damos a nuestros hijos la preparación necesaria ni en la escuela, ni en la casa, y nos sorprende que después anden perdidos.

Yo pienso que las finanzas personales son a la salud económica como las reglas de higiene a la medicina: absolutamente preventivas para tener una buena calidad de vida.

¿Así surgió la idea de crear el Instituto?

El instituto es un medio para focalizar toda la parte creativa que he obtenido en 35 años de experiencia en el sistema financiero. Es un

asunto vocacional, está hecho para ayudar a la gente. Estamos en un país donde, por ejemplo, encontramos gente en Jalapa que no acepta pagos más que en monedas de oro, y tienes que compaginar eso con un sistema financiero donde ya el dinero son impulsos electrónicos, ya no se ven los billetes: uno se sienta a la computadora y paga la luz, el teléfono. Se ha dado un gran salto y no estamos listos.

¿Por qué otras razones es importante capacitar a la gente en el manejo de las finanzas personales?

Las finanzas personales representan la forma como nos relacionamos con nuestro entorno a través del dinero; ésa es la definición que yo he encontrado.

Tenemos un entorno muy difícil, muy cambiante, que también es muy hostil con la gente, en el cual no estamos enseñando a los jóvenes cómo manejar su dinero y va a haber un precio que pagar, y lo que yo estoy haciendo es una contribución para enfrentar este problema.

¿Qué debería hacer el Estado con este entorno?

Desde el punto de vista educativo, las finanzas personales deberían formar parte de la currícula educativa. Habría que apoyar más el trabajo de la Condusef y acabar con el paternalismo, pues decir *no me alcanzan porque mi jefe no me paga lo suficiente* es la estupidez más grande que hay.

Si la gente no sabe ahorrar, si no sabe asegurarse, protegerse contra eventualidades, tenemos una población que constantemente está cayendo en problemas y no está satisfecha.

No hay nada más peligroso para un gobierno, sea el que sea, que una población insatisfecha, pues sus ciudadanos están tan preocupados por los problemas financieros en que están metidos que no pueden dedicarse a producir, y esto es lo peor que puede pasar.

Si requiere más información, puede solicitar el constructor de presupuestos a: rgmayer@ekonom.com

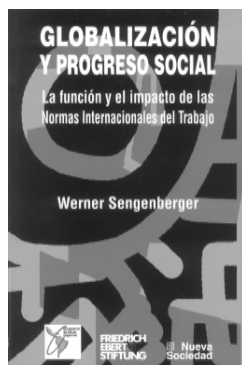
3. Vigile sus inversiones, pregunte a su asesor los movimientos que se vayan dando. Estudie para entender los riesgos que corre.
4. Compare al comprar.
5. No sucumba siempre ante la tentación: las compras de impulso pueden ser dañinas.

6. Reduzca sus deudas.
7. No corra riesgos, adquiera las coberturas de seguros que necesita.
8. Tenga cuidado con quién opera y hace negocios; hay gente de pocos escrúpulos tras su dinero.
9. Cuide su salud, haga ejercicio y chequeese regularmente.

10. Elabore un presupuesto, sólo conociendo a ciencia cierta su patrón de consumo puede estar seguro que se está gastando su dinero en lo que verdaderamente es importante. La decisión es suya.

El orden de importancia lo decide cada persona.

PARA SABER MÁS SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO



Sengenberger Werner
Globalización y progreso social,
La función y el impacto de las
Normas Internacionales del
Trabajo, Editorial Nueva Socie-
dad, 2004, 172 p.

Esta publicación analiza y discute la relevancia, las potencialidades y los límites de las normas laborales y estándares internacionales en el marco de un mundo cada vez más globalizado. A lo largo de las últimas décadas se ha construido una vasta red de normas laborales internacionales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. La mayoría de los países de América Latina han firmado casi como rutina estas normas y convenciones, pero frecuentemente sin darles un mínimo valor.

Las normas laborales fundamentales no son un lujo de países desarrollados sino que pueden llegar a configurar un aspecto central para el desarrollo de una sociedad más integrada. Uno de los ejes más importantes del libro consiste en la revisión de los distintos estudios empíricos que analizan la relación entre las normas laborales fundamentales y el crecimiento económico.

Según estos estudios, los estándares laborales pueden reducir efectos negativos y facilitar un desarrollo más armónico. Importa en ese con-

texto la afirmación de que los sindicatos no representan, como frecuentemente sostienen gobiernos conservadores y empresarios, un obstáculo al crecimiento, sino más bien un posible factor de estabilidad.

Asimismo, no existen evidencias empíricas que sustenten el argumento de que las normas laborales fundamentales tienden a aumentar los salarios, y que por eso afectan negativamente a la competitividad.

Las inversiones productivas se orientan preferentemente en función del tamaño y del crecimiento del trabajo, y por último por los costos de trabajo. Una cierta excepción en este panorama lo representa la industria de maquila, que se caracteriza por sus bajos salarios.

Si algunas de las razones existentes para el escaso apoyo político a la adopción de los estándares internacionales en América Latina y el Caribe radica en la falta de un ambiente adecuado, en conocimientos precarios y actores e instituciones frecuentemente indiferentes, este estudio puede significar un paso importante para estimular la discusión.

INFORMACIÓN ECONÓMICA

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

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

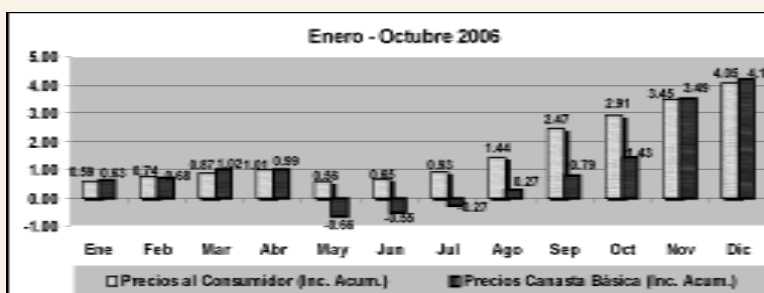
Durante diciembre de 2006, la inflación oficial registrada por el Banco de México marcó un incremento de 0.44 por ciento, en promedio, en los precios al consumidor. En comparación al mes anterior, cuando la elevación de precios fue de 0.52 por ciento, reflejó que el crecimiento inflacionario fue ligeramente mayor en 0.06 puntos porcentuales equivalentes a 11.5 por ciento. Así las cosas, durante los doce meses del año, el indicador inflacionario dio cuenta de un incremento promedio de 4.05 por ciento en la generalidad de los precios al consumidor, lo que comparado con la inflación ocurrida en el año anterior (3.33 por ciento), significó que en 2006 el crecimiento de los precios se situó por arriba en 0.72 puntos porcentuales, equivalentes al 21.6 por ciento.

Respecto a los precios de productos y servicios que integran la canasta básica, el registro inflacionario oficial marcó un incremento promedio de 0.67 por ciento en diciembre de 2006. Dicho porcentaje comparado con el registrado en noviembre del año pasado dio cuenta de una disminución significativa en la inflación mensual, ya que fue 1.35 puntos porcentuales menor, lo cual equivale a 66.8 por ciento.

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
Agosto	117.979	0.51	1.44	120.183	0.54	0.27
Septiembre	119.170	1.01	2.47	120.797	0.51	0.79
Octubre	119.691	0.44	2.91	121.572	0.64	1.43
Noviembre	120.319	0.52	3.45	124.033	2.02	3.49
Diciembre	121.015	0.58	4.05	124.869	0.67	4.18

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

** Índice de Precios de la Canasta Básica. Banco de México.



De manera anualizada durante los doce meses de 2006, el crecimiento de precios en los bienes y servicios básicos registró un incremento de 4.18 por ciento, lo que comparati-

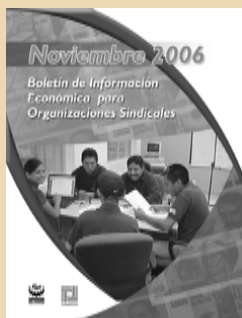
vamente al 3.88 por ciento del año anterior dio cuenta que la inflación registrara 0.30 puntos porcentuales adicionales, equivalentes al 7.7 por ciento.

Indicadores

Salario promedio de cotización al IMSS diciembre 2005 - diciembre 2006

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
2005			
Diciembre	190.20	—	—
2006			
Enero	199.20	4.73	4.73
Febrero	198.80	-0.20	4.52
Marzo	198.00	-0.40	4.10
Abril	197.90	-0.05	4.05
Mayo	200.80	1.47	5.57
Junio	200.30	-0.25	5.31
Julio	202.40	1.05	6.41
Agosto	201.70	-0.35	6.05
Septiembre	200.60	-0.55	5.47
Octubre	199.60	-0.50	4.94
Noviembre	200.70	0.55	5.52
Diciembre	200.50	-0.10	5.42

* Promedio diario del salario base de cotización al Seguro Social, por región. INEGI

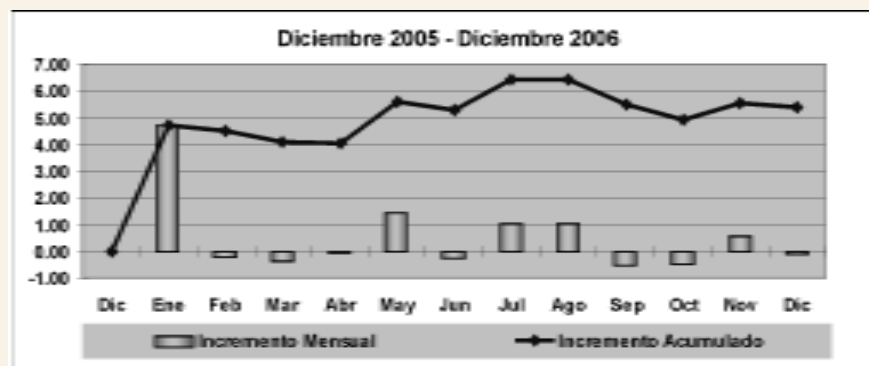


Ahora puedes descargar de la página de internet del CONAMPROS el boletín económico en su versión electrónica, para ello necesitas tener una versión del programa Acrobat Reader.

Instrucciones:

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

Para diciembre de 2006, el salario integrado con el cual cotizan en promedio los trabajadores asalariados registrados en forma permanente y eventual en el IMSS, presentó un monto de 200.50 pesos diarios. Esta cuantía mostró una ligera baja de 0.10 por ciento en comparación al monto alcanzado en el mes anterior, en tanto que de manera anual para los doce meses de 2006, dicho monto reflejó un incremento de 5.42 por ciento, tomando como referencia la percepción promedio que por concepto de salario y prestaciones obtuvieron los trabajadores en diciembre de 2005.

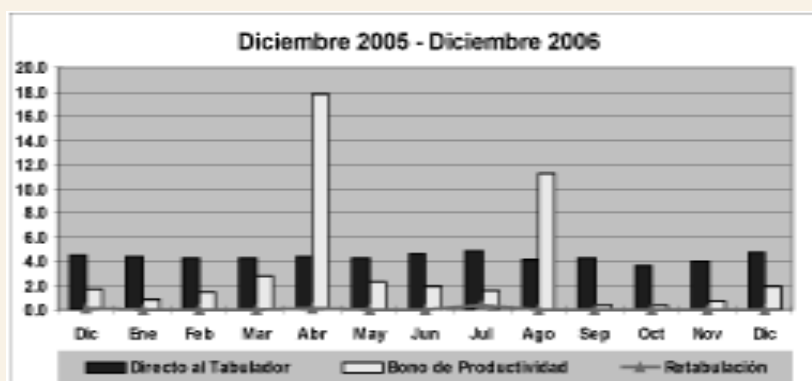


Incrementos por revisiones salariales y contractuales* diciembre 2005 - diciembre 2006

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL TABULADOR	BONO DE PRODUCTIVIDAD	RETABULACIÓN
2005			
Diciembre	4.5	1.7	0.1
2006			
Enero	4.4	0.9	0.02
Febrero	4.2	1.4	0.00
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	0.40
Agosto	4.1	11.3	0.01
Septiembre	4.3	0.4	0.00
Octubre	3.6	0.4	0.00
Noviembre	4.0	0.7	0.00
Diciembre	4.7	2.0	0.00

*En empresas de jurisdicción federal

Durante diciembre de 2006, como resultado de las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en empresas de competencia federal, se obtuvieron incrementos que sumaron 6.7 por ciento, en promedio para todas las ramas de industria o de servicios. De este porcentaje, 4.7 por ciento correspondió a incrementos directos al tabulador, lo cual fue 0.7 puntos porcentuales superior a lo logrado en el mes anterior; mientras que el 2.0 por ciento restante se aplicó a los incentivos ligados a la productividad y fue mayor en 1.3 puntos porcentuales respecto al mes pasado. En tanto las negociaciones por retabulación salarial se mantuvieron sin incremento alguno, al igual que en los cuatro meses anteriores.



Indicadores

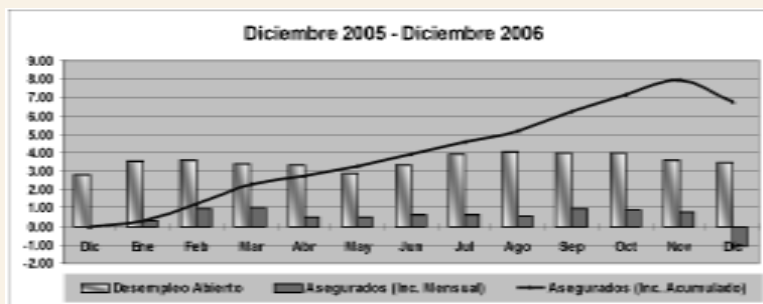
Empleo diciembre 2005 - diciembre 2006

MES / AÑO	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO* (%)	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS				
		TOTAL TRABAJADORES ASEGURADOS**	AUMENTO (PERSONAS)		INCREMENTO (%)	
			MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
2005						
Diciembre	2.84	13,184,863	—	—	—	—
2006						
Enero	3.53	13,222,283	37,420	37,420	0.28	0.28
Febrero	3.60	13,345,459	123,176	160,596	0.93	1.22
Marzo	3.42	13,483,634	138,175	298,771	1.04	2.27
Abril	3.32	13,548,801	65,167	363,938	0.48	2.76
Mayo	2.88	13,613,626	64,825	428,763	0.48	3.25
Junio	3.32	13,702,371	88,745	517,508	0.65	3.93
Julio	3.95	13,786,591	84,220	601,728	0.61	4.56
Agosto	4.03	13,865,736	79,145	680,873	0.57	5.16
Septiembre	3.98	14,003,807	138,071	818,944	1.00	6.21
Octubre	4.02	14,128,088	124,281	943,225	0.89	7.15
Noviembre	3.58	14,232,708	104,620	1,047,845	0.74	7.95
Diciembre	3.47	14,080,367	-152,341	895,504	-1.07	6.79

* Encuesta Nacional de Empleo. INEGI.

** Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales. IMSS

En diciembre de 2006, el dato oficial sobre la población que se encontró en situación de desempleo abierto al no contar con un empleo formal o tener una ocupación de subempleo, registró una proporción de 3.47 por ciento del total de la Población Económicamente Activa, PEA. Tal porcentaje dio muestra de una disminución de 0.11 puntos porcentuales en el número de personas desempleadas respecto al desempleo registrado en noviembre, equivalente ello a una disminución de más de 3 por ciento, mientras que de manera anual para los 12 meses de 2006, tomando como referencia la tasa de desempleo de diciembre de 2005, la desocupación laboral formal acusó una mayor proporción en 0.63 puntos porcentua-



les, equivalentes a poco más de 18 por ciento.

En contraposición, durante diciembre de 2006, el número de personas con ocupación de un empleo formal representado por los trabajadores asalariados registrados en forma permanente y eventual en el IMSS, dio cuenta de una baja de 152

mil 341 asalariados en comparación al registro del mes anterior, disminuyendo así en 1.07 por ciento la ocupación formal de los trabajadores. Mientras que para el período enero-diciembre 2006, la ocupación formal registró 895 mil 504 nuevos ocupados, significando ello un incremento de 6.79 por ciento.