

AÑO 3 / No. 23 / 2007



MUNDO DEL

TRABAJO

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES



☼ Una economía al servicio del hombre

☼ Cuando el trabajo lastima

Los límites del libre mercado

El libre mercado es un modelo económico que tiene la capacidad de garantizar eficazmente la producción de bienes y servicios, atendiendo así las necesidades de la población.

*Un mercado verdaderamente competitivo es un instrumento eficaz para conseguir importantes objetivos de justicia: moderar los excesos de ganancia de las empresas; responder a las exigencias de los consumidores; realizar una mejor utilización y ahorro de los recursos; premiar los esfuerzos empresariales y la habilidad de innovación y hacer circular la información, de modo que realmente se puedan comparar y adquirir los productos en un contexto de sana competencia.**

Sin embargo, libre mercado no debe ser sinónimo de ganancia a costa de lo que sea, la generación y acumulación de riqueza despojada de la conciencia social, deshumaniza la economía y sujeta a la persona, cosificándola y colocándola a merced de los más poderosos. Cuando por el contrario, el libre mercado se ejerce con responsabilidad social, este modelo se orienta al bien común y al desarrollo integral del hombre.

La acción del Estado en una economía de libre mercado debe obedecer al principio de subsidiariedad y crear situaciones favorables al libre ejercicio de la actividad económica; debe también inspirarse en el principio de solidaridad y establecer los límites a la autonomía de las partes para defender a la más débil. La solidaridad sin subsidiariedad puede degenerar fácilmente en asistencialismo, mientras que la subsidiariedad sin solidaridad corre el peligro de alimentar formas de localismo egoísta. Por ello, la intervención del Estado en el ámbito económico no debe ser ni ilimitada, ni insuficiente, sino acorde a las exigencias reales de la sociedad.

* Compendio de Doctrina Social (347)

**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

DISEÑO GRÁFICO
Laura Rojas

EDICIÓN DIGITAL
Celerino Pérez

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.



Contenido

Editorial	1
Breves del trabajo	3

De fondo	
Una economía al servicio del hombre	6

Entorno	
Flexibilidad laboral	10
¿Qué es la flexiseguridad?	12

Presencia	
La conjunción de esfuerzos produce mejores resultados	13

Entre líderes	
Gollum o el poder como vicio	16

Gestión	
Cuando el trabajo lastima	18

Técnica	
¿Qué es una relación laboral?	22

Protección al salario	
Cinco reglas de oro para ahorrar	25

Integración	
Para saber más sobre el mundo del trabajo	28

Indicadores	
Información económica	29



Patricio Flores, vocero de la CTM

La CTM confía en que no haya un alza generalizada

Ningún aumento a productos de consumo está justificado con el sólo anuncio del alza a las gasolinas, por ello esperamos que las autoridades competentes hagan su parte, vigilen y actúen para que no se dañe la economía de los que menos tienen, señaló, el diputado Patricio Flores, vocero de la CTM y secretario general del SITATYR.

En términos reales es un incremento que no debe afectar, pues el traslado del alza a la gasolina a 18 meses, implica que se incrementarán

dos centavos por cada litro de gasolina, y ojalá así sea a partir del primero de enero, y si sacamos cuentas los dos centavos se convierten en una cantidad muy pequeña.

El problema es que en ocasiones en México la práctica dice que cuando surge un aviso como éste de que va a subir la gasolina, los comerciantes suben los precios de todo, los transportistas suben los precios pero en esta ocasión siendo un incremento tan pequeño confiemos que no sea inflacionario.

Niega CT embestida gubernamental para mutilar los contratos colectivos

El presidente del Congreso del Trabajo, Enrique Aguilar Borrego, rechazó que exista una ofensiva del Gobierno Federal contra el movimiento obrero organizado y que se pretenda mutilar contratos colectivos de trabajo. *Por el contrario*, manifestó el dirigente obrero, *hay un pleno respeto de las autoridades laborales por la vida interna de estas organizaciones, lo que pasa es que algunos gremios no se han puesto de acuerdo con sus empresas.*

Reconoció que la recuperación del salario y del empleo *va lenta*, lo que atribuyó a la falta de acuerdos entre

los actores políticos para aprobar las reformas estructurales que detonarían el desarrollo del país.

De igual manera, consideró Aguilar Borrego, el *Programa de Primer Empleo* requiere ajustarse para generar mayores fuentes de trabajo en el país. Por ello, agregó, se requiere modificar el sistema hacendario así como hacer algunas adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo, bajar los precios del gas y la energía eléctrica, con el fin de atraer mayores inversiones al país. *No es a través de la desaparición de la Ley Federal del Trabajo como se elevará la pro-*



Enrique Aguilar Borrego, presidente del CT

ductividad como asegura el sector empresarial, sino mediante un gobierno eficiente, insumos competitivos, inversión en infraestructura, seguridad, educación y capacitación, aseveró.

México no está preparado para el seguro de desempleo

A pesar de la necesidad que hay de un seguro de desempleo nacional, que establezca el mercado laboral y represente un indicador más eficaz del número de personas sin trabajo, México no está preparado para aplicar este tipo de programas. Investigadores y analistas en la materia añadieron que poner en marcha un seguro de desempleo similar al de los países desarrollados, el cual se conforma con las aportaciones del gobierno, las empresas y los trabajadores, no es posible por motivos políticos y económicos.

No obstante, señalaron la importancia de contar con instrumentos de este tipo, que ya funcionan en otras naciones latinoamericanas, como Brasil, Chile y Argentina.

Para Alfonso Bouzas, investigador de la UNAM, antes de desarrollar un seguro de desempleo es necesario realizar un cambio de rumbo de las políticas económicas, en el sentido de disminuir la dependencia del petróleo y de las remesas. Además, se tiene que fortalecer e impulsar a las pequeñas y medianas empresas (Pymes), principales generadoras de plazas laborales, a fin de garantizar su aportación al fondo para el desempleo y acotar los privilegios de las grandes compañías.

Entre los elementos indispensables que debe tener un instrumento de ese tipo, Bouzas mencionó el de establecer requisitos y obligaciones a los beneficiarios, pues se corre el



riesgo de que se convierta en un programa de caridad.

Gerardo González Chávez, investigador titular de la Unidad de Economía del Trabajo del Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM, aseguró que los gastos que implicaría un seguro de desempleo en el país resultan muy elevados, si se toma en cuenta el porcentaje del Producto Interno Bruto (PIB) que las naciones desarrolladas destinan a ese beneficio.

Milagros azucareros



Por lo pronto, el secretario del Trabajo, Javier Lozano Alarcón, ya pasó a las páginas de la historia laboral de este país por su valiosa

contribución a la modernización del Contrato Ley de la Industria Azucarera, el cual tenía una antigüedad de más de 70 años.

Después de nueve meses de negociaciones -en donde la participación de Lozano fue clave-, el sindicato de trabajadores de esa industria y la Cámara Azucarera firmaron lo que puede llamarse un nuevo contrato ley, que pretende ser uno de los pilares para el desarrollo de ese sector.

Los cambios más relevantes del documento tienen que ver con el Régimen de Jubilaciones y Pensiones y con la relación laboral (escalafón, movilidad y funciones de trabajadores; días de descanso, prestaciones, etcétera). *Este es un hecho*

histórico, pues nadie, ni el gobierno, ni los dirigentes sindicales, ni los industriales, se habían atrevido a *meterle mano* al documento, entre otros aspectos, porque le tenían miedo no tanto a las huelgas sino al Contrato Ley.

Aunque todavía falta convencer a Enrique Ramos que el documento es obsoleto; pugnar porque los industriales modernicen sus fábricas y llegar a un acuerdo monetario con los jubilados y pensionados y cancelar varias cláusulas perversas, comentaron los especialistas.

Grupo México anuncia el cierre definitivo de su mina en Taxco

La empresa Grupo México informó del cierre definitivo de la mina de Taxco, Guerrero, por el *agotamiento de las reservas disponibles*, que se acentuó desde que el sindicato minero, a principios de 2006 impidió la entrada del personal contratista cuya labor consiste en preparar y desarrollar nuevas vetas de mineral en vías de su futura explotación.

La subsidiaria Industria Minera México argumenta que la organización gremial liderada por Napoleón Gómez Urrutia *ha impedido la entrada de contratistas y ha pretendido imponer una cuota fija de 12 pesos por trabajador por día, haciendo la actividad del contratista totalmente inviable y prohibitiva*. Se explica que la empresa estudia una decisión en ese sentido respecto a

la unidad minera de San Martín, Zacatecas, por condiciones de prácticas de trabajo impuestas por el sindicato minero similares a las de la unidad de Taxco.

Desde noviembre de 2006, explicó el abogado Salvador Rocha, se interpuso este recurso de cierre pero ahora es cuando la empresa determinó cerrar de manera definitiva la mina. La producción de la unidad Taxco en 2006 fue de 14 mil 346 toneladas de zinc, 995 mil onzas de plata y 2 mil 119 toneladas de plomo. Empleó a 406 trabajadores y 59 empleados. Sus ventas fueron de 42 millones de dólares en 2006. Esto significó 0.56% de las ventas del grupo.

Hoy la mina se encuentra cerrada por una huelga que fue declarada inexistente por la JFCA el 7 de agos-



to de 2007. Los amparos se encuentran ahora en revisión y pudiera tomar varios meses la resolución de dicho proceso. En adición, éste es uno de los cinco paros ilegales en la unidad de Taxco en los últimos tres años.

La empresa ofreció la liquidación a sus trabajadores con objeto de evitar dos o tres años de gestiones legales que pospondrían el ingreso económico de los trabajadores correspondiente a su liquidación y crearía falsas expectativas entre los mismos trabajadores mineros por parte del sindicato.

Incorporarán el Fondo de Vivienda del ISSSTE al registro único



El Fondo de Vivienda del ISSSTE (Fovissste) se incorporará a partir de noviembre próximo al Registro Único de la Vivienda (RUV), que administra el Infonavit, informó Víctor Manuel Borrás Septién.

En el marco del Tercer Foro de Vivienda Económica, el director general del Infonavit explicó que los desarrolladores no tendrán que hacer doble registro, y podrán ofrecer indistintamente su producto a un derechohabiente sin importar si cotiza al Infonavit o al Fovissste.

Mientras que el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras) financiará infraestructura básica para macro terrenos enfocados a la construcción de vivienda, a fin de brindar certeza jurídica a los desarrolladores. El director general de Banobras, Alonso García Tamés, dijo que este programa, que se lleva a cabo en su fase piloto con Sociedad Hipotecaria Federal (SHF), busca apoyar una de las etapas de mayor riesgo en la construcción de vivienda.

Una economía al servicio del hombre

La ESM es un sistema dinámico y flexible que busca enfrentar a diario los desafíos económicos y sociales, partiendo de un Estado que no juegue el papel de un sereno inactivo sino de un actor consciente y determinante.

LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO o Economía de mercado con responsabilidad social: visión teórica e implementación práctica en la economía de posguerra de la República Federal de Alemania Autor: Hans-Jürgen Weiss

La Economía Social de Mercado (ESM), o *Economía de Mercado con Responsabilidad Social*, fue desarrollada en la parte occidental de Alemania hace 55 años en medio de una situación de posguerra desastrosa. La Segunda Guerra Mundial dejó, sólo en Alemania, millones de muertos, viudas, huérfanos, una infraestructura desolada, ocupación militar, división del país y humillación general del pueblo.

Luego de la división del país, la Alemania Federal, gobernada por Konrad Adenauer, se encaminó por la senda de la ESM, lo que le permitió lograr un buen nivel de crecimiento y desarrollo económico y social.

El éxito de la ESM, modelo único hasta la fecha a nivel mundial, se debe a la combinación entre el actuar económico libre y la responsabilidad y justicia social proveniente de la ética humanista cristiana.

Una economía de la persona para la persona

La ESM parte de reconocer la iniciativa individual y la voluntad de rendir del ciudadano, es decir, de reconocer la predisposición de cada persona a tomar su vida en sus propias manos, configurándola respon-

sablemente. La persona obtiene los espacios de libre actuación que necesita para desarrollar sus capacidades y cualidades en forma óptima y las implementa en su propio beneficio.

Mediante esta visión optimista, orientada en el individuo, la ESM se diferencia de aquellos modelos de planificación y gestión económica estatal centralista, que vieron en el hombre más bien un ser individual impredecible en su comportamiento, y buscaron excluirlo como unidad económica de acción autónoma.

Una marcada contradicción, existe también entre la ESM y las múltiples formas del liberalismo económico no domesticado —el liberalismo manchesteriano— que tiene su forma de expresión en numerosos países todavía hoy en día. Mientras los modelos económicos de fuerte orientación liberalista intentan reducir lo más posible la influencia del Estado, la ESM sí se expresa a favor de derechos de intervención y gestión del Estado, más aún, los exige.

En el sistema de coordenadas de la ESM la acción económica ha de orientarse en valores, y no actuar dentro de un espacio donde predomine

minen los egoísmos personales que consideran la atención al individuo como un efecto marginal indeseado.

El papel del Estado

En la ESM, el Estado más bien tiene que cumplir con una función muy importante que consiste en sentar las bases de un marco referencial jurídico obligatorio, que garantice una competencia económica compensadora, ofreciendo al ciudadano individual la posibilidad de satisfacer sus necesidades económicas dentro de un espacio de libertad con responsabilidad y compatibilidad ecológica.

En cambio, en el modelo de economía de administración centralizada los tomadores de decisiones del Estado definen, mediante disposiciones decretadas —planes económicos—, el logro de ciertas metas económicas. La capacidad de las empresas es limitada, el Estado controla la implementación de los planes económicos y paga también los sueldos y salarios, lo que lleva a una concentración de poder político y económico en manos del Estado.

De ahí que la determinación de la actividad económica individual por parte del Estado no va ni con las democracias representativas, ni con los derechos constitucionales de libertad del individuo.

El derrumbe de la economía oriental alemana, en 1989, y de los países del bloque oriental europeo, enseñó que el régimen socialista era un modelo experimental, no compatible con economías nacionales modernas, debido a su limitación de la li-

bertad individual y por el alto grado de ineficiencia, consecuencia de lo anteriormente dicho.

Todos los sistemas económicos del mundo occidental industrializado son, hoy en día, economías mixtas. Es decir, una síntesis de la gestión de los mercados y de la política económica estatal. Lo que los diferencia es el grado específico en que se da la relación existente entre la gestión de los mercados —con base en la competencia económica— y la gestión y conducción por parte del Estado.

Libre competencia con justicia social

Esta relación fue la base del pensamiento de los autores de la ESM y de su configuración concreta en el accionar económico diario. La idea central es, sobre el fundamento de una economía de competencia, vincular la iniciativa libre con un progreso social basado en un rendimiento económico dentro de un mercado existente.

La economía de competencia presupone libertad individual, que es condición previa para el despliegue eficiente de la iniciativa privada con el fin de incrementar la capacidad de rendimiento económico integral, que a su vez es necesaria para el progreso social.

Sólo se podrá distribuir socialmente lo que haya sido creado económicamente con anterioridad. La tesis básica de la ESM es vincular el principio de la libertad en los mercados con la compensación social.

La pregunta decisiva a plantearse será: ¿cuáles son las vías y modalidades para realizar la síntesis a la que se aspira llegar?

La gestión y conducción de los mercados por medio de la competencia económica necesita ser complementada, y es a la vez dependiente de esa complementariedad, por una política económica y una política social.

El Estado ha de sentar las condiciones referenciales jurídico institucionales para el desenvolvimiento de una economía de mercado eficiente, es decir, una política de ordenamiento o regulación económica y social, y debe vigilar su cumplimiento.

Sólo si el principio de la libertad en los mercados crea bienestar material puede llevarse a cabo una política de compensación social. Un bienestar para todos no se crea redistribuyendo lo más posible, éste sólo será factible y asegurable si cada individuo, en primer lugar, y como tal, participa activamente en el proceso de la prestación de un rendimiento laboral personal, buscando de este modo el aseguramiento de su existencia socio-económica por sus medios y con responsabilidad propia.

Una política económica que satisfaga este postulado no sólo requiere de un rendimiento de primera clase, sino que es al mismo tiempo la ineludible base material para una política exitosa de compensación social.

Mediante la ESM se aspira a llegar a una configuración de la política económica del Estado que simultá-

neamente permita la más amplia realización posible de libertad personal, capacidad de rendimiento económico, seguridad social y justicia para los ciudadanos.

La seguridad social en la ESM

A tal efecto, es necesario tener el ya mencionado marco referencial de orden político para promover y no obstaculizar la requerida capacidad de adaptación y la predisposición, tanto de parte de los empresarios como de los trabajadores.

De este modo, además, se puede asegurar la protección de aquellos trabajadores que son víctimas del cambio estructural, resultando temporalmente sin trabajo.

Por tanto, apoyos de adaptación, política de promoción de los mercados de trabajo, capacitación, readaptación y rehabilitación profesionales, así como ayudas a la movilidad, entre otros, son algunos aportes trascendentales que el Estado está llamado a brindar.

Empero, son inaceptables las medidas de conservación de empresas o ramas que ya no son competitivas, mediante subvenciones del Estado, por ser contrarias a la economía.

La defensa del trabajador contra riesgos en lo que se refiere a los ingresos y el empleo, considerada la parte medular de la política social tradicional, le compete también a la ESM. Entre esos riesgos están: invalidez, enfermedad, desempleo y edad.

Según el ideario de la ESM, el sistema de la seguridad social comprende lo siguiente:

- El principio individual, el cual tiene preferencia ante el principio social, lo que quiere decir, tanta previsión bajo responsabilidad propia como sea posible y tan poca garantía y transferencia social de parte del Estado como sea factible.
- El principio de autoprotección tiene preferencia, sobre el principio de abastecimiento por parte del Estado, lo que quiere decir, tanta prestación por seguros particulares u obligatorios como sea posible y tan poca redistribución financiada por impuestos generales del Estado como sea factible.
- Según el principio de subsidiariedad, los pagos de transferencia de la sociedad al individuo necesitado son apoyos para la autoayuda que deben motivar y tener como finalidad la reintegración, lo antes posible, al proceso del rendimiento laboral individual.
- Los jubilados han de ser atendidos, mediante prestaciones de seguros de jubilación a los que hayan contribuido durante toda su vida laboral o transferencias sociales en casos necesarios, que sigan siendo integrantes de la sociedad dignos y con un estándar de vida no menor al que tenían cuando trabajaban.

Relaciones laborales

En un sistema económico del *laissez-faire* el trabajador se ve pre-

sionado, para tener un ingreso, a vender su capacidad de trabajo lo más pronto y lo más cara posible. Con ello siempre depende del empleador, quien por lo general puede esperar más tiempo hasta cerrar un contrato de trabajo. Esto tiene como consecuencia que, teniendo salarios bajos y con tendencia a disminuir, la oferta de trabajo aumente y presione a su vez sobre el nivel salarial, lo que se traduce en largas jornadas de trabajo por día o semana con salarios que sólo garantizan el mínimo para la existencia.

Por otro lado, en el Estado social abastecedor, los salarios mínimos son fijados por el Estado, y las diversas transferencias sociales impiden tal espiral, por lo cual —según los críticos— ya no hay necesidad de regular el mercado laboral.

La ESM, sin embargo, sí regula este aspecto. La Constitución alemana habla de la autonomía de la contratación colectiva entre las partes patronales y sindicales, estableciendo convenios colectivos de condiciones mínimas para cada rama, no para cada empresa. Las partes están obligadas a respetar estos convenios, que no pueden ser reducidos a algo menor que lo establecido en la práctica diaria.

La determinación en forma colectiva de los precios del trabajo, mediante convenios colectivos en el mercado laboral —en cuya confección no se inmiscuye el Estado, a no ser que se le llame a intervenir como árbitro—, contradice el postulado de la conformidad a los mer-

cados, y por ello debe respetar ciertas condiciones.

Antes que nada, empresarios y sindicatos deben entenderse como partes sociales que utilizan la implementación de sus recursos de poder para perseguir sus intereses redistributivos propios, no perdiendo de vista lo compatible con los intereses de la economía en general.

Para ello hace falta una equiparación de las armas, un equilibrio de fuerzas entre las dos partes. Además, ambas partes deben conocer perfectamente la situación de la otra y lo que será posible reclamar a la hora del cierre de los convenios co-

lectivos, que por regla general tienen una duración de doce meses.

Reflexión final

Se partió, en 1950, del criterio de que más allá de las ideas del liberalismo clásico en la economía es necesaria la determinación del ya citado marco referencial, por medio del Estado, para desplegar de plano el potencial de rendimiento de una economía de mercado.

Esta lección fue aplicada ampliamente por la política económica de la posguerra, no de una vez y para siempre, sino que fue expuesta a

contratiempos, interrupciones, reveses e, incluso, cuestionamientos respecto a si se caminaba en el rumbo correcto. En 1949 Konrad Adenauer inició la reconstrucción de Alemania Occidental y ayudó a convertir la nación en una potencia económica.

A más de 50 años de esa época es tiempo de reformar —sobre todo después de 1989— ciertos parámetros, repercusiones y apariencias de la ESM sin abandonar los beneficios indiscutibles que ésta provocó en la era de la reconstrucción de Alemania occidental, y que viene brindando desde 1989 a la Alemania unida.



Flexibilidad laboral

La flexibilidad de los derechos más elementales de los trabajadores conlleva necesariamente, la eliminación del derecho del trabajo y una vuelta atrás en el tiempo, colocando al hombre como una variable más en los costos productivos. El trabajo, volverá a ser la misma mercancía que era hasta el Siglo XIX. Olvidamos así que no hay peor injusticia que tratar por igual a los desiguales.

Nota característica de estos tiempos ha sido la globalización. Es fácil observar cómo a partir de la década de los ochentas el capital experimentó un incremento de su capacidad de acción que ha desbordado los límites estatales para dar inicio a un sistema de transnacionalización productiva. Grandes capitales dividen su cadena de producción o servicios en varios estados sobre la base de su propia conveniencia, circunstancia que ha llevado a la mayoría de los países a intentar la creación de espacios convenientes en materia social, política y económica, para atraer inversiones de estas empresas transnacionales.

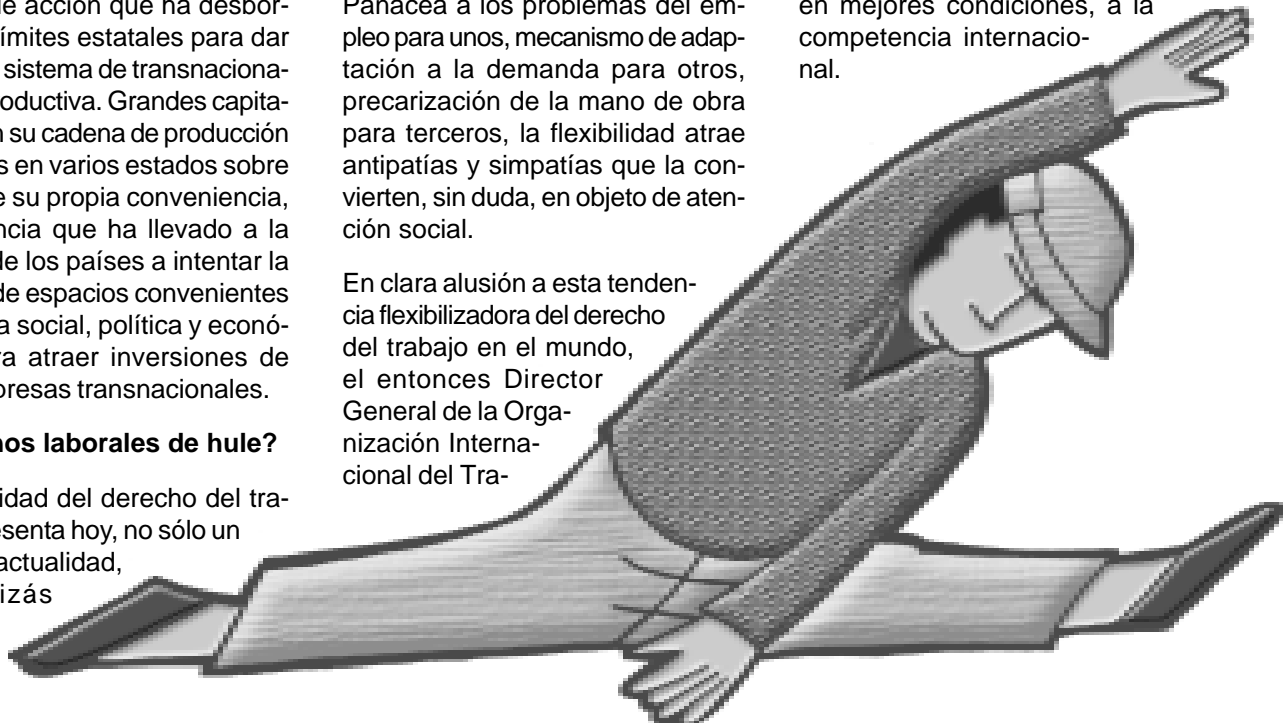
¿Derechos laborales de hule?

La flexibilidad del derecho del trabajo representa hoy, no sólo un tema de actualidad, sino quizás

uno de los más controvertidos en el mundo laboral. Diversos sectores sociales se han apoderado de este término, dotándolo de un contenido distinto según las diferentes ópticas. Panacea a los problemas del empleo para unos, mecanismo de adaptación a la demanda para otros, precarización de la mano de obra para terceros, la flexibilidad atrae antipatías y simpatías que la convierten, sin duda, en objeto de atención social.

En clara alusión a esta tendencia flexibilizadora del derecho del trabajo en el mundo, el entonces Director General de la Organización Internacional del Tra-

bajo, Michel Hansenne, en 1997, sostenía que la mundialización ha llevado a muchos Estados a emprender cierto número de reformas legislativas para poder hacer frente, en mejores condiciones, a la competencia internacional.



Nada nuevo bajo el sol

Ya en 1891 planteaba S.S. León XIII en su carta encíclica, *Rerum Novarum*, la postura de la Iglesia frente a esas *cosas nuevas* del fin de siglo, derivadas de la postura abstencionista que venía ejerciendo el Estado.

En un mensaje de absoluta actualidad, S.S. León XIII reclamaba la intervención de los gobiernos en la regulación de condiciones mínimas tendientes a la dignificación del salario y el trabajo. No dudaba en exigir la implementación de una justicia distributiva porque: *queda al alcance de los gobernantes beneficiar a los demás órdenes sociales y aliviar grandemente la situación de los proletarios; y esto en virtud del mejor derecho y sin la más leve sospecha de injerencia, ya que el Estado debe velar por el bien común como misión suya, porque si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo de un mal mayor, acepta, aun no queriéndola, una condición más dura, porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama justicia.*

De este modo, el Estado de comienzos del Siglo XX, como fruto del pacto social entre el capital y el trabajo, asumió una función controladora en materia social y se dictaron las primeras normas de *orden público*, caracterizadas por la fijación de condiciones mínimas de contratación laboral, socialmente aceptables.

Consecuentemente, restringió *hacia abajo* de dichos mínimos la negociación individual patrono–obrero y, de este modo, intervino en la economía sobre la base de nuevas concepciones ideológicas: el trabajo humano es dignidad, no mercancía.

El precio de la omisión estatal en el mundo del trabajo

La desaparición de la *bipolarización* del mundo, ha terminado con el fantasma del marxismo, permitiendo al Estado, retornar al papel que había asumido durante el siglo XIX y la doctrina de *Rerum Novarum*, paradójicamente, comienza a recobrar actualidad.

Así lo planteó S.S. Juan Pablo II en 1991, *Centesimun Annus*, cuando, en oportunidad de referirse a *Las cosas nuevas de hoy*, insistió en que el Estado no debe abandonar su función controladora.

La regulación de la actividad económica debe estar *encauzada hacia una oferta abundante de oportunidades de trabajo y de fuentes de riqueza* y, atendiendo al *papel decisivo* de los sindicatos que contratan condiciones mínimas salariales y de trabajo, la negociación colectiva debe ser reforzada *asegurando en todo caso un mínimo vital para el trabajador en paro*. Los gobiernos siempre han tenido como su misión fundamental dirigir la adecuada convivencia social. De otro modo no tendría sentido que la mayor parte de la población acepte ser mandada por otra, preferiría la anarquía.

No favorece a dicha misión el Estado que, so pretexto de mayor crecimiento económico, abandona su labor de regulación y control en las relaciones de trabajo, permitiendo que empleadores y trabajadores convengan, sin ninguna restricción, salarios y demás condiciones de trabajo.

La desregulación, mediante la supresión de mínimos de contratación obligatorios, ha traído como consecuencia que la desigualdad real de posibilidades de contratación existente entre empleador y trabajador, provoquen a gran escala la explotación de una clase sobre la otra y nada garantiza que la cuestión social del siglo XIX no vuelva a surgir.

Apostar por una política social consciente

El Estado no deba abandonar su labor de regulación y control en las relaciones de trabajo so pretexto de lograr un mayor crecimiento económico, porque ello traería aparejado la posibilidad de explotación de un sector social sobre otro.

Ocurre, como bien se ha dicho, que no es posible *disociar el progreso social del desarrollo económico. Sin un desarrollo económico sostenido, el progreso social podría verse frenado e incluso comprometido.*

A la inversa, sin embargo, el crecimiento económico no asegura automáticamente el progreso social. La política económica ha de orientarse, pues, por una política social consciente.

¿Qué es flexiseguridad?

Como una de las respuestas a esta necesidad de modificar esquemas laborales rígidos sin que ello implique el menoscabo de los derechos laborales, surge un nuevo paradigma de flexibilidad, ya desarrollado en otros países, como en Dinamarca, en donde se trata de vincular la flexibilidad que las empresas requieren y demandan, con los intereses legítimos de las y los trabajadores. El término que se ha creado es el de flexisecurity.

Las bases

La política laboral danesa está sustentada en tres ámbitos fundamentales combinados. Un mercado laboral totalmente flexible, donde no hay ninguna restricción a la hora del contrato o del despido, pero que está asociado a un alto nivel de seguridad en los ingresos incluso para los desempleados; y con unas políticas activas de empleo que garantizan trabajadores cualificados por la continuidad de la formación y capacitación profesional. Cada año los trabajadores daneses tienen dos semanas pagadas para formación continua, pues invertir en este rubro es poner las bases para lograr el éxito.

Empleo de calidad para todos

La tasa de ocupación danesa, en 2005, llegó al 75.9 por ciento, con amplia participación de la mujer. El salario mínimo, aunque no está fijado legalmente, alcanza unos 3 mil 819 € por mes y el salario medio está entre 5 mil y 6 mil € por mes. El desempleo se sitúa en torno a un cuatro por ciento. El trabajo a tiempo parcial es voluntario y representa el 22 por ciento.

El despido aunque es libre, en el sentido de no existir necesidad de

cumplir un largo período de preaviso y no tener demasiadas restricciones, se considera un paso transitorio hacia otro empleo. En estas condiciones, tener que cambiar de empleo no implica demasiados problemas, porque se busca que los nuevos empleos sean también de calidad, pues las prestaciones por desempleo (hasta cuatro años) alcanzan el 90 por ciento del salario, con un mínimo de 86 euros por día (2 mil 500 € al mes).

El permiso por maternidad se extiende a dos semanas antes del parto y otras catorce después; el paternal a dos semanas. Pero, además tienen derecho a otras 32 semanas a repartirse entre los padres según convenga. Incluso en algunas empresas lo conceden durante un año, a repartirse entre ambos, bajo la filosofía de que *un buen clima de trabajo permite mantener un nivel más destacado en las relaciones laborales*. En total, una madre podría beneficiarse hasta de un año completo de baja con el sueldo completo.

Lo mismo en lo que respecta a mantener los estándares europeos de sanidad, seguridad, salarios y no pretender rebajarlos con la excusa de la competitividad internacional.

Para financiar este gasto, el sistema fiscal danés es bastante progresivo, de manera que tiene presente la contribución de todos, especialmente por los impuestos directos, que actualmente representan el 29.8 por ciento del PIB (más del doble de la media de la UE -12.4%-).

De manera que un trabajador cualificado recibe doce pagos mensuales en torno a 10 mil € cada uno, de los cuales el 65 por ciento es lo que le queda neto, una vez que ha contribuido a las cargas sociales.

Diálogo social y alta sindicalización

Para todo ello es necesario que exista un proyecto social con valores compartidos, del que se derivará un sincero diálogo social entre sindicatos (con un 80 por ciento de trabajadores afiliados) y organizaciones empresariales. Así se hace, sin intervención directa de la Administración, ya que cuando existen diferencias entre ellos, se solventan en un organismo mediador que fija una resolución que posteriormente será aprobada por el Parlamento y alcanzará rango de ley de obligado cumplimiento por todos.

La persona, objetivo de la flexiseguridad

Es positivo orientar la atención hacia este tipo de organización de la sociedad, cuando el reto además de la creación de empleo es elevar su calidad (reducir los niveles de precariedad, posibilitar la compaginación entre empleo y vida familiar, mejorar de las condiciones laborales, etcétera) de manera que exista una buena protección de los trabajadores y adecuadas políticas de empleo según las necesidades productivas.

¿Estarán dispuestos los gobiernos a nivel mundial a fijar unas condiciones mínimas de organización sociolaboral para que se vaya logrando una convergencia en las condiciones de vida de los hombres y mujeres que habitan el planeta? Y es que la política social sigue estando en manos de cada Estado, que puede dictaminar lo que más le interese, sin que exista una institución superior que pueda obligarle a cumplir estándares mínimos de dignidad en las condiciones laborales y de vida de la población.

La conjunción de esfuerzos produce mejores resultados

En el CT estamos en una etapa de búsqueda de un entendimiento mutuo, pero no sólo con el Gobierno, sino también con la parte empresarial, por ello fue conformada una Comisión para el Diálogo con los Empresarios, porque estamos convencidos que la única manera para que todos ganemos, es fortalecer la relación obrero-patronal.

Mundo del Trabajo platicó con Ramón Humberto Ojeda, Vicepresidente del Congreso del Trabajo y Secretario General de la Federación de Trabajadores de la República Mexicana, apenas concluida la última reunión que sostuvieron los miembros de esta central con el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Javier Lozano.

¿Cuáles fueron los aspectos principales que se trataron en esta reunión entre el titular de la STPS y el CT?

Desde el inicio de esta nueva Administración, hemos procurado reunirnos con el Gobierno Federal, de manera que exista un diálogo abierto y permanente entre las autoridades y el CT. Derivado de estas reuniones han surgido una serie de propuestas y en esta última acor-

damos la formación de varias comisiones que atenderán diversos temas del mundo del trabajo, entre ellos, las afores, las pensiones, los salarios mínimos, los mecanismos de protección al salario y el diálogo con los empresarios.

Estas conversaciones se han realizado en las instalaciones de la STPS y aquí en la sede del CT, de hecho también nos reunimos con el Presidente de la República y le manifestamos nuestra disposición al diálogo y a buscar acuerdos mutuos en beneficio de los trabajadores.

El compromiso que el Presidente y el Secretario del Trabajo hicieron con el CT, es la realización de una serie de visitas periódicas mensuales y el trabajo conjunto, por medio de las comisiones que acabo de mencionar.



Ramón Humberto Ojeda, Vicepresidente del Congreso del Trabajo y Secretario General de la Federación de Trabajadores de la República Mexicana.

Actualmente están conformadas cinco, pero el secretario Lozano solicitó que se formaran dos comisiones más, para darle seguimiento puntual a los compromisos ya adquiridos.

¿Transcurridos nueve meses de gobierno del Presidente Calderón, cómo evaluaría la relación de las autoridades federales con el CT?



Estamos en una etapa de búsqueda de un entendimiento mutuo, pero no sólo con el Gobierno, sino también con la parte empresarial, por ello fue conformada una comisión para el diálogo con los empresarios, porque estamos convencidos que la única manera de que todos salgamos ganando, es fortalecer la relación obrero-patronal.

El reclamo principal de los trabajadores es por salarios justos, sin embargo sabemos que éstos no pueden darse por decreto, por ello a través de estas comisiones propondremos algunas alternativas para poder formular propuestas reales que mejoren las percepciones de los trabajadores del país. Generalmente los sindicalistas demandamos salarios más remunerativos, pero finalmente caemos en lo mismo, no llevamos a cabo las acciones concretas que realmente logren el objetivo de mejorar el ingreso de los trabajadores.

En las reuniones anteriores que sostuvimos con las autoridades federales, el CT propuso que el salario mínimo se fijara no con base en el crecimiento de la inflación que se espera en el año, sino que se establezca de conformidad con el año que termina, es decir deben tomarse en cuenta los índices inflacionarios del año anterior, más dos puntos adicionales de recuperación real al salario.

Vamos a proponer también que haya una sola zona económica, que se otorgue un incremento del 20 por ciento al crédito al salario, porque en la práctica este dinero sí les llega de manera directa a los trabajadores.

Además, en los distintos encuentros que se darán próximamente, las comisiones buscarán los mecanismos que hagan posible la capacitación y el adiestramiento continuo para los trabajadores, toda vez que una persona entre más capacitada esté, tendrá más oportunidad de percibir un mejor ingreso.

¿En caso de no ser atendidas estas propuestas, piensan recurrir a la realización de marchas y paros, tal como lo han hecho otras organizaciones sindicales?

Nosotros siempre hemos sido disciplinados, esa es una de las características del CT. Con base en esta disciplina, nuestras demandas y reclamos los hacemos públicos, con orden, tratando de evitar condiciones no previstas que provoquen molestias a la ciudadanía.

¿Cuáles son los proyectos más importantes del CT en esta nueva administración?

Seguimos fortaleciendo como hasta ahora, por lo pronto, tenemos en puerta la incorporación de cuatro o cinco organizaciones nuevas que han solicitado su adhesión desde la administración anterior y que por una serie de circunstancias no han podido ingresar en las filas del CT.

En lo que respecta a la apertura de las delegaciones del CT en la República, son tres las entidades que actualmente están preparadas para conformar una representación de este Congreso: Guerrero, Nayarit y Nuevo León. Por otra parte, acabamos de renovar el comité ejecutivo en Veracruz y en los próximos días vamos a acudir a la toma de protesta del nuevo presidente del CT en Chihuahua.



Recientemente se ha denunciado la creciente cifra que existe en nuestro país de contratos de protección ¿cuál es su sentir respecto a este tema?

Desafortunadamente, esa es una falla que presentan muchas organizaciones, indudablemente los contratos de protección afectan al sindicalismo y a la imagen de los sindicatos que permiten estas prácticas tan nocivas para el mundo del trabajo.

¿Tienen previsto algún acercamiento con la UNT o con la CROC?

Bueno, de hecho hemos recibido algunas invitaciones por parte de ellos, e incluso ha habido algunas pláticas por conducto de esta nueva administración. También se han dado acercamientos con la CROC, y estamos en lo mismo.

Para nuestra organización es importante fortalecer al movimiento obrero y esto se traduce en un acercamiento entre todas las organizaciones, de manera que superemos las divisiones y logremos unirnos en temas que son particularmente sensibles para todos los trabajadores del país.

¿Cómo va la reforma laboral?

El CT tiene una idea clara de lo que puede ser la reforma laboral, con base en la cual elaboramos un estudio previo que se ha analizado en varias ocasiones, precisamente en esta reunión, abordamos con el Secretario este tema. La Secretaría del Trabajo, por su parte tiene una propuesta, misma que será necesario estudiar y comparar con lo que nosotros tenemos, sin olvidar que si bien la reforma laboral es necesaria, ésta debe hacerse en beneficio de los trabajadores.

Gollum

El poder como vicio

Gollum, de la película el Señor de los Anillos, como todos los demás personajes que sienten la tentación del poder, buscan esgrimir argumentos para poseerlo, para hacerlo suyo.

La aparición de la segunda entrega cinematográfica de *El Señor de los Anillos* nos invitó a mirar nuevamente el modo como J. R. R. Tolkien logró articular sus reflexiones sobre la conciencia y el poder.

Todos los personajes si bien viven una historia exterior, con sus aventuras y momentos épicos, no pueden eludir que la principal aventura la experimentan al interior de la conciencia.

Un viaje único

El Señor de los Anillos, en este sentido, no es sólo un relato de un viaje a través de la *Tierra media* sino un relato sobre el viaje del yo personal al interior de otra tierra, más interior que la patria, en la que se desenvuelve el drama de la libertad.

Alguien podrá argumentar que la mítica *Tierra media* no existe y por lo tanto que el viaje no es más que una historia trivial, un cuentito, una fantasía posmoderna.

Sin embargo, para comprender el significado de la obra de Tolkien y la relación entre la travesía por la *Tierra media* y la historia de la propia conciencia, tal vez sea útil recordar que lo importante *no aparece en ningún mapa; los lugares verdaderos jamás figuran en ellos* (Herman Melville).

La deformación del poder

Uno de los personajes más elocuentes de toda la historia es la criatura Gollum. En algún tiempo tuvo figura humana. Sin embargo, el poseer el poder (el anillo) lo fue corrompiendo

Rodrigo Guerra López

Doctor en Filosofía por la Academia Internacional de Filosofía en el Principado de Liechtenstein. Ha realizado estudios en la Universidad Católica de Eichstätt (Alemania); obtuvo el Posgrado en Humanismo Universitario por la Universidad Iberoamericana; el Diplomado en Gestión Integral de Proyectos por Infinita S.C.; y la Licenciatura en Filosofía por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla.



hasta deformarlo horriblemente, de adentro hacia fuera.

Gollum posee una peculiar característica al hablar en primera persona del plural: su yo se encuentra escindido entre su tendencia estructural a buscar una compañía y una amistad, y su profundo afán de dominio instrumental en el que la desconfianza y la mentira se tornan los criterios de interpretación fundamental para la comprensión del mundo. Gollum de esta manera se vuelve una metáfora viviente de los efectos de la posesión del poder en el corazón humano.

En efecto, el poder, cualquiera que sea su origen, tiene en su interior la secreta voz que dice: *eres mío, soy tuyo, poséeme*. Tolkien coloca continuamente en la boca de Gollum expresiones donde el poder (el anillo) es calificado como *my precious*, como el tesoro que no debe ser entregado a nadie, sino que se busca retener con irracional avidez y desenfreno.

Poseer el poder o ser presas de él

Gollum, como todos los demás personajes que sienten la tentación del poder, buscan esgrimir argumentos para *poseerlo*, para hacerlo *suyo*. Sin darse cuenta, no son ellos los que poseen el poder, sino el poder

el que los va poseyendo y destruyendo cada vez más y más. Los *argumentos*, ideales y causas que se esgrimen para adueñárselo no siempre son malos. Muchos son buenos.

Sin embargo, en el momento de la articulación del poder con la conciencia, la conciencia que cede al canto del poder busca *poseer* en lugar de *entregar*.

El servicio, principio y fin de todo gobierno

El poder es una facultad de gobierno que en sí misma —cualquiera lo intuye— no es mala. El problema que Tolkien trata de mostrar es que el *adueñárselo* como bien exclusivo y no como don inmerecido para servir al otro, nubla la inteligencia al grado que las más importantes verdades sobre el mundo y la vida quedan eclipsadas. Las contradicciones, hoy por hoy tan comunes, entre las necesidades objetivas de los muchos y los supuestos *merecimientos* de unos pocos que poseen poder, fungen como prueba empírica del valor permanente de la obra de Tolkien.



El poder puede ser utilizado rectamente cuando la persona está dispuesta al sacrificio radical de la propia vida y del poder mismo en función del bien (Gandalf). Sin embargo, el poder como vicio, si bien genera numerosos adeptos que se suman al momento de la convocatoria a una guerra para *ganar*, destruye, confronta y enemista sistemáticamente.

Nunca es tarde

Finalmente, vale la pena advertir que la criatura Gollum nos muestra, aún desde la segunda entrega del *Señor de los Anillos*, que existe siempre un resquicio de luz, una grieta en la condición humana que traspasando el orgullo y la avaricia, puede permitir el ingreso de una esperanza. Siempre existe una posibilidad de conversión de la conciencia y del corazón. Este es uno de los temas centrales de la tercera parte (*El retorno del rey*) que podemos leer desde ahora, o mirar en el cine.

Cuando el trabajo lastima

La ergonomía y la humanización de lo laboral

La necesidad de promover condiciones de trabajo más humanas deriva del creciente número de casos, en los cuales, el desempeño de las actividades laborales perjudica la salud, la integridad física, la dignidad y la competencia profesional de las personas en edad de trabajar. Esta inquietud parte del principio inamovible de que el trabajo no debe constituir un factor de degradación del hombre.

¿Le suele ocurrir que cuando realiza los movimientos cotidianos de su actividad laboral siente dolor en alguna parte del cuerpo? ¿Se le irritan los ojos con frecuencia? ¿No se adapta al tamaño de la herramienta o a las dimensiones de la máquina con la cual trabaja? ¿Realiza movimientos repetitivos, adopta posturas incómodas o ejecuta esfuerzos físicos excesivos en su trabajo? ¿El equipo de seguridad es el adecuado para su complejidad física? La respuesta afirmativa a una o varias de estas preguntas explican el porqué para muchas personas, el trabajo es sinónimo de dolor.

Las molestias, dolores y lesiones derivadas del desempeño propio de las actividades laborales constituyen problemas serios de nuestro tiempo y están vinculados directamente con el puesto de trabajo asignado y con

el medio ambiente laboral. Este cúmulo de trastornos de origen laboral, llamados muscoesqueléticos conllevan toda una serie de problemas de salud en miles de trabajadores y representa costos millonarios para las empresas y el sistema de seguridad social de nuestro país.

Cuerpo sano en empresa sana

Los trastornos muscoesqueléticos constituyen un área prioritaria dentro de la prevención de los riesgos laborales.

Lo más lógico es suponer que todo ello es consecuencia del esfuerzo que hay que realizar para cumplir con la responsabilidad asignada, a cambio de la cual se sufre un desgaste natural, mismo que es recompensado con el pago de un salario. Pero... ¿acaso no le encantaría que el puesto de trabajo y las herramien-

tas estuvieran diseñados de acuerdo a sus características fisiológicas? Posiblemente esto le parezca increíble, pero no lo es, sólo que para lograrlo es necesario recurrir a normas que regulan la actividad humana.

El costo de los padecimientos laborales

La Organización Mundial de la Salud define el trastorno de origen laboral como: aquel que se produce por una serie de factores, entre los cuales el entorno laboral y la realización del trabajo contribuyen significativamente, aunque no siempre en la misma medida, a desencadenar la enfermedad. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo enlista una serie de consecuencias cuando se ignoran los principios básicos del cuidado de la salud del trabajo:

- Incremento del ausentismo.
- Aumento de los costos del seguro y la asistencia médica.
- Mayor riesgo de accidentes y errores.
- Mayor índice de rotación de la plantilla de trabajadores.
- Disminución de la producción.
- Mayor número de demandas judiciales.
- Disminución de la calidad del trabajo.
- Reducción de la capacidad disponible de las empresas para hacer frente a situaciones de emergencia.

Humanizar el trabajo

Las transformaciones de los procesos productivos, generados por la revolución tecnológica están cambiando radicalmente la forma de producir. La automatización de los procesos puede provocar padecimientos, tales como el estrés y los problemas de fatiga psíquica, por ello, se deben establecer políticas destinadas a humanizar el trabajo.

Aunque la humanización del trabajo no es un tema nuevo, una vez que el conflicto entre condiciones de trabajo y rendimiento, históricamente ha estado en la óptica de los trabajadores y los empleadores, actualmente adquiere características especiales, ya que el trabajo como un derecho y los derechos asociados al trabajo están amenazados por un debilitamiento, por una rebaja de los estándares éticamente aceptables –derechos humanos laborales–, en aras de aumentar la rentabilidad empresarial.

Lo ergonómico y lo laboral

La OIT señala que para lograr niveles óptimos de rendimiento los equi-

pos, los lugares y los métodos de trabajo, así como los productos, deben ser diseñados en función de las posibilidades y limitaciones humanas, aplicando los principios de la ergonomía, lo que además, abre la posibilidad de mejorar la productividad, reduce los accidentes, incrementa la calidad y disminuye los costos laborales, mismos que se manifiestan en conflictos o en falta de interés por el trabajo.

La ergonomía –desde la perspectiva del Instituto de Biomecánica de la Universidad de Valencia– es el campo de conocimientos multidisciplinarios dedicado al estudio de las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, analizando aquellos aspectos que afectan el diseño de productos o de procesos de producción.

El objetivo de la ergonomía es tratar de adaptar los productos, las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno en general, a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, la seguridad y el bienestar de los consumidores, los usuarios y los trabajadores. El argumento que sustenta la ergonomía se basa en un razonamiento muy simple: las personas son más importantes que los objetos o los procesos productivos.

Los ámbitos de aplicación de esta ciencia se pueden considerar en dos áreas de estudio: la optimización de los procesos de producción (ergonomía del trabajo) y la fabricación de productos mediante dichos procesos (ergonomía del producto).

El objeto de la ergonomía del trabajo es el estudio del trabajador y su objetivo es analizar las tareas y

modos de producción asociados a una actividad laboral con la finalidad de evitar los accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador.

En este campo, pueden destacarse la planeación de puestos y procesos laborales; el diseño de elementos de trabajo como: herramientas, maquinaria, controles o indicadores; el estudio de las condiciones ambientales o la evaluación de riesgos asociados a la carga física de la actividad laboral.

En tanto, la ergonomía del producto tiene como objeto de estudio a los consumidores y usuarios del producto y su finalidad es asegurar que los productos sean seguros, fáciles de usar, eficientes, saludables y satisfactorios para el usuario.

Soluciones integrales

A efecto de complementar los beneficios de la ergonomía, es necesario conformar un medio ambiente laboral integral. Juan Carlos Hiba¹ –en sus *Diez desafíos para la seguridad y la salud*– destaca la duración de la jornada de trabajo, su organización y el contenido, los servicios de bienestar en el lugar de trabajo y los servicios sociales, así como el nivel de remuneración, porque no es posible mejorar tales condiciones si en cada una de las etapas: concepción, planificación, organización, distribución y ejecución del trabajo, no se toman en consideración todas las circunstancias, en las cuales el trabajador desarrolla su labor.

Este autor hace énfasis en la necesidad de fomentar una coopera-

ción más activa entre trabajadores y empleadores en favor de la seguridad y salud ocupacional para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Igualmente recomienda fomentar procesos de diálogo social dentro de las empresas y poner en marcha mecanismos que fomenten la información, la consulta y la negociación.

El desafío es expandir el campo de la seguridad y de la salud en el trabajo hasta colocarla al nivel de una práctica cultural, porque alcanzar mejoras significativas en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo no es una cuestión tecnológica sino cultural.

La frialdad de los números

La magnitud a escala mundial de las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, es proporcional a la necesidad de implementar acciones para reducirla.

En México, un 26 por ciento de los accidentes de trabajo que sufren los

trabajadores pasan desapercibidos, ya sea porque las empresas los disfrazan u ocultan o bien, porque los trabajadores tampoco están en condiciones de reportarlos al IMSS.

En 2005 se incrementó en 30 por ciento la morbilidad* de los obreros en industrias como la metalmecánica, alcanzando tasas de 3.9 decesos por cada 100 trabajadores, así como un mayor número de incapacidades permanentes, por encima de los registrados en otras industrias, como la de la construcción.

De ahí la importancia del nuevo Convenio 187 sobre el marco promocional para la salud en el trabajo, (2006). En él, la OIT subraya la importancia de promover de forma permanente una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud y define cuatro ejes: *Política nacional, Sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, Programa nacional de seguridad y salud en el trabajo y Cultura nacional*

de prevención en materia de seguridad y salud.

Este último punto señala la importancia de promover: una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.

En este cuadro se describen algunas de las lesiones y enfermedades más habituales que causan las labores repetitivas o mal concebidas. Los trabajadores deben recibir información sobre lesiones y enfermedades asociadas al incumplimiento de los principios de la ergonomía.

* **Morbilidad:** La incidencia e intensidad de enfermedades y accidentes en una clase bien definida de personas.



Cifras nada alegres

Anualmente, en el mundo ocurren 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de enfermedades profesionales, que cobran la vida de dos millones de personas y ocasionan la pérdida del cuatro por ciento del Producto Interno Bruto (PIB) mundial.

- Cada año ocurren alrededor de 355 mil muertes debidas al trabajo. Se estima que la mitad de ellas se producen en la agricultura, que es

el sector que emplea a la mitad de los trabajadores del mundo. Otros sectores de alto riesgo son la minería, la construcción y la pesca comercial.

- El costo por ausencias del trabajo, tratamientos de la enfermedad y de las incapacidades, y prestaciones de sobrevivientes, que originan las lesiones, las muertes y las enfermedades provoca la pérdida del cuatro por ciento del producto interno

LESIONES	SÍNTOMAS	CAUSAS TÍPICAS
Bursitis: inflamación de la cavidad que existe entre la piel y el hueso o el hueso y el tendón. Se puede producir en la rodilla, el codo o el hombro.	Inflamación en el lugar de la lesión.	Arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimientos repetitivos de los hombros.
Celulitis: infección de la palma de la mano a raíz de roces repetidos.	Dolores e inflamación de la palma de la mano.	Empleo de herramientas manuales, como martillos y palas, junto con abrasión por polvo y suciedad.
Cuello u hombro tensos: inflamación del cuello y de los músculos y tendones de los hombros.	Dolor localizado en el cuello o en los hombros.	Tener que mantener una postura rígida.
Dedo engatillado: inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones de los dedos.	Incapacidad de mover libremente los dedos, con o sin dolor.	Movimientos repetitivos. Tener que agarrar objetos durante demasiado tiempo, con demasiada fuerza o con demasiada frecuencia.
Epicondilitis: inflamación de la zona en que se unen el hueso y el tendón. Se llama <i>codo de tenista</i> cuando sucede en el codo.	Dolor e inflamación en el lugar de la lesión.	Tareas repetitivas, a menudo en empleos agotadores como ebanistería, enyesado o colocación de ladrillos.
Ganglios: un quiste en una articulación o en una vaina de tendón. Normalmente, en el dorso de la mano o la muñeca.	Hinchazón dura, pequeña y redonda, que normalmente no produce dolor.	Movimientos repetitivos de la mano.
Osteoartritis: lesión de las articulaciones que provoca cicatrices en la articulación y que el hueso crezca en demasía.	Rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello y otras articulaciones.	Sobrecarga durante mucho tiempo de la espina dorsal y otras articulaciones.
Síndrome del túnel del carpo bilateral: presión sobre los nervios que se transmiten a la muñeca.	Hormigueo, dolor y entumecimiento del dedo gordo y de los demás dedos, sobre todo de noche.	Trabajo repetitivo con la muñeca encorvada. Utilización de instrumentos vibratorios. A veces va seguido de tenosinovitis (véase más abajo).
Tendinitis: inflamación de la zona en que se unen el músculo y el tendón.	Dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o el antebrazo. Dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos.
Tenosinovitis: inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones.	Dolores, reblandecimiento, inflamación, grandes dolores y dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Puede provocarlo un aumento repentino de la carga de trabajo o la implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

FUENTE: Ergonomía, OIT, 2002

FUENTE: Trabajo sin riesgos, OIT.

bruto mundial (un millón 251 mil 353 dólares estadounidenses).

- Las pérdidas en el PIB resultantes del costo de las muertes y de las enfermedades laborales, son 20 veces superiores a toda la ayuda oficial a los países en desarrollo.
- Cada año mueren 12 mil niños en el trabajo.
- Las sustancias peligrosas matan a 340 mil trabajadores cada año.

Sólo el amianto cobra unas 100 mil vidas.

- Se estima que 11 millones de trabajadores de todo el mundo siguen controles debido a su exposición a las radiaciones ionizantes.
- En algunos trabajos, se producen cinco mil lesiones que requieren tratamiento de primeros auxilios, por cada muerte.
- Juntas, las enfermedades cardia-

cas y las enfermedades músculo-esqueléticas son responsables de más de la mitad de los costos atribuibles a las enfermedades relacionadas con el trabajo.

- El cáncer es la causa más importante de muertes relacionadas con el trabajo así como las enfermedades transmisibles.
- Los estudios indican que el estrés es responsable de entre el 50 y el 60 por ciento de todos los días de trabajo que se pierden en Europa.

¿Qué es una relación laboral?

En su obra: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Mario de la Cueva define así la relación laboral: Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos-ley y de sus normas supletorias.

La Ley Federal del Trabajo define a la relación laboral como: *la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.*

Contrato individual de trabajo

Cualquiera que sea su forma o denominación, el contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Sobre esta definición hay que destacar la diferencia existente entre los términos contrato de trabajo y relación de trabajo, ya que la relación se formaliza con el contrato y tácitamente nace cuando existe la subordinación de una persona a otra. De igual forma ha de especificarse que en la contratación no necesariamente debe existir contrato por escrito, en virtud de que el acuerdo verbal causa los mismos efectos. *Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (artículo 21 LFT).*

Según este artículo existen dos partes, un trabajador y un patrón, cuya relación genera obligaciones y derechos por estar sujetos a un elemento distintivo que es la subordinación, sin la cual no puede existir relación laboral alguna, y estaremos ante otra relación ya sea civil o mercantil, una vez que puede haber servicios personales no laborales, como por ejemplo la prestación de servicios profesionales en la cual existe remuneración, pero no hay subordinación,* por lo tanto no existe relación laboral.

**La subordinación, de parte del trabajador hacia su patrón, significa un deber de obediencia por parte de aquél y una facultad de mando por parte de éste en lo que respecta al trabajo.*

Trabajador

La Ley Federal del Trabajo en su artículo ocho describe al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

Patrón

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos (art. 10).

Requisitos que deben constar en los contratos de trabajo

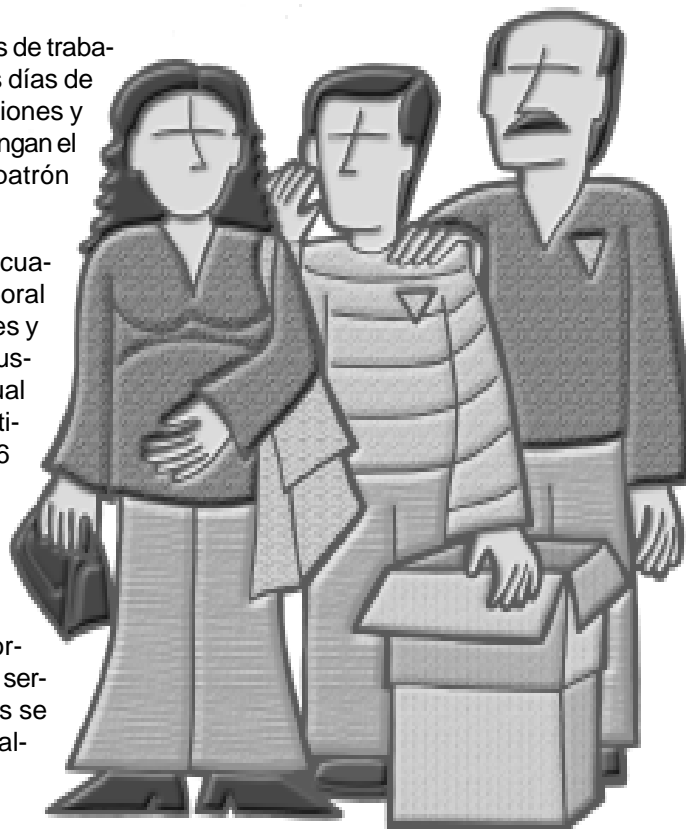
El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado.
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se de-

terminarán con la mayor precisión posible.

- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
- V. La duración de la jornada.
- VI. La forma y el monto del salario.
- VII. El día y el lugar de pago del salario.
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como los días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón (art. 25 LFT).

Existen casos en los cuales en la relación laboral entre algunos patrones y trabajadores no se suscribe contrato individual de trabajo. La LFT estipula en su artículo 26 que la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.



Duración de las relaciones de trabajo

Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado (art. 35 LFT).

Obra determinada

El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Un claro ejemplo de lo anterior se da en la industria de la construcción, cuando un arquitecto planea una obra y contrata al personal necesario: albañiles, plomeros, mosaiqueros, herreros, carpinteros etcétera; por el tiempo que a cada grupo corresponda, porque la naturaleza del proyecto no admite las relaciones de un tiempo indeterminado (art. 36 LFT).

Tiempo determinado

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.
- III. En los demás casos previstos por esta ley.

Contrato por tiempo determinado

Según el artículo 37 de la LFT el *tiempo determinado*, lo exige la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo, cuando se tenga

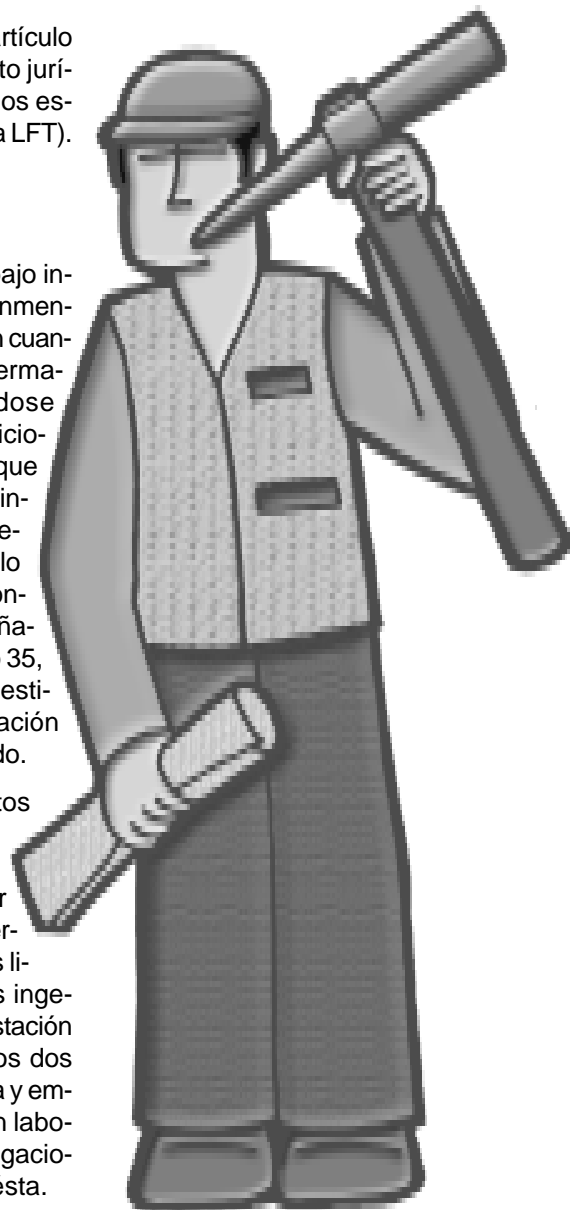
por objeto sustituir a un trabajador por un determinado período, como en los casos de maternidad o bien en la enfermedad derivada de un riesgo de trabajo, enfermedad de trabajo, enfermedad general de un trabajador y demás ausencias por diversas causas.

Asimismo, la fracción III del artículo 37 de la LFT, se refiere al trato jurídico que se le da a los trabajos especiales (título VI, título 1 de la LFT).

Contrato por tiempo indeterminado

El contrato individual de trabajo indeterminado, es el que comúnmente, patrón y trabajador, realizan cuando el tiempo y la obra es permanente o continua, haciéndose constar por escrito las condiciones de trabajo y señalando que dicho contrato es por tiempo indeterminado, con todos los requisitos que señala el artículo 25 de la LFT y tomando en consideración también lo que señala la propia Ley en su artículo 35, en relación a que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Existen también los contratos por honorarios lo cual se denomina tradicionalmente a la retribución tradicional que por su trabajo reciben quienes ejercen las llamadas profesiones liberales (médicos, abogados ingenieros, etcétera). En esta prestación de servicios profesionales los dos sujetos, es decir, profesionista y empresa, no tienen una relación laboral, por lo cual no existen obligaciones ni derechos propios de ésta.



Cinco reglas de oro para ahorrar

A continuación presentamos una estrategia de ahorro en cinco pasos, que no es fácil pero sí efectiva, si usted hace acopio de mucha disciplina y control en el manejo de su monedero.

Asigne una cantidad fija al mes para el ahorro

El principal motivo por el cual muchas personas fracasan en sus repetidos intentos por ahorrar, es porque piensan en guardar lo que les sobre a fin de quincena, y la realidad es que no queda mucho, al contrario, a veces hasta piden prestado para acabar el mes. Por tanto, es indispensable considerar al ahorro como parte del presupuesto mensual, así como lo es el pago de los servicios.

¡Imposible! ¿De dónde sacaré dinero para ahorrar?, pensarán algunos. El recurso puede provenir de dos vías: ingresos extras por trabajar fines de semana, por ejemplo, o de recortar los gastos actuales. La segunda opción es la más viable, por lo menos a corto plazo.

Para *meterle* tijera a los gastos, primero necesitamos saber a qué es-

tamos destinando nuestros ingresos. Llegó el momento de tener a mano lápiz, papel y goma (si es casado(a), haga este ejercicio en pareja). Enliste todos sus gastos y el monto correspondiente de renta, hipoteca, luz, teléfono fijo y celulares, agua, gas, despensa, transporte, servicio doméstico, conexión a Internet, seguros, colegiaturas, tintorería, mesada para sus hijos, servicios médicos, tarjetas bancarias, crédito automotriz, cigarros, entretenimiento, etcétera. No olvide ningún gasto, ni siquiera los cafechitos que acostumbra tomar después de la comida.

Reajuste sus gastos y haga un nuevo presupuesto mensual estimado, incluyendo el rubro *ahorro*. Empiece a apli-



carlo de manera inmediata y lo más apegado posible a lo escrito en el papel.

Si durante el siguiente mes gasta en algún rubro más de lo presupuestado, anótelo. También registre desembolsos imprevistos. Es muy probable que no cumpla sus metas el primer mes, pero no se preocupe, aunque tampoco desista; adquirir el hábito de ahorrar toma tiempo. Para el segundo mes revise los egresos de manera semanal, esto le permitirá *recortar* donde pueda o deba hacerlo.

Si tampoco logra reunir lo esperado, revise con mayor detenimiento su presupuesto, quizá olvidó incluir alguna categoría o está gastando de más en alguna de ellas y no lo ha anotado. Para ello, es importante tener todos los registros de los gastos en un mismo lugar (puede ser en un cuaderno o en una hoja de Excel), para hacer las comparaciones.

Los expertos financieros recomiendan destinar al ahorro por lo menos el 10 por ciento de los ingresos totales. Si usted puede guardar más, será mejor.

Ahorre con un fin determinado

Tener una meta definida es tierra fértil para la constancia, pues así podrá alcanzar el objetivo deseado: comprar un coche, irse de vacaciones, hacer una fiesta, adelantar pagos de los créditos adquiridos, cursar una

especialidad, dar el enganche de un departamento, ir a comer a un buen restaurante con la familia, etcétera.

Es mejor iniciar con metas a corto plazo (tres o seis meses) para que los beneficios alcanzados refuercen el hábito de ahorrar.

Tras alcanzar algunos objetivos de corto alcance, intente elegir uno a mediano plazo (uno, tres o cinco años) y, posteriormente, asuma el reto del largo plazo: comprar un terreno, dar el enganche de una casa, o bien, pagar un seguro de estudios para los hijos pequeños.

Del objetivo establecido depende el monto del *guardadito* y el tiempo que tardará en reunirlo. Al definir *qué quiero, en cuánto tiempo y cuánto debo destinar al mes para conseguirlo*, usted tiene listo lo que los especialistas llaman un proyecto financiero. Mientras más realista sea en esta planeación, tiene más posibilidades de alcanzar su meta.

Piense a largo plazo

Si después de sumar, restar y quebrarse la cabeza resulta que sólo puede guardar 100 pesos a la semana, esto es suficiente para reunir algo así como 5 mil 200 pesos al año o 26 mil pesos en cinco años, sin considerar el pago de intereses por invertir ese dinero. Piense un poco en qué gasta usted hoy esos 100 pesos.

Mejor aún, haga cuentas y vea lo que podría ahorrar si los destina a

la *alcancía* en vez de gastarlos hoy por pensar que *sólo son 100 pesos*.

Para tener éxito en el ahorro hay que pensar a mediano y largo plazo; no menos de 12 meses. Pero más importante que el monto ahorrado al mes es la constancia. Si usted no puede guardar los 100 pesos del ejemplo sino 50 pesos, ¡felicidades!, inicie con esa cantidad y no desista.

Incremente su ahorro, no sus gastos

Cuando haya dinero extra en la familia, ya sea por un incremento de sueldo, por un trabajo temporal, por un buen negocio que hizo o porque en la pareja ambos trabajan, destine una generosa parte de este recurso al ahorro.

Cuando los ingresos aumentan, es muy común caer en la tentación de incrementar también los gastos, tener nuevas necesidades. Si hasta ahora ha podido vivir con su sueldo actual, ¿realmente es necesario incrementar los gastos porque aumentó el ingreso?

La recomendación aquí es destinar el 50 por ciento del aumento al ahorro y el otro 50 por ciento al gasto corriente.

Atrévase a invertir

Ni el ahorro ni las inversiones son sólo para personas con millones de pesos en el bolsillo. Una vez que usted consiguió reunir el ahorro de

uno o dos años (según el monto), el siguiente paso es elegir dónde invertir ese dinero para que *se reproduzca*, quizá de manera lenta, pero constante. Como los buenos vinos, el dinero necesita tiempo para madurar y dar frutos.

Mentiríamos si le dijéramos que no necesita saber nada para invertir correctamente. Como en cualquier otro terreno, mientras más informado esté, podrá elegir la mejor opción de acuerdo con sus necesidades.

Como regla general, una buena inversión es aquella que le paga una tasa anual superior a la inflación (que es el incremento en los precios de los artículos a través del tiempo).

Por ejemplo, usted invierte 100 pesos. Con ese dinero hoy puede comprar de cinco a ocho kilos de huevo (dependiendo de la marca). Si después de un año retira su inversión (los 100 pesos más intereses) y con ese dinero en la bolsa va al mercado, pueden ocurrir tres cosas:

- a) El dinero no le alcanza ni siquiera para comprar cinco kilos de huevo.
- b) El dinero le alcanza para comprar lo mismo (cinco a ocho kilos de huevo).
- c) El dinero le alcanza para comprar más de ocho kilos de huevo.

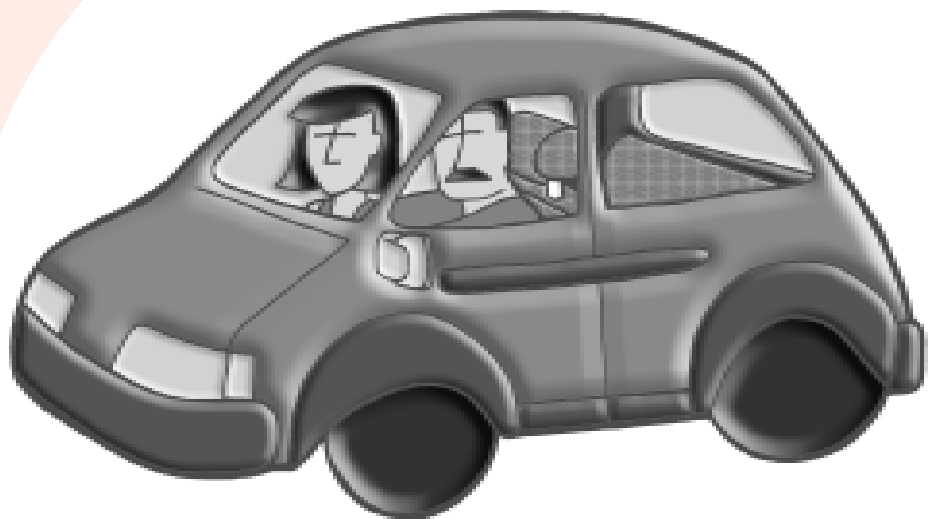
La primera opción (a) es producto de una mala inversión: su dinero perdió poder adquisitivo. El segundo escenario (b) es bueno porque la

inversión *augmentó* en la misma medida que la inflación, pero el mejor resultado es el tercero (c) al conseguir que el dinero *creciera* más que la inflación. Ésta es la meta de un buen inversionista.

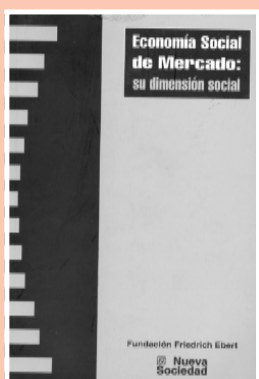
En el mercado existen opciones de ahorro-inversión para todos los bolsillos, desde cuentas que pueden iniciarse con 50 pesos, como las de Bansefi, hasta aquellas que piden montos mayores (fondos de inversión o acciones), pero ofrecen un mejor rendimiento.

No hay duda, que si practica estas cinco reglas, sí cumplirá su propósito de ahorrar e incrementar su patrimonio. No deje para mañana lo que puede ahorrar hoy.

Tener una meta definida es tierra fértil para la constancia, pues así podrá alcanzar el objetivo deseado: comprar un coche, etcétera.



Para saber más sobre el mundo del trabajo



Economía Social de Mercado: su dimensión social, Fundación Friedrich Ebert, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela 1998, 398 p.

Con frecuencia, se entiende por economía social de mercado *una economía de libre mercado complementada por sistemas de seguridad social y compensación bajo la supervisión del Estado*. Sin embargo, la relación entre la economía social y la de mercado no se limita a gastos sociales del Estado, intervenciones políticas de retribución y sistemas solidarios de seguridad: el Estado tiene que velar por la máxima integración de todos los grupos sociales en la vida económica, así como por sus aportes productivos.

Por lo tanto, la dimensión social en el concepto de *la economía social de mercado no obedece solamente a una lógica de corregir los resulta-*

dos mercadológicos, sino que va más allá, comprometiendo la política económica con objetivos sociales. Siguiendo esta línea, los aportes de este manual no tratan de política social, sino de políticas económicas que son de extrema relevancia para la conformación concreta de un sistema económico.

Este debate todavía no ha llevado a resultados reales, y probablemente, no podrá ser utilizado para la actuación política. Lejos de pretender cumplir con un objetivo tan ambicioso, los aportes que aquí se recogen entregan antecedentes y recomendaciones que buscan ofrecer soluciones de problemas concretos aplicables a los distintos campos políticos.

Información económica

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

Inflación, precios al consumidor y precios de la canasta básica julio 2006 - julio 2007

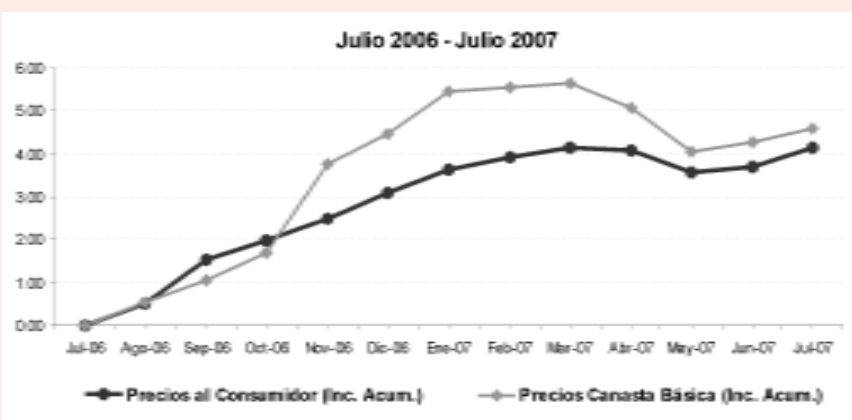
En julio de 2007, la inflación general registrada en los precios al consumidor presentó un porcentaje de incremento promedio de 0.42 por ciento, es decir casi cuatro veces más que el incremento ocurrido en junio (0.12 por ciento). Para el plazo anualizado de los meses de julio, la inflación promedio registró un incremento de 4.14 por ciento, siendo este porcentaje 0.64 puntos porcentuales mayor a la meta fijada por el Gobierno para todo el presente año (3.50 por ciento). En comparación al mismo período anual anterior, la inflación fue mayor en 1.08 puntos porcentuales, equivalente ello al 35.3 por ciento.

Tocante a los precios de los productos y servicios que integran la canasta básica, el registro inflacionario oficial de julio de 2007 arrojó 0.32 por ciento de incremento, siendo este porcentaje menor en 0.10 puntos porcentuales al incremento ocurrido en la totalidad de la inflación, e igualmente mayor al crecimiento de precios ocurrido en junio. En el plazo anualizado de los meses de julio, la inflación en los bienes y servicios de primera necesidad registró 4.60 por ciento de incremento, siendo este crecimiento 0.46 puntos porcentuales mayor al incremento ocurrido en la generalidad de los precios.

MES / AÑO	PRECIOS AL CONSUMIDOR			PRECIOS CANASTA BASICA		
	ÍNDICE*	INCREMENTO PORCENTUAL		ÍNDICE**	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO		MENSUAL	ACUMULADO
Julio	117.380	—	—	119.532	—	—
Agosto	117.979	0.51	0.51	120.183	0.54	0.54
Septiembre	119.170	1.01	1.52	120.797	0.51	1.06
Octubre	119.691	0.44	1.97	121.572	0.64	1.71
Noviembre	120.319	0.52	2.50	124.033	2.02	3.77
Diciembre	121.015	0.58	3.10	124.869	0.67	4.46
Enero 2007	121.640	0.52	3.63	126.051	0.95	5.45
Febrero	121.980	0.28	3.92	126.180	0.10	5.56
Marzo	122.244	0.22	4.14	126.267	0.07	5.63
Abril	122.171	-0.06	4.08	125.595	-0.53	5.07
Mayo	121.575	-0.49	3.57	124.386	-0.96	4.06
Junio	121.721	0.12	3.70	124.633	0.20	4.27
Julio	122.238	0.42	4.14	125.033	0.32	4.60

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

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



Salario promedio de cotización al IMSS julio 2006 - julio 2007

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
2006			
Julio	202.40	—	—
Agosto	201.70	-0.35	-0.35
Septiembre	200.60	-0.55	-0.89
Octubre	199.60	-0.50	-1.38
Noviembre	200.70	0.55	-0.84
Diciembre	200.50	-0.10	-0.94
2007			
Enero	211.40	5.44	4.45
Febrero	210.50	-0.43	4.00
Marzo	209.40	-0.52	3.46
Abril	209.60	0.10	3.56
Mayo	212.00	1.15	4.74
Junio	211.30	-0.33	4.40
Julio	213.20	0.90	5.34

* 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.

En julio de 2007, el salario con el cual cotizan los asalariados registrados en forma permanente y eventual en el IMSS, el cual representa los ingresos de los trabajadores, presentó un monto promedio de \$213.20 diarios, ello marcó una mejoría de 0.90 por ciento en comparación al monto alcanzado en el mes inmediato anterior. Con tal cuantía, de forma anualizada para los meses de julio, las percepciones de los trabajadores mostraron un incremento del 5.34 por ciento, porcentaje que comparado con registrado en el mismo lapso anual anterior (5.31 por ciento), fue indicativo de que en el último año la mejoría en el salario y demás prestaciones de los trabajadores cotizantes al IMSS, se incrementó en sólo 0.56 por ciento.

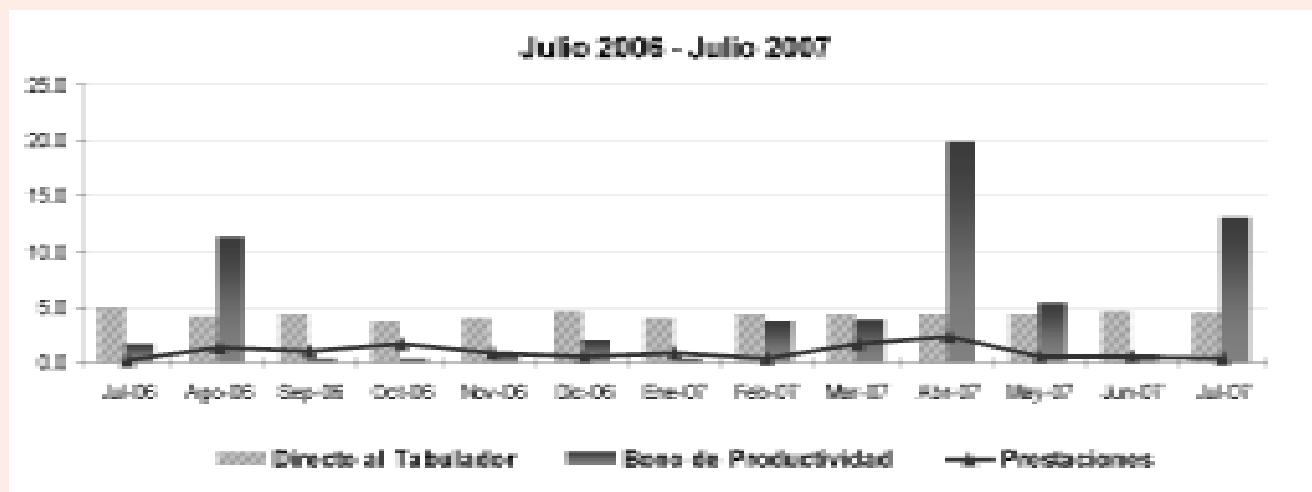


Incrementos por revisiones salariales y contractuales* julio 2006 - julio 2007

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL	BONO DE PRODUCTIVIDAD	PRESTACIONES
2006			
Julio	4.9	1.6	0.1
Agosto	4.1	11.3	1.3
Septiembre	4.3	0.4	1.0
Octubre	3.6	0.4	1.6
Noviembre	4.0	0.7	0.8
Diciembre	4.7	2.0	0.5
2007			
Enero	4.0	0.3	0.9
Febrero	4.3	3.6	0.3
Marzo	4.3	3.8	1.6
Abril	4.3	19.9	2.4
Mayo	4.3	5.3	0.5
Junio	4.7	0.7	0.5
Julio	4.4	13.0	0.3

*En empresas de jurisdicción federal

Como resultado de las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en las empresas de competencia federal, en julio de 2007 se obtuvieron incrementos al salario y prestaciones que sumaron 17.7 por ciento, en promedio para todas las ramas industriales o de servicios, en las cuales prestan sus servicios los trabajadores. En comparación a lo logrado en el mismo mes de 2006 cuya suma de incrementos al salario y prestaciones fue de 6.6 por ciento, mostró que en el presente año los incrementos contractuales alcanzaron un porcentaje de casi tres veces más. Del porcentaje total obtenido, 4.4 por ciento en promedio correspondió a los incrementos directos al tabulador, 13.0 por ciento se obtuvo en incentivos derivados de la productividad, y 0.3 por ciento correspondió al mejoramiento promedio de las prestaciones.



Empleo y desempleo junio 2006 - junio 2007

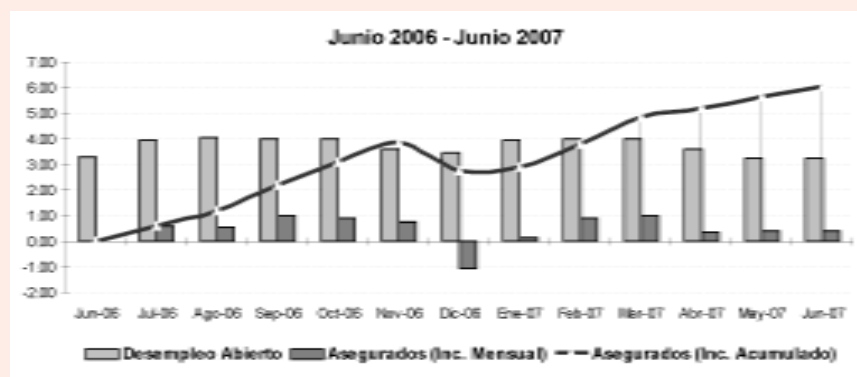
MES / AÑO	TASA DE DESEMPLEO ABIERTO* (%)	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS				
		TOTAL**	AUMENTO (PERSONAS)		INCREMENTO (%)	
			MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
2006						
Junio	3.32	13,613,626	---	---	---	---
Julio	3.95	13,702,371	88,745	88,745	0.65	0.65
Agosto	4.03	13,786,591	84,220	172,965	0.61	1.27
Septiembre	3.98	13,865,736	79,145	252,110	0.57	1.85
Octubre	4.02	14,003,807	138,071	390,181	1.00	2.87
Noviembre	3.58	14,128,088	124,281	514,462	0.89	3.78
Diciembre	3.47	14,232,708	104,620	619,082	0.74	4.55
2007		14,080,367	-152,341	466,741	-1.07	3.43
Enero	3.96					
Febrero	4.02	14,099,782	19,415	486,156	0.14	3.57
Marzo	4.01	14,224,371	124,589	610,745	0.88	4.49
Abril	3.60	14,368,951	144,580	755,325	1.02	5.55
Mayo	3.23	14,418,308	49,357	804,682	0.34	5.91
Junio	3.26	14,474,882	56,574	861,256	0.39	6.33

* Encuesta Nacional de Empleo. INEGI.

** Incluye a trabajadores asalariados permanentes y eventuales. IMSS

En junio de 2007, el indicador oficial que cuantifica la población en situación de desempleo abierto al no contar con un empleo formal o bien dedicarse a alguna actividad de subempleo, registró un porcentaje de 3.26 por ciento del total de la población en edad y condiciones de trabajar (Población Económicamente Activa). Tal proporción representó, en comparación al mes anterior, un ligero incremento en el número de desempleados del orden de 0.93 por ciento.

De manera anualizada para los meses de junio, en el último año la desocupación abierta de personas en búsqueda de un empleo formalmente retribuido pasó de 3.32 a 3.26 por ciento, por lo que se apreció una reducción de 1.81 por ciento en el número



mero de personas potencialmente en condiciones de trabajar.

Tratándose del empleo formal representado por el número de trabajadores asalariados afiliados en forma permanente y eventual en el IMSS, la información registró que en junio de 2007 en comparación al mes anterior, se contrataron adicionalmente 56

mil 299 trabajadores, lo cual significó una mejoría mensual de 0.39 por ciento en el nivel de empleo.

En tanto que durante el período anual se ocuparon adicionalmente 828 mil 810 trabajadores asalariados, representando esto una mejoría de 6.05 por ciento, en comparación al año pasado.