



TRABAJO

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES



**El nuevo estado de
cuenta de la Afore**

**Las lecciones
de la globalización**



Vivir Mejor

Las historias de éxito se escriben con trabajo

En 1986, México abrió sus fronteras comerciales con su ingreso al Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), actualmente Organización Mundial de Comercio (OMC). La firma de este acuerdo marcó el fin de la economía basada en la sustitución de importaciones que había mantenido el país durante 50 años. A partir de entonces México ha suscrito una serie de tratados comerciales con otros países, siendo uno de los más importantes el Tratado de Libre Comercio (TLC) entre México, Estados Unidos y Canadá.

Tratados todos que intentan fomentar las actividades comerciales entre los países integrantes, y al mismo tiempo proteger las economías locales de los efectos de la globalización. Sin embargo, y pese a los esfuerzos en la materia, industrias completas han sido avasalladas por el contrabando.

Aunque es difícil conocer los montos exactos de mercancía ilegal que se comercializa en México por industria, la Cámara Nacional de la Industria Textil estima que sólo ocho por ciento de los productos textiles chinos entran al país en forma legal, mientras que el resto es contrabando.

Una de las industrias más golpeadas por el fenómeno globalizador ha sido la textil, que tan sólo en los últimos años ha enfrentado un grave problema de desempleo, debido al cierre de empresas o a la drástica reducción de las mismas. En una situación similar se encuentran la industria llantera, la del papel y editorial, la del calzado y la maquiladora.

Sin embargo, y aunque el panorama para estas industrias ha sido por demás sombrío, empleadores y trabajadores han implementado una serie de estrategias, tendientes a evitar más despidos y más cierres de fuentes de empleo.

En este sentido, si bien la globalización puede llegar a ser una gran amenaza para la sobrevivencia de las empresas, al mismo tiempo representa una enorme oportunidad de crecimiento y expansión a nivel mundial. El fenómeno globalizador no espera ni perdona, está aquí y ahora y no hay nación que pueda sustraérsele.

La historia de las industrias mexicanas que enfrentan exitosamente la globalización está escrita con base en el trabajo conjunto, los acuerdos, la visión a largo plazo, la productividad, la capacitación, el trato digno y la apuesta permanente por ganar-ganar.



Directorio

COORDINACIÓN GENERAL

Gustavo Jáuregui Aguilar

CONSEJO EDITORIAL

Enrique Aguilar Borrego

Presidente del Congreso del Trabajo

José Luis Mondragón

Federación Revolucionaria de Empleados y Trabajadores

COORDINACIÓN EDITORIAL

Verónica Roque

COLABORADORES

Armando M. Rojas

Marcelo García

Felipe Acosta

DISEÑO GRÁFICO

Arturo Trens

EDICIÓN DIGITAL

Celerino Pérez

ATENCIÓN AL PÚBLICO

Berta L. Sanz

DIFUSIÓN

Arturo O. García

DISTRIBUCIÓN

S. G. CONAMPROS

Av. Ricardo Flores Magón No. 44

Col. Guerrero, C.P. 06300

Tels. 5001-0100, 5001-0101

Fax: 5001-0102

veronica@conampros.gob.mx

www.conampros.gob.mx

Juguete de madera de la portada realizado por:

Joaquín Retana Navarro

joaq_rm@hotmail.com



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.

Índice

Editorial 1

Breves del trabajo 2

De fondo

Las lecciones de la globalización 4

Presencia

Proteger el empleo, principal tarea del sindicato
Entrevista con: Gabriel Xochicale de la CROC 9

Entorno

¿De papel, de plástico o biodegradable? 12

Entre líderes

Por una sucesión sin ruptura 16

Gestión

Las adicciones en el ámbito laboral:
un gran reto para el mundo del trabajo 18

Técnica

Llegada la hora del retiro 22

Protección al salario

El nuevo estado de cuenta de la Afore 26

Indicadores

Información económica 29

Urge rescatar la Petroquímica



El Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Similares y Conexos de la República Mexicana, Gilberto Muñoz Mosqueda, fue reelecto para el período 2008-2014, durante la celebración del IX Congreso del Sindicato Nacional de Petroquímicos.

En el evento, Muñoz Mosqueda destacó que de no evolucionar la

industria del petróleo y sus derivados, México seguirá condenado a vender el crudo más barato e importar productos con valor agregado, que resultan sumamente onerosos para la economía del país. "Muestra de ello es que en el país ya no se producen fertilizantes, lo cual obliga a que se compren en el exterior al precio que sea".

Invertirán cinco millones para el diagnóstico del sector textil

El sector textil de México está en crisis, por eso la Secretaría de Economía (SE), en coordinación con la Cámara Nacional de la Industria Textil y la Cámara Nacional de la Industria del Vestido, realizarán un estudio con una inversión de cinco millones de pesos para hacer un diagnóstico integral de la industria.

En el país, 13 de los 32 estados tienen industria textil, pero la propia Secretaría de Economía desconoce su situación real, es decir, cuántas empresas cerraron y cuántos empleos se perdieron en los últimos años, informó el director de Promoción Empresarial de la SE, Gustavo Meléndez Arreola.

Guanajuato, al igual que todas las entidades textiles, está "en condición muy difícil", pero con el diagnóstico que se hará "tendremos datos duros que nos permitirán definir políticas públicas", afirmó el funcionario de Economía.

Se reintegran la CROM y la CROC al Congreso del Trabajo

La Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y la Confederación Regional Obrera Mexicana volvieron a formar parte del Congreso del Trabajo, luego de dos años y cinco meses de haberse separado. "Porque los tiempos por venir serán difíciles y debemos totalmente estar unidos, dentro de la clase trabajadora", así lo expresó Enrique Aguilar Borrego, presidente del Congreso del Trabajo.

Fue en febrero de 2006 cuando el sindicato minero, la CROM y la CROC se

inconformaron por la reelección de Víctor Flores al frente del CT, por lo que decidieron hacer una dirigencia paralela. Pero desde el 15 de julio de este año se anunció que regresaban a las filas del Congreso del Trabajo.

Aguilar Borrego comentó que ambas centrales obreras: "regresan como una más a trabajar, y a colaborar, una vez que tenemos mucho que hacer por los trabajadores".



Las lecciones de la globalización

La globalización económica ha significado todo un reto para las empresas mexicanas, mientras que algunas lograron subsistir e incluso fortalecerse, ya sea a través de la fusión con una tercera compañía o bien por haber encontrado algún nicho de mercado; otras compañías o, inclusive, ramas industriales desaparecieron del mercado nacional dejando sin empleo a miles de trabajadores

Termina el mundo del juguete

Entre las industrias mexicanas más lesionadas está la del juguete, ya que de las 320 empresas que existían en la década de los noventa hoy sólo quedan 80 que en total venden al exterior 600 millones de dólares; en tanto que China tiene casi mil jugueteras que le reditúan más de 100 mil millones de dólares por concepto de exportación.

De acuerdo con estudios realizados por expertos de la industria juguetera, las principales desventajas para competir a nivel mundial son la innovación y la tecnología aplicadas en todos sus productos. Debido a esta imposibilidad, reconoce la Asociación Mexicana de la Industria

del Juguete, es mejor estar en el mercado, aunque sea junto a las grandes transnacionales, como Mattel que tiene presencia en más de 150 países o Hasbro, el otro gran fabricante.

Paradójicamente, México ocupa el tercer lugar de consumo de juguetes a nivel mundial -sólo después de Francia y Estados Unidos- por el gran número de consumidores.

Se deshilvana la industria textil y de la confección

Otra industria mexicana mermada drásticamente por el proceso globalizador y la apertura comercial de las naciones, es la textil y la de la confección. Con el ingreso de China a la Organización Mundial de Comercio (OMC) en 2001, se inició una disputa con México por la Inversión Extranjera Directa (IED) y el desplazamiento de sus productos de los mercados internacionales, relegando a nuestro país al tercer lugar como socio comercial de Estados Unidos y convirtiéndose

a la vez en el segundo socio comercial de México, a pesar de las cuotas compensatorias impuestas por México a China en 1993, antes de que este país formara parte de la OMC, y conforme a un marco legal nacional e internacional distinto.

A pesar de que México se mantiene como el segundo proveedor en el mercado estadounidense, sus cifras están muy alejadas de las chinas, una vez que de enero a septiembre el país asiático realizó ventas por 24 mil 430 millones de dólares contra 4 mil 274 millones de dólares de México.

Datos de la Secretaría de Economía reconocen que en 2003, el sector fabril mexicano enfrentó el cierre masivo



Preservar las industrias mexicanas requiere cambiar los sistemas de producción mediante la modernización y tecnificación de procesos, con respuestas rápidas en calidad y servicio. El desafío incluye abastecer el mercado nacional e incrementar las exportaciones, para mantener y generar empleos e inversiones. La competencia es voraz y no espera, ante la agoría de muchas empresas nacionales, es ahora o nunca.

de empresas, por la reducción de su producción textil y de la confección en 51 por ciento. En tanto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social reconoció que en 2002, luego del ingreso de China a la OMC, en nuestro país se perdieron 382 mil empleos; no obstante, para otras instancias la cifra ascendió a 724 mil 292 trabajadores despedidos. Tan sólo en la rama de la maquila se estiman más de 310 mil despedidos. Otros sectores industriales afectados fueron el de los servicios, las autopartes, el químico, el calzado, los alimentos, los juguetes y otras manufacturas.

Entre los tantos factores de alto impacto que clarifican el porqué de tan crítica situación en la industria textil y en las demás que han sufrido los estragos de la globalización, están la desaceleración económica de Estados Unidos y, la enorme dependencia que tiene la economía mexicana de la estadounidense, cercana al 85 por ciento; sin embargo, un factor que tiene incidencia directa con los trabajadores, sus salarios y condiciones de vida, son los costos laborales.

Los salarios de los trabajadores chinos son 70 veces menores que los salarios de los trabajadores estadounidenses y 12 veces más bajos que los de los mexicanos; con la particularidad de que el Estado chino participa directamente en la economía.

A pesar de que la industria textil mexicana fue de las primeras que contribuyeron al desarrollo nacional, ésta careció de una perspectiva a futuro; durante las décadas que operó el modelo de sustitución de importaciones, la industria fue incapaz de consolidarse y, ya de cara al libre comercio, no desarrolló los recursos necesarios para la instalación de fábricas textiles modernas, con capacidad competitiva. Inclusive, las razones históricas de carácter laboral, también han tendido su fuerte influencia, tal es el caso del movimiento huelguístico de 1907, donde los trabajadores demandaron el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la reducción de la jornada laboral.

Las dos caras de los Contratos Ley

Dicho antecedente se convertiría, años más tarde, en una de las con-

quistas más importante de los trabajadores al plasmar en un *Contrato Ley de la Industria Textil* las condiciones en las que se realizaría el trabajo. Sin embargo, este mismo instrumento sería, para finales del siglo pasado, una de las cargas más pesadas para las empresas y un tabú para los trabajadores y los dirigentes sindicales, particularmente al cambiar las condiciones del mercado interno.

Los Contratos Ley surgieron en el contexto de un mercado cerrado, con el objetivo de evitar la competencia desleal entre los empresarios, mediante el abaratamiento de los costos de mano de obra a través del pago de salarios menores o prestaciones; sin embargo, sin importar la situación de las empresas de una rama económica deben mantener la misma relación laboral con sus trabajadores y, por lo tanto los incrementos a los salarios y a las prestaciones deben ser similares, sin menoscabo de las condiciones ni del tamaño de cada unidad productiva.

No obstante, ante la apertura del mercado mexicano y una vez que cambiaron las condiciones económicas, primero por el ingreso de México al GATT (Acuerdo General

de Aranceles Aduaneros y Comercio) y posteriormente por la incorporación de nuestro país a la OMC, no se tomaron las medidas correspondientes para la modernización de la industria; es decir, ni el gobierno ni los patrones, así como tampoco los trabajadores ni el sindicato modificaron las condiciones laborales establecidas en el *Contrato Ley de la Industria Textil*.

El modelo de producción de esta industria se caracterizó, durante muchos años, por la estandarización de la producción, la automatización rígida y el predominio de la gran empresa con una estructura piramidal y jerárquica que dificultaba los procesos innovadores. Por otro lado, frente algún intento de modernización de las textileras estaba la oposición sindical ante el inminente desempleo que ello podría ocasionar.

Con la producción de fibras químicas, en la década de los setentas, surgieron los grandes consorcios internacionales, mismos que ejercieron una influencia fundamental en la mediana y pequeña empresa a través del abastecimiento de materias primas, la imposición de precios, la venta de maquinaria y equipo y la asistencia técnica.

Así las cosas, después de diez años de crecimiento económico continuo y sin presiones inflacionarias de consideración, los trabajadores de la industria textil comenzaron a resentir en forma más directa, brutal e inmediata, las vicisitudes de una economía en crisis, a grado tal que su status fue bruscamente violentado por las devaluaciones, la recesión económica y la inflación, factores todos de desestabilización laboral.

De la sustitución de importaciones a la globalización

En este contexto de crisis en los primeros años de la década de los ochentas, tanto para la industria como para los trabajadores, el modelo de industrialización basado en la sustitución de importaciones se vino abajo y obligó al cambio del aparato productivo nacional, arrastrando las peores consecuencias de la crisis: endeudamiento, desequilibrio fiscal y comercial, insuficiente liquidez y sin expectativas de mercado nacional ni externo.

En 1982 la Coalición Obrera Textil estalló dos huelgas, encabezando a miles de trabajadores de seis centrales obreras. La primera en el ramo de la seda y fibras artificiales y sintéticas, demandando 50 por ciento de incremento salarial, y la segunda en el ramo del algodón



A nivel nacional solamente operan cuatro de las seis ramas del Contrato Ley de la Industria Textil que originalmente fueron: el ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas (1935); el ramo de la Lana (1937); el ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas, Jacquard o Agujas y Similares (1937); el ramo de Géneros de Punto (1940); y las ya desaparecidas: ramo de fibras duras (1938); y ramo del Algodón y sus Mixturas (1939). Desde la perspectiva patronal, los contratos ley generaron la inflexibilidad laboral, lo cual se refleja en la disminución de la capacidad de dichos sectores y el desempleo.

donde los trabajadores exigieron el 60 por ciento de incremento salarial, además de la semana de 40 horas con pago de 56. Varias empresas cerraron y miles de trabajadores terminaron desempleados en las calles.

Para enfrentar la crisis, la nueva estrategia fue la liberalización comercial, cuya finalidad era incrementar las exportaciones y la inversión privada. Así que el reto para las textileras fue implementar mejoras en los productos y los procesos y el desarrollo de nuevas modalidades de organización y vinculación con el mercado, junto con las crecientes exigencias de calidad.

Ya con el Tratado de Libre Comercio en operación, acordado entre México, Canadá y Estados Unidos, la industria textil desarrolló una de sus mejores épocas (1996-2001), llegando a convertirse en el principal proveedor de productos textiles y de la confección a Estados Unidos, seguido de Canadá y China, luna de miel que terminó para la industria en 2002, cuando el país asiático asumió el liderazgo. Aún así, México es el quinto exportador de prendas de vestir a nivel mundial.

Los problemas que enfrenta la industria son muchos: por la vía del contrabando a nivel nacional ingresan 22 mil toneladas de ropa que representan al menos 100 millones de prendas de vestir; otro es la triangulación comercial que se realiza desde Estados Unidos, vía TLC. También están los insumos como la electricidad, cuyos costos son mucho más elevados que en los países con los que compite México.

Acuerdos que salvan la industria

Con el objetivo de rescatar la industria del juguete, los empresarios y el Gobierno Federal implementaron desde 2004, acciones enfocadas principalmente a la libre importación de maquinaria y nuevas tecnologías. De esta forma, los empresarios del ramo se comprometieron a invertir y desarrollar nuevos productos, aplicar procesos de reingeniería en las plantas y transformar totalmente la presentación y el empaque de sus productos en el mercado de consumidores.

La aplicación de estas políticas ha permitido a los industriales jugueteros contar con mejores materiales, una mayor variedad de productos y en materia de precios ser más competitivos, contando con la ventaja de tener un espectro más amplio sobre el conocimiento del gusto de los consumidores.

En el caso de la industria textil, ante este escenario, tanto en lo económico como en lo político, los sindicatos tuvieron que enfrentar la negativa de los empresarios para no aumentar más el paquete de prestaciones de los trabajadores textiles en el Contrato Ley. Así, desde 1999, los empresarios, con el franco apoyo gubernamental, sólo permitieron la negociación sobre el salario y otorgaron como única prestación en esa revisión un día más de aguinaldo; mientras el resto del contrato permaneció intacto.

A partir de esta nueva estrategia de negociación, por lo menos en los úl-

timos ocho años, excepto las negociaciones salariales, las demás conquistas se han dado *al margen del Contrato Ley de la Industria Textil*; lo que se estila desde entonces, son los contratos singulares, donde se han ido estableciendo las nuevas condiciones laborales, salariales y las prestaciones económicas convenidas a partir de entonces.

Durante los años previos a la crisis, las luchas sindicales del sector estuvieron centradas en la mejora de las condiciones de vida y el establecimiento de nuevos derechos sociales y asistenciales para los trabajadores. Ahora por el contrario, las energías de las dirigencias se encauzan casi en exclusiva a la conservación del empleo y esta idea de negociar mejoras en las condiciones de vida se hace de lado en espera de tiempos mejores.

Estas decisiones, difíciles de aceptar para los trabajadores por el impacto en sus salarios, ponen de manifiesto el grado de compromiso para conservar la fuente de empleo; no obstante, la recuperación de la industria textil, como el de muchas otras, no se puede fincar en los bajos salarios y en la reducción o congelamiento de las prestaciones económicas, que son complemento del ingreso familiar.

La crisis de la industria textil es la realidad que han vivido o padecen empresas de otros rubros industriales, donde los más perjudicados han sido los trabajadores por ser el eslabón más endeble del sistema productivo y ser, al mismo tiempo el empleo, el único recurso con el que

cuentan para el sostén y desarrollo de sus familias; sin embargo, carecer de inversiones productivas y de fuentes de trabajo como alternativa para su reinserción al mundo del trabajo, es aún más peligroso, porque puede poner en riesgo la paz laboral.

Renovarse o cerrar

Escenarios parecidos han vivido otras industrias, como la llantera, la cual contaba con 12 empresas instaladas en México, de las cuales sólo quedan cuatro (Tornel, Llantera potosina, Firestone y Michelin) la industria del papel y editorial, la del calzado y la maquiladora. Se preservaron de la vorágine globalizadora industrias como la del cemento y del acero, entre otras, principalmente por los programas de construcción del Gobierno y de particulares, con lo que se impulsó a otras industrias relacionadas con la construcción.

En la conservación de las fuentes de trabajo, existe una corresponsabilidad de todos los sectores productivos, más allá de los factores externos, que siempre habrá. En este contexto se entiende la renuncia que han hecho los trabajadores de sus conquistas para evitar el cierre de empresas, lo que debe ser valorado como una aportación, sin embargo, las organizaciones obreras tienen que explorar las alternativas que ofrece la productividad de la mano de obra y de los procesos ajustados a las políticas de calidad y competitividad que demanda el mercado.

La disminución de los costos laborales ligados a los salarios, el tra-

bajo en condiciones precarias, la renuncia a la seguridad social de los trabajadores y sus familias, la explotación del trabajo infantil y la discriminación laboral de las mujeres no es el camino para que México enfrente exitosamente la globalización.

Para competir económicamente con los países desarrollados es indispensable la mano de obra calificada, los salarios dignos y el respeto pleno de los derechos laborales. Asimismo, se demanda de todos los actores productivos, una visión de futuro, imaginación, innovación y compromiso de producir bajo políticas de trabajo digno.

Si bien es cierto que para lograr ser la economía de éxito a que se aspira hacen falta, en efecto, políticas gubernamentales como el *Acuerdo Comercial de Transición* firmado con China en junio de 2008; también lo es, que esas medidas –las cuotas compensatorias– son temporales y, por lo tanto, deben ser aprovechadas como tales, pero tanto la industria como el gobierno deben continuar trabajando conjuntamente para impulsar la competitividad de los sectores involucrados, con el objetivo de contribuir a la conservación y generación de empleos formales.



Proteger el empleo, principal tarea del sindicato

El 11 de diciembre de 2007, es la fecha que marcaba el vencimiento de los acuerdos de México y China respecto a las cuotas compensatorias a los aranceles de las importaciones de calzado, textil y vestido de origen chino. Por tal motivo el 5 de diciembre trabajadores y empresarios se unieron para manifestarse en una causa común: la defensa de la producción y de las fuentes de empleo del sector. La petición fue unánime: que se mantuvieran las cuotas compensatorias contra las importaciones de productos de origen chino.

En los rostros de los manifestantes se reflejaba la lucha, el coraje, la pasión y el valor por la defensa del patrimonio de muchas generaciones construido con enormes sacrificios y del sustento diario para sus familias.



Mundo del trabajo entrevistó a Gabriel Xochicale Saldívar, Secretario de Conflictos de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos perteneciente a la CROC, quien detalló la situación por la que atraviesa la industria textil, el papel que ha jugado y juega el Contrato Ley y del regreso de la CROC a las filas del Congreso del Trabajo.

¿Cuál es la situación actual de la industria textil?

En mi opinión es un problema que se veía venir desde hace 20 años. La textil es una industria que no se modernizó a tiempo, no previno las consecuencias de la globalización. Lo que detonó la crisis fue el ingreso de China a la Organización Mundial

de Comercio (OMC), el embate fue tan duro que por poco termina con nuestra industria.

Muchos opinan que el problema son los altos costos de la mano de obra, pero esto no es así, y sin embargo si se perdieron muchos puestos de trabajo y eso no sólo nos preocupa sino que nos ocupa. La pregunta que

www.lavozdemichoacan.com

constantemente nos formulamos es: ¿cómo recuperar los empleos perdidos?

Sencillo no ha sido, pero estamos convencidos que a través de la adquisición de maquinaria moderna, de acuerdos empresa-sindicato y de una visión compartida que nos permita entender que se trata de salvar toda una industria, tan emblemática para los mexicanos, y de la que depende el sustento de tantas familias.

Como sindicato consideramos que para lograr la recuperación de esta industria de manera que se vuelva realmente competitiva es necesario modernizar la maquinaria y el equipo, realizar un esfuerzo conjunto a favor de la productividad de manera que las empresas textiles vuelvan a despuntar. De lo que estamos seguros es de la capacidad que tienen nuestros trabajadores y de la fortaleza de esta industria para salir adelante.

Se habla mucho del contrabando y de cómo ha golpeado a la industria textil ¿qué nos puede comentar sobre el tema?

Bueno, el contrabando siempre ha existido, sólo que actualmente ya es un descaro, por ello la CROC convocó a las demás organizaciones sindicales para demandarle al Gobierno del entonces Presidente Vicente Fox su intervención para frenar a los contrabandistas.

En esa ocasión las organizaciones obreras más representativas del país agrupadas en el Congreso del Tra-

bajo nos manifestamos unos frente a las oficinas de lo que ahora es el Sistema de Administración Tributaria (SAT) y otros afuera de la Embajada China, entonces decidimos quemar ropa proveniente de ese país, para simbolizar que igualmente nuestra industria estaba siendo destruida.

Desafortunadamente, todo ha quedado en promesas, de hecho en ese entonces se nos aseguró que se investigaría e incluso se habló de personas detenidas y de un lote de tenis y telas que se quemarían, pero jamás se hizo nada. Ocasionalmente llegamos a escuchar en las noticias que se decomisó y destruyó cierta cantidad de ropa, sin embargo, son acciones aisladas y esporádicas, hace falta una estrategia real para combatir al contrabando que tan duro ha pegado a nuestra industria.

Y es que resulta prácticamente imposible competir, si la competencia es tan desleal, cuando los trabajadores chinos ganan un dólar por 12 horas de trabajo y donde el Estado tiene una intervención absoluta

La CROC lo que demanda es estar presente en las grandes negociaciones, que se le mantenga informada y si hubo un decomiso esté enterada del destino de éste. Además, no es sólo China, hay otros países como la India y Paquistán que fabrican a costos muy bajos, con muy mala calidad y pagando salarios de hambre.

Los problemas por los que atraviesa la industria textil ha provocado el cierre de muchas empresas ¿Cómo sindicato cuáles son las acciones que han emprendido al respecto?

Pese al gran golpe que ha sufrido nuestra industria, sabemos que contamos con una mano de obra calificada que se fija en la calidad y no sólo en la cantidad. Actualmente los consumidores mexicanos se han dado cuenta que lo barato sale caro. Algunas telas provenientes de China a la primera lavada se despintan o se rompen. Es cierto no tenemos la capacidad para competir por volumen con los chinos, pero sí en calidad.

Nuestro líder nacional, Isaías González Cuevas, nos ha invitado a que agotemos todas las posibilidades a fin de no tener que cerrar una empresa, es decir existen varias alternativas, por supuesto la productividad es fundamental, porque actualmente las condiciones económicas no permiten aumentos sustantivos de sueldo, pero en materia de productividad sí es posible negociar.

Por ejemplo, si de acuerdo al *Contrato Ley de la Industria Textil* un trabajador debe ganar al menos cierta cantidad, en nuestras empresas un tejedor puede llegar a ganar más, dependiendo de la cantidad de tela que teja, es decir, sí es posible combinar cantidad y calidad siempre y cuando al trabajador se le reconozca su labor y se le retribuya justamente.

Acaba de mencionar el Contrato Ley que rige a la industria textil ¿podría platicarnos cómo ha impactado ya sea positiva o negativamente este contrato a las empresas textiles?

Considero que el Contrato Ley funcionó en una época en la cual el mercado interno estaba prácticamente cautivo, porque las fronteras comerciales estaban cerradas.

Sin embargo, la situación actual es muy distinta, la competencia a nivel nacional e internacional es voraz y no perdona. Si bien no estoy a favor de que se termine el Contrato Ley, porque ha sido un pieza fundamental para la industria textil, evitando en su momento serios conflictos laborales y protegiendo a las empresas textiles. Pienso que es posible mantenerlo, pero a su vez los empresarios y los sindicatos de esta Industria pueden negociar acuerdos directos que beneficien a ambas partes.

Cito un ejemplo: existen trabajadores que tienen una antigüedad de 30 o 40 años que reclaman se paguen sus prestaciones según el Contrato Ley, el problema aquí es que precisamente por la situación de la industria textil en México, las empresas no están en posibilidad de jubilar a los empleados en condiciones que fueron pactadas hace mucho tiempo, cuando la situación económica del país era otra. Lo más triste es que muchas de estas empresas se declaran en quiebra y entonces el tra-

bajador termina jubilándose con dos salarios mínimos.

¿Qué opina del regreso de la CROC a las filas del Congreso del Trabajo?

Nuestro líder nacional, Isaías González Cuevas ha demostrado que a nivel país pretende un movimiento obrero más dinámico, más representativo, continuamente nos invita a platicar con nuestros trabajadores para acercarnos más a ellos.

Los sindicatos del siglo XXI no pueden actuar igual que los del siglo pasado. No se trata solamente de defender el salario o prestaciones que además resultan inviables en esta época. La CROC ha demostrado ser una organización modelo, que aporta ideas, propone y actúa. Actualmente contamos con centros de capacitación equipados con tecnología de punta, de manera que los trabajadores cuenten con un entrenamiento real.

Además, no podemos olvidar la responsabilidad social del sindicato, porque el trabajo de los líderes no se da sólo al interior de las fábricas, afuera de ellas existe una problemática familiar y personal, adicciones, rupturas, maltrato, et-

cétera; todo ello afecta la vida del trabajador y por lo tanto su desempeño.

Esta es la inquietud de la CROC, inquietud que buscamos transmitir a las demás organizaciones del Congreso del Trabajo (CT), apostamos por un Congreso más dinámico, porque así lo demandan los nuevos tiempos. Hacemos votos porque este regreso a las filas del CT permita el crecimiento de esta central, y no se limite sólo a ver por el aspecto económico sino atienda todo el entorno que rodea al trabajador.

Estamos convencidos que si el trabajador ve resultados tangibles entenderá mejor el destino de sus cuotas sindicales.



¿De papel, de plástico o biodegradable?

De su practicidad nadie duda, pero en el medio ambiente las bolsas de plástico tienen consecuencias nefastas, multiplicadas por su lentísima degradación, que puede durar decenas o cientos de años (aún no se sabe). Las partículas tóxicas procedentes del petróleo y la tinta empleada en su decoración afectan al suelo y al agua, pero además, causan la muerte por asfixia de ballenas, delfines, focas, tortugas y aves marinas, entre otros animales.



Es quizá uno de los inventos más exitosos y populares desde que se extendió su uso en los años setenta. Es ligera, resistente, impermeable, higiénica, flexible y gratuita. ¿Qué más se puede pedir? Entonces, ¿qué males ocasionan estas bolsitas para que organizaciones ciudadanas y, últimamente, administraciones públicas, les hayan declarado la guerra? Pues casi todos.

Prácticas, resistentes y baratas, las bolsas de plástico son probablemente uno de los productos más difundidos —y más visibles— de la sociedad consumista. Práctica pero poco ecológica, la clásica bolsa de plástico tiene los días contados. Actualmente en varias naciones se multiplican las iniciativas que piden la proscripción general de los empaques no biodegradables.

Hay demasiadas y por todos los lados

Aunque no hay datos exactos, se estima que más de un millón de bolsas de plástico se utilizan cada minuto en el mundo, entre 1 y 2 billones al año, unas 250 por adulto. Y la mayoría de ellas se emplean sólo durante unos 12 minutos, antes de tirarlas a la basura o dejarlas en cualquier esquina.

Su facilidad para desplazarse por tierra, mar y aire, constituye otro de sus males. Se arrastran por el suelo, ondean en las ramas de los árboles, se agarran a vallas y alambradas o navegan por ríos, lagos y mares, sus hábitats favoritos. De esta manera tapan tuberías, alcantarillas y cursos de agua, y producen la muerte por asfixia de ballenas, focas, tortugas y aves marinas.

El daño es aún mayor si se amontonan en la naturaleza: con la lenta descomposición —entre 400 y mil años— se desprenden sustancias nocivas que contaminan la tierra.

Alto poder contaminante

Las partículas tóxicas procedentes del petróleo y los metales pesados de la tinta de las inscripciones en las bolsas degradan suelo y agua durante las decenas o centenares de años, que tardan en biodegradarse. Este problema se agrava por la baja tasa de reciclaje de las bolsas —alrededor del 10%—, por lo que la mayoría de ellas se desechan y acaban incineradas, con la consiguiente contaminación del aire, o vagando sin control por el planeta.

Esta capacidad de destrucción que encierran las bolsas de plástico ha provocado que diversas administraciones públicas empiecen a plantear medidas

para reducir su utilización, bien con impuestos o tasas por cada bolsa utilizada, bien cobrándolas directamente o con medidas más drásticas que llegan hasta la prohibición de su uso.

Desde 2002, Irlanda aplica una tasa de 30 céntimos de Euro por cada bolsa (\$5 pesos), lo que ha supuesto una reducción de su uso en un 90 por ciento, mientras que en Hong Kong el impuesto sube hasta los 50 céntimos de Euro (\$8 pesos). En Suecia y Alemania el cobro de las bolsas está generalizado, e Italia ha aprobado una ley que prohíbe las bolsas de plástico a partir de 2010, una medida que se están planteando otras ciudades, como San Francisco, Boston o Berkeley.

Auge a la industria del bioplástico

Estas campañas contra las bolsas tradicionales han hecho que la in-



industria del bioplástico esté en auge. En España, una empresa ubicada en Utebo (Zaragoza), filial del grupo Sphere, primer productor europeo de bolsas de plástico, utiliza fécula de papa para las nuevas bolsas biodegradables, de las que ha producido 80 toneladas en los últimos seis meses. Estas bolsas empiezan a degradarse en unos 10 días por la acción del sol, y los microorganismos la convierten en composta al cabo de unos seis meses.

En Italia, diversas empresas utilizan el maíz y el girasol. En Canadá y en Francia se ha desarrollado un aditivo, el Totally Degradable Plastic Additive (TDPA), que convierte en biodegradables a los plásticos tradicionales, aunque el costo de fabricación se encarece entre un 10 y un 20 por ciento.

Las grandes cadenas de supermercados no acaban de decidirse por las bolsas "verdes" por razones económicas. Mientras la bolsa tradicional cuesta alrededor de 1,5 céntimos de Euro (\$5 pesos), la biodegradable puede llegar a los seis céntimos (\$10 pesos).

Información publicada por la Agencia de Protección al Ambiente de los Estados Unidos indica que entre 500 billones y un trillón de bolsas plásticas

son consumidas mundialmente cada año. Un estudio en 1975, mostró que 8 millones de libras de plástico al año son descargadas directamente al océano.

Las bolsas plásticas fotodegradables con el tiempo se desintegran en petropolímeros más pequeños y más tóxicos el cual contamina eventualmente tierras y canales.

Casi 200 especies diferentes de vida del mar incluso las ballenas, los delfines, focas y tortugas se mueren debido a las bolsas de plástico.

Según la revista National Geographic, menos del uno por ciento de las bolsas de plástico que se producen son recicladas debido, principalmente a que el precio de producción es significativamente menor al precio de reciclaje.

Para verlo más claramente reciclar una tonelada de plástico cuesta \$4 000 USD, mientras que fabricarla tiene un costo de \$32 USD.

Esto desde el punto de vista meramente económico, pero en términos ecológicos y del bien común tenemos que el recuperar dos toneladas de plástico equivale a ahorrar una tonelada de petróleo el cual es un recurso no renovable.

¿Qué podemos hacer?

Si usáramos una bolsa de tela para nuestras compras, podríamos ahorrar seis bolsas por semana que se convertirán en 24 al mes, 288 en un año y en el transcurso de una vida hasta 22,176.

Si simplemente una de cada cinco personas en nuestro país sustituyera las bolsas de plástico por las de tela, ahorraríamos billones de bolsas en esta generación.

¿Qué se está haciendo?

- Bangladesh ha prohibido las bolsas de plástico
- Debido a la prohibición que tiene China de utilizar bolsas de plástico ahorra 37 millones de barriles de petróleo cada año.
- Desde 2002 Irlanda ha cobrado impuestos sobre el uso de bolsas de plástico y ha reducido el consumo de bolsa de plástico hasta en un noventa por ciento.
- Israel, Canadá, India occidental, Botswana, Kenya, Tanzania, África del Sur, Taiwán, y Singapur también han prohibido o están por prohibir la bolsa de plástico.

La industria del bioplástico en México

A partir de un conjunto de bacterias tomadas de los sedimentos marinos en la costa de Baja California Sur, científicos mexicanos producen bioplástico, el cual podría sustituir al plástico convencional de origen petroquímico.

En México todavía no hay un mercado para el consumo

del bioplástico, aún estamos en la etapa de generación del conocimiento para producirlo, dijo en entrevista el doctor Alejandro López Cortés, investigador del Centro de Investigaciones Biológicas del Noroeste (Cibnor).

Desde hace cuatro años, en Bahía Magdalena (costa de

Baja California Sur), donde una empresa enlatadora de sardina y atún genera desechos orgánicos que llegan al mar, el científico ha estudiado un grupo de bacterias marinas capaces de producir un plástico ecológico.

Las bacterias, que son extraídas de tapetes microbianos formados en los sedimentos de la costa frente a la enlatadora, producen biopolímeros biodegradables llamados polihidroxicanoatos (PHA's), los cuales tienen propiedades similares a las del poliéster.

El doctor Alejandro López Cortés explicó que estos biopolímeros reúnen algunas características típicas de los plásticos de origen petroquímico, tales como transparencia, resistencia y elasticidad, por lo que son excelente materia prima para elaborar productos plásticos biodegradables.

De acuerdo con el especialista, hasta ahora en nuestro país no se había experimentado la producción de bioplásticos con microorganismos marinos, los cuales –comentó– presentan importantes ventajas respecto a los microorganismos tomados del suelo, pues los primeros son más fáciles de manejar, crecer más rápido y necesitan menos espacio para reproducirse.

Colección original

A diferencia de otros grupos de investigación, los cuales emplean bacterias ya estudiadas y pertenecientes a diversas colecciones científicas, el doctor Alejandro López Cortés y su equipo de trabajo cuentan con una colección propia y original compuesta por doce bacterias.

Por medio de tinciones (colorantes) aplicados a las células de dichas bacterias, los científicos identifican y aíslan aquellas que tienen la capacidad de producir bioplástico.

Después se hace un análisis químico del biopolímero, que es liberado desde el interior de las células de las bacterias, para determinar su resistencia a la temperatura y elasticidad, cualidades que favorecen la creación del bioplástico.

Los investigadores del Cibnor pretenden generar, a partir de estas bacterias, una alternativa real de producción

de polímeros tipo poliéster: “Ya poseemos algunas bacterias que tienen rendimientos muy altos de producción, en donde el 70 por ciento de su peso corresponde al poliéster bacteriano”, señaló el investigador.

Otro de los objetivos de la investigación es conocer la información genética de las bacterias productoras de polímeros PHA's para manipularla y desarrollar bacterias hiperproductoras de estos polímeros con el fin de escalar la producción del bioplástico en una cantidad que permita su comercialización futura.

Alternativa ecológica

Desde la perspectiva del doctor Alejandro López Cortés, los bioplásticos son una opción viable para elaborar productos que en algún momento sustituyan de forma parcial o total a los fabricados con hidrocarburos, los cuales no son biodegradables y constituyen una fuente de contaminación permanente.

“Una botella producida por hidrocarburos puede permanecer para siempre en el ambiente, en cambio una botella generada por bioplásticos bacterianos puede degradarse en un año”.

Al respecto, el investigador del Cibnor señaló que en la actualidad los bioplásticos comienzan a ganar terreno en la industria, pues en muchas partes del mundo son combinados con los plásticos de origen petroquímico para elaborar volantes de automóviles, colchones, equipo agrícola, bandejas, envases, entre otros productos.

En el sector médico, los bioplásticos también podrían ser de utilidad, pues con ellos podrían fabricarse prótesis e implantes que no sean rechazados por el paciente debido a su procedencia biológica.

A pesar de sus bondades, el especialista subrayó que la única desventaja de los bioplásticos es su costo de producción, pues por cada kilogramo se requiere una inversión de nueve Euros (alrededor de 145 pesos mexicanos); mientras que el kilogramo de plástico de origen petroquímico cuesta sólo un Euro (cerca de 16 pesos mexicanos).

Para una sucesión sin ruptura

Hace muchos años Max Weber escribió que el momento más crítico de toda institución es el de la transmisión del cargo, por ser este proceso en el cual el líder debe hacer acopio de todo su sentido de humildad, inteligencia, dominio de sí y desprendimiento personal, es ciertamente la prueba más fiel que se le puede aplicar a un dirigente, porque será precisamente el trabajo del sucesor el que dará la calificación a la labor desempeñada por su predecesor.

Preparar al sucesor es una tarea importantísima del líder. Jesús preparó a doce apóstoles y escogió a Pedro como sucesor. Muchos buenos jefes cometen un error grave: piensan que vivirán eternamente y no preparan a su sucesor.

Según Carlos Llano si el líder primero no transmite su liderazgo al de una supuesta segunda generación (segunda en cuanto que sigue a su antecesor, no importando cuántas transmisiones haya habido anteriormente), lo que acontece no es una transmisión sino una ruptura.

Para que sea una transmisión y no una ruptura

De manera desafortunada, en México la actuación de ambos líderes, el que sale y el que ingresa en el liderazgo propicia que en el proceso de sucesión se den mucho más las rupturas que las transmisiones. Sucede no sólo a nivel directivo, tam-

bién se da en las áreas operativas, existen innumerables ejemplos de casos de trabajadores que al ser despedidos, en una actitud abiertamente revanchista borran toda la información de su computadora o destruyen los archivos que estén en su poder, por supuesto que en lugar de entrenar a su sucesor pareciera que lo pretenden asustar.

Para que se dé una transmisión del poder sin ruptura y sin represión se requiere la humildad por parte del líder saliente, que debe ser sencillo, liberal y generoso para no imponer su modo; y por parte del sucesor, de quien se espera la misma humildad para que no ceda a la tentación de querer hacer las cosas de manera distinta, sólo por hacerlas, por demostrar que a su modo es mejor.

No se trata tampoco de ser una copia fiel del líder anterior, lo que el fenómeno de la continuidad entraña en el liderazgo, se refiere más

bien a la fidelidad con la organización, no con la persona.

Los pasos para la sucesión

La sucesión en cualquier organización es una situación normal dentro del proceso de evolución de la misma y, por tanto, ha de contemplarse como un "proceso más". En este sentido, es interesante considerar algunos consejos prácticos para garantizar que el proceso se lleve a cabo con éxito.

1. Buscar el sucesor

¿Cómo debe ser esta persona? No es fácil responder a esta pregunta porque, lógicamente, dependerá mucho de la trayectoria de la propia organización. Es aconsejable que el candidato tenga una gran capacidad de trabajo, una tenacidad a toda prueba. Sin embargo, cuando pensamos en quién puede ser el candidato, no conviene olvidar aspectos

como la sinceridad y la veracidad. Éstas serán dos de las claves para ganarse la confianza de su propia gente.

2. ¿En que momento preparar la sucesión?

Nunca es demasiado pronto. Quizás esta afirmación parezca un poco exagerada pero en realidad no lo es, porque además del proceso natural de sucesión, es preciso contemplar otros supuestos por los cuales el líder actual tenga que dejar su cargo.

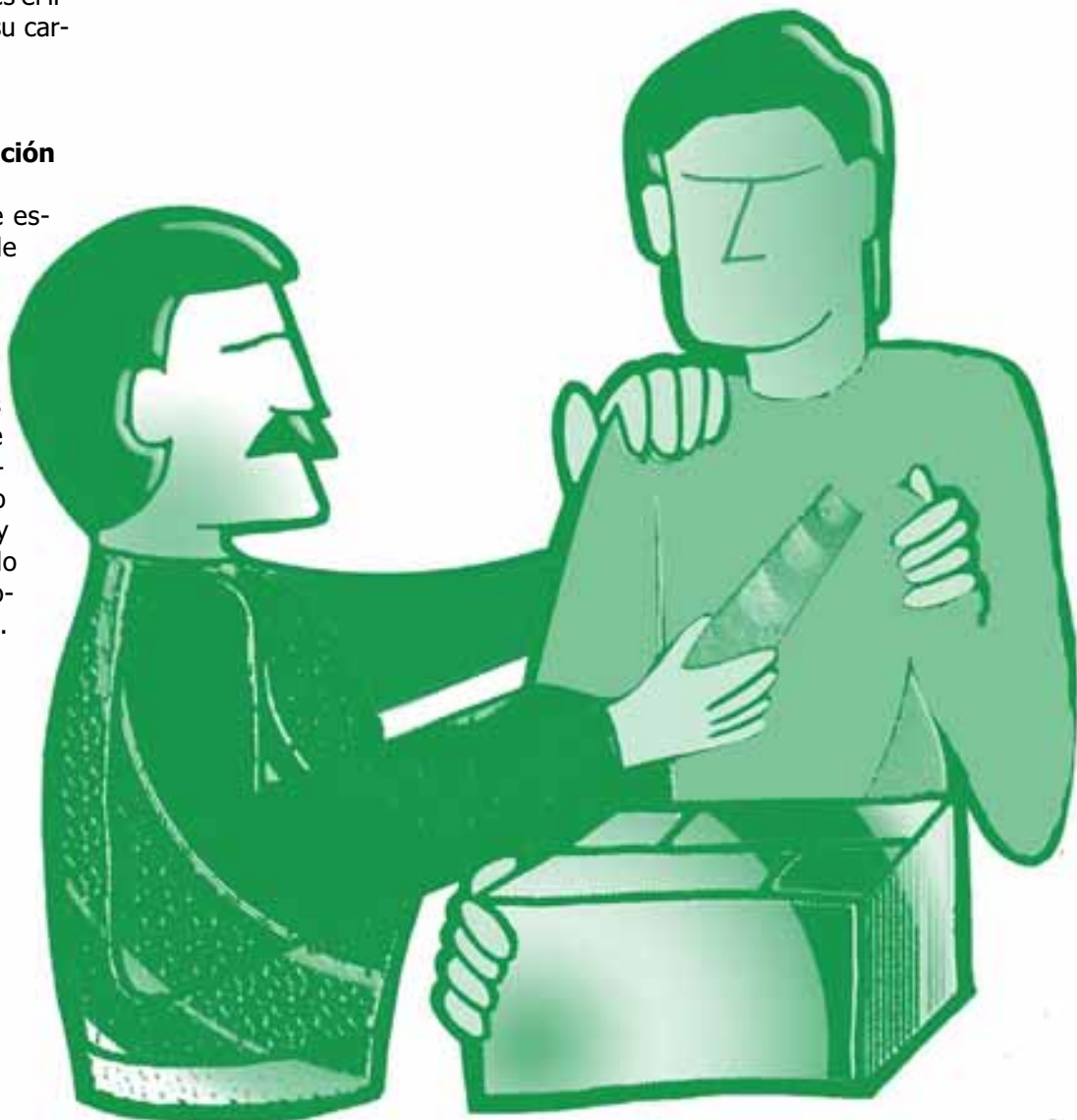
3. Preparar a la organización

Existen organizaciones que están basadas en sus líderes de tal suerte que cuando éstos, por cualquier circunstancia, abandonan su cargo, toda la estructura se colapsa. Como bien dice la canción "las obras quedan, la gente se va", nadie es eterno ni indispensable. El líder auténtico sabe de su transitoriedad y así vive el día a día, da lo mejor, pero no para vanagloriarse o hacerse insustituible. Este dirigente apuesta por el bien común, no por su bienestar personal, su visión a largo plazo le permite trascender a su ego; sabedor de que su misión es temporal, prepara a la organización continuamente para que cuando él ya no esté, todo marche no sólo igual que siempre sino incluso mejor.

4. Prepararse uno mismo

Quizás sea ésta la cuestión más difícil de manejar. ¿Cómo dejar en manos de otro lo que nos ha costado tanto esfuerzo poner en pie? Además, solemos pensar que aun no es el momento adecuado. "El próximo año o quizás dentro de dos más", suelen decir quienes piensan que ellos y sólo ellos son los únicos que podrán dirigir "como Dios manda" a la organización.

Pocos son los líderes que saben que su tiempo de marcharse llegó y que ahora toca pasar la estafeta a quien sabemos *no será igual que nosotros*, simple y sencillamente porque todas las personas somos únicas e irrepetibles. Posiblemente esto es lo que causa más pesar, imaginar que sin mi persona, *las cosas pueden caminar no como siempre sino mejor que siempre*. Aquí radica la grandeza del líder auténtico, en su sentido de la humildad.



Las adicciones en el ámbito laboral: un gran reto para el mundo del trabajo

Entre los objetivos prioritarios del sindicalismo responsable está lograr que las y los trabajadores logren una calidad de vida en condiciones de trabajo y de salud dignas. Para alcanzar este propósito es necesario diseñar políticas y conseguir su aplicación en todos los ámbitos del trabajo y su entorno.

Igualmente es imperioso que empleadores y trabajadores, a través de sus respectivas organizaciones, identifiquen los posibles riesgos a los que se exponen los trabajadores con el uso de materiales novedosos y las formas de producción que en los últimos años se han adoptando en los centros fabriles.

El enemigo puede estar en casa

En el seno de las empresas han surgido serias amenazas para la salud de los trabajadores, ya sea por el uso de materiales contaminantes o por la exposición a sustancias adictivas, durante la jornada de trabajo. Hidrocarburos derivados del petróleo como el xileno, el tolueno y el benceno, son productos con los cuales se elaboran solventes como el aguarrás, el thinner, la acetona,

las resinas y otros insumos que requieren de equipo y manejo especial para evitar la exposición directa y, en consecuencia, impedir sus impactos nocivos en la salud de los trabajadores.

Asimismo, cada vez resulta más frecuente que los trabajadores recurran al uso de sustancias que les estimulen para así resistir las extenuantes jornadas laborales, el estrés laboral o las condiciones de trabajo desfavorables. En otros casos, existen personas que cuando ingresan a un empleo presentan ya algún tipo de adicción, la cual en el centro de trabajo se convierte, eventualmente, en un peligro para la comunidad, la productividad y la convivencia con los demás trabajadores.

Alcohol y trabajo: mezcla peligrosa

Estudios recientes indican que la mayoría de las personas –hombres y mujeres– que han hecho uso de drogas o consumen alcohol en exceso forman parte de la fuerza de trabajo, lo cual genera múltiples problemas a nivel no sólo individual, familiar o social, sino también laboral. El

trabajador que consume sustancias nocivas o bebe alcohol además de que continuamente falta a su empleo o llega tarde puede provocar accidentes de trabajo, conflictos con los superiores y compañeros; así como pérdidas económicas significativas para la empresa, por lo que resulta fundamental que el sector laboral –empleadores, sindicatos y autoridades del trabajo y de la salud– se ocupen de este problema y tomen las medidas necesarias para evitarlo.

Además de las repercusiones económicas –sueldos, liquidaciones, litigios–, deben sumarse los costos sociales, como el deterioro de la salud, la pérdida del empleo, los problemas familiares, los efectos sobre los niños y la violencia doméstica. El abuso de sustancias por los trabajadores adultos puede también ser el detonador de trabajo infantil, una vez que los niños son obligados a trabajar y a asumir el papel de proveedores de la familia si sus padres pierden el empleo.

Estudios realizados por la Confederación de Trabajadores de México (CTM) evidencian que 12 por ciento de las personas que tiene empleo

Según las investigaciones entre el 20 y el 25 por ciento de los accidentes en el lugar de trabajo y alrededor del 30 por ciento de los fallecimientos vinculados a la actividad laboral están relacionados con el consumo de drogas y alcohol; asimismo, los consumidores de este tipo de sustancias solicitan incapacidades por enfermedad en una proporción de hasta tres veces superior a la media y presentan un número de demandas en ese sentido, cinco veces superior al resto de los trabajadores, mientras que su índice de ausentismo es de dos o tres veces mayor al de sus compañeros de trabajo no consumidores.

han consumido algún tipo de droga, por lo menos una vez en el último mes y 70 por ciento ha probado alguna droga ilegal en su vida, por lo que algunas empresas mexicanas ya han sido afectadas por esta situación. Este hecho desmiente la creencia de que la mayoría de los consumidores de sustancias están en la calle; por el contrario, las personas que ingieren drogas están integradas a la fuerza laboral⁽¹⁾.

Hacer frente al problema: ¿quién y cómo?

No obstante la gravedad del problema, pocas empresas y sindicatos cuentan con políticas formales para hacer frente al consumo de drogas y alcohol por parte de los trabajadores. Lo deseable sería que de manera bipartita se diseñaran programas estratégicos y se contara con personal capacitado que permanentemente se ocupara de detectar aquellos casos susceptibles de ser tratados inmediatamente. Cuando se carece de medidas específicas de actuación, se opta por soslayar la problemática; se niega su existencia y las empresas continúan haciéndose cargo de los gastos que este problema genera.

El Instituto Mexicano del Seguro

Social reconoce -a través de la División de Riesgos de Trabajo- que el consumo de drogas en los centros de trabajo es una realidad, pero como autoridad de salud carece de información que le permita dimensionar el problema⁽²⁾.

Dentro de su Programa Institucional de Adicciones, el IMSS puso en operación un Sistema de Registro de Uso de Drogas que funciona en las salas de urgencias de servicios de salud para sus derechohabientes; ahí se registró que la marihuana y los tranquilizantes fueron las sustancias mencionadas por una cuarta parte de los casos, seguidas en importancia por la cocaína con un 13 por ciento⁽³⁾.

La población más expuesta a este tipo de riesgo tiene edades comprendidas entre los 20 y los 30 años; no obstante, hasta los 55 años, los trabajadores continúan registrando niveles considerables de consumo de alcohol y tabaco, principalmente.

En este contexto, las empresas están utilizando el problema del consumo de sustancias como causal de despido. Actualmente son varias las empresas que realizan en forma sorpresiva y sin consentimiento

de los trabajadores, exámenes antidoping y en caso de resultar positivo pueden ser despedidos, contraviniendo la Ley Federal del Trabajo, que estipula como causal de recesión, sólo que el trabajador esté (laborando) bajo la influencia de algún narcótico no prescrito.

“Nadie puede hacer una prueba antidoping sin consentimiento de un trabajador y, mucho menos, despedirlo por el hecho de ser adicto; es una enfermedad a la que hay que atender; despedir por esa causa es una violación a los derechos humanos y laborales de la gente”⁽⁴⁾.

Más vale prevenir

El desafío para las empresas y las organizaciones sindicales frente al consumo de sustancias por parte de las y los trabajadores está en implementar acciones preventivas en los centros de trabajo y en el modo de abordar los problemas derivados del consumo de drogas y alcohol en el lugar de trabajo. “No puede abordarse la prevención del consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo sin tener en cuenta las actitudes, los valores y el comportamiento fomentados en la empresa, así como el entorno y las condiciones de trabajo”⁽⁵⁾.

Otro aspecto que resulta fundamental es que tanto los empleadores como los sindicatos brinden ayuda a las y los trabajadores adictos, ofreciéndoles orientación o remitiéndolos a programas de tratamiento y rehabilitación, con el objetivo de procurar su reincorporación al trabajo.

El consumo de sustancias en el lugar de trabajo es un problema multifactorial que por sus características, compete a diferentes profesionales de la salud, relacionados con el desarrollo de los trabajadores dentro y fuera de la empresa. Por las consecuencias sociales, laborales y familiares, no es sólo un problema de salud física, sino que se trata de un problema de salud pública en general, incluyendo con ello la salud mental de las personas.

Alcoholismo y drogadicción salen de casa

En este contexto, la CTM considera que las adicciones son problemas que ya no sólo se dan en áreas tradicionales, como la gastronómica o la hotelera, sino que están en todos los ámbitos del mundo del trabajo; por lo tanto, se tiene que hacer un frente común de información, sensibilización y prevención. En este sentido, sus acciones van dirigidas a todos los trabajadores, pero en especial a los jóvenes que se están insertando a la planta laboral, cuyas edades fluctúan entre los 16 y 20 años, ya que al entrar a un nuevo núcleo social son presa fácil de las adicciones.

El programa modelo desarrollado por la CTM acentúa la necesidad del entrenamiento de supervisores y profesionales de la salud, quienes como orientadores harán una iden-

ENCUESTA A TRABAJADORES EN ACTIVO A los que se les preguntó si habían consumido algún tipo de droga

Consumo de alcohol en ambientes laborales		Gastronómica (n=103)	textil (n=171)
Percepción del consumo entre compañeros de trabajo	Beben alcohol después del trabajo	93.0	82.3
	Dentro del trabajo beben alcohol	64.0	1.8
	Beben alcohol antes de iniciar el trabajo	20.0	11.2
Consumo de alcohol del entrevistado	Consumen alcohol del trabajo	32.6	4.1
	Consumen alcohol antes de iniciar el trabajo	20.0	25.0
	Consumen alcohol con su jefe	19.8	8.9
Disponibilidad de alcohol en el trabajo	En trabajo se habla del alcohol	78.4	70.9
	En fiestas del trabajo el alcohol está disponible	83.7	16.7
	En la comida se consumen alcohol	13.0	0.6

Alcohol y drogas en los centros de trabajo, Un manual para la prevención, Confederación de Trabajadores de México, Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

tificación temprana de los trabajadores en riesgo debido al consumo de sustancias. Por otra parte, también desarrollará e instrumentará una política que regule el manejo de los trabajadores que mantengan una dependencia de alguna sustancia.

Sin embargo, con la finalidad de cerrar el círculo, el programa modelo recomienda un proceso evaluatorio, con la finalidad de saber si el programa de intervención logró los cambios que se esperaban y, a partir de ello, revisar las acciones que deberán reforzarse, para, posteriormente, hacer el programa extensivo a la familia y a la comunidad, donde los actores involucrados desarrollarán estrategias que involucren al ámbito familiar, ya que representa la principal red de apoyo del trabajador.

De ahí la importancia, como lo pretende la CTM, que el consumo de

sustancias por los trabajadores, se reconozca como una enfermedad en los servicios de salud y se trabaje conjuntamente con el sector patronal y los especialistas. Con ello, se pretende que existan en el área de atención de medicina familiar, expertos en adicciones que puedan remitir a terapias y/o rehabilitación a los trabajadores adictos.

Adicciones en los centros de trabajo: un gran reto sindical

Las organizaciones sindicales procuran que a través del poder legislativo se destinen recursos específicos al Instituto Mexicano del Seguro Social y a la Secretaría de Salud para la atención de trabajadores con problemas de adicción. Asimismo, es tiempo de que las autoridades integren en la Encuesta Nacional de Adicciones, el punto específico de los trabajadores para contar con cifras reales, toda vez que no existe una

clasificación del 60 por ciento de la población entre 15 y 25 años que tiene algún tipo de adicción a sustancias legales e ilegales.

Una forma de participación sindical está en la negociación colectiva, mediante la incorporación en los contratos colectivos de trabajo de cláusulas específicas, relacionadas con el consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias, donde se defina al fenómeno como una enfermedad social, y se establezcan compromisos por parte del sindicato y la empresa de adoptar programas de prevención y solución de los casos detec-

tados en trabajadores con adicciones en los centros de trabajo.

Otra alternativa puede ser el otorgamiento de becas de rehabilitación, ya que salen más caros los despidos, los accidentes de trabajo, la baja en producción y la capacitación de nuevos elementos, que las acciones para contrarrestar las adicciones. Asimismo, la rehabilitación se puede fortalecer a través de diversas actividades culturales, ecológicas, educativas y sociales, que incluyen obras de teatro, difusión, documentales, cursos y terapias, se motiva a los

trabajadores a encontrar un sentido a la vida.

Actualmente la CTM cuenta con tres mil orientadores de la salud para la prevención y esperan construir 10 centros de rehabilitación en distintos estados el país, donde se registran los más altos índices de consumo, para la atención de los trabajadores que tengan algún problema de adicción. Pretende que sumando fuerzas entre los sindicatos, se podrá atender este problema que sufren millones de trabajadores, debido a su adicción al alcohol, el tabaco, las drogas sintéticas y la cocaína.

1 Reforma, 28 de junio de 2007.

2 Joel Ortega, coordinador de programas médicos en la División de Riesgos de Trabajo, IMSS.

3 Diagnóstico y Tendencias del Uso de Drogas en México,

4 Reforma, Javier Villarreal, secretario general adjunto de la Federación de Trabajadores de Sonora-CTM.

5 Behrouz Shahandeh, asesor principal en prevención el consumo de drogas y alcohol, de la OIT. Revista Trabajo, No. 23, febrero de 1998.

Por una vida sin culpas

Desde hace siete años la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) trabaja arduamente en un plan integral de prevención, detección y rehabilitación que opera principalmente en los ramos hotelero y restaurantero, donde se acentúa más el problema.

Entre los apoyos que se brindan está el otorgamiento de becas de rehabilitación, ya que los patrones comprendieron que gastaban más en despidos, accidentes de trabajo, baja en producción y capacitación de nuevos elementos que en acciones para contrarrestar las adicciones.

En la actualidad la CROC cuenta con mil asesores sociales y esperan aumentarlos a 10 mil, con el fin de abarcar todo el territorio nacional, además de que su Fundación *Vive sin Culpas* cumplió ya seis años, la cual recibe ayuda de centros de rehabilitación privados y del Hospital de Psiquiatría de la SSA.

El presidente nacional de la Federación Juvenil de la CROC, Rafael Salgado Sandoval, destacó que los programas de esta confederación son integrales, para pro-

mover la salud, el bienestar, la ecología, y dar un proyecto de vida a sus trabajadores.

A través de diversas actividades culturales, ecológicas, educativas y sociales, que incluyen obras de teatro, difusión, documentales, cursos y terapias, se motiva a los trabajadores a encontrar un sentido a la vida.

Entre los proyectos que se impulsan están la loboterapia, mediante la cual las personas afectadas con alguna adicción encaucen sus pasos a algo positivo y levanten su valor.

Para Salgado Sandoval esa enfermedad ya no sólo se da en áreas tradicionales, como la gastronómica o la hotelería, sino en todos los ámbitos, por lo tanto se tiene que hacer un frente común de información, sensibilización y prevención.

Estas acciones van dirigidas a todos los trabajadores, pero en especial a los jóvenes que se están insertando a la planta laboral, que fluctúan entre los 16 y 20 años, porque al entrar a un nuevo núcleo social son presa fácil de las adicciones.

Llegada la hora del retiro

¿Qué son y cómo funcionan las Afores?

El termino de la vida laboral es un momento crítico para todo trabajador, porque enfrenta un cambio por demás drástico que le obliga a cambiar varios aspectos de su vida, entre ellos el económico, una vez que de inmediato se pasa de un sueldo a una pensión sujeta a modificaciones por factores externos como la inflación, por ejemplo. De ahí la importancia de que los trabajadores conozcan las opciones que tienen al momento de su retiro y cómo pueden incrementar sus ahorros.

La declaración de derechos sociales de la seguridad social fue incorporada a rango constitucional en la fracción 29 del artículo 123, que determina: es de utilidad pública la Ley del seguro social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesantía involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

El 19 de enero 1943, fue publicada la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social con el objeto de garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo de los mexicanos.

El 24 de febrero de 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un nuevo seguro denominado: Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Como complemento se expidió la Ley de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (CONSAR), Órgano Técnico Especializado con amplias atribuciones para supervisar todo lo relacionado con el SAR, la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de julio de 1994.

En 1995 se reformó la Ley del Seguro Social, la cual después de sufrir algunas modificaciones entró en vigor el 1 de julio de 1997.

Son creadas las Afores

En 1997 con el nacimiento de la nueva Ley del Seguro Social, aparece

la figura de las Afore (Administradora del Fondos para el Retiro). Dichas Administradoras son empresas financieras mexicanas, especializadas en administrar e invertir el ahorro para el retiro y voluntario de manera segura, de millones de trabajadores afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), procurando el mayor rendimiento posible durante el ciclo de inversión de los recursos.

Anteriormente los recursos pensionarios de los trabajadores afiliados al IMSS, eran administrados por tal institución en una sola cuenta colectiva, sin obtener rendimientos. Posteriormente se crearon las Afore por la ley del Seguro Social (LSS) en mayo de 1996, iniciando su operación en 1997, con la finalidad de ofrecer cuentas personales a los trabajadores y para que el ahorro generado a lo largo de su

vida laboral, pudiera crecer con los rendimientos generados.

En el ramo del retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento de salario base de cotización del trabajador.

¿Cómo funcionan las Afores?

De la cantidad que le es descontada al trabajador de su salario, se suma el monto que aporta el patrón más otra cantidad que aporta el Gobierno, se forma un fondo de ahorro (que es la cuenta individual), el cual se invierte desde el primer día para que genere un rendimiento al trabajador.

Además, las Afores reciben las aportaciones voluntarias de todos aquellos trabajadores (afiliados al IMSS o no afiliados al IMSS) que desean aprovechar los altos rendimientos (intereses) y los beneficios fiscales que éstas ofrecen.

Cuenta individual

La cuenta individual es la cuenta personal, única, de cada trabajador. En ésta, durante la vida laboral, se acumulan los recursos (las cuotas y las aportaciones) que realizan:

- El patrón.
- El gobierno.
- El propio trabajador.

La cuenta personal que administra la Afore se divide en varios conceptos:

Retiro, Vejez y Cesantía: En esta subcuenta se depositan las cuotas y aportaciones que realiza el patrón,

el Gobierno Federal y el trabajador.

El patrón aporta el 2% del salario base de cotización para retiro y 3.15% del salario base de cotización para Cesantía en edad avanzada y Vejez. Las aportaciones se realizan de manera bimestral.

Por su parte el Gobierno aportará el 7.143% del salario base de cotización por Cesantía en edad avanzada y Vejez (de manera bimestral) y una cantidad equivalente al 5.5% del salario mínimo general para el D.F., por cada día cotizado, por concepto de cuota social.

Finalmente el trabajador aportará 1.125% sobre el salario base de cotización de manera bimestral.

En total, al fondo de pensiones que administra e invierte la Afore, ingresa cada mes entre el 8.0% y 8.5% del salario del trabajador, dependiendo del nivel de ingreso del trabajador.

Las aportaciones se calculan en función del salario base de

cotización, hasta un tope máximo de 25 salarios mínimos.

Aportaciones voluntarias

El ahorro que se acumula en la Afore, producto de las aportaciones obligatorias que establece la ley, es sólo una parte del ahorro para el retiro de los



trabajadores. La otra parte se conformará con el ahorro adicional, voluntario, que realice el trabajador a lo largo de su vida laboral.

Los beneficios de ahorrar voluntariamente son múltiples: altos rendimientos, importantes beneficios fiscales, seguridad y flexibilidad para el retiro de los recursos, en caso de desearlo y ahora, hasta la oportunidad de obtener un crédito hipotecario.

Sólo si el trabajador lo desea podrá llevar a cabo aportaciones de manera voluntaria. Tal proceso puede realizarlo personalmente en su Afore o solicitarle a su patrón que las realice haciendo un descuento de su sueldo, obviamente con su consentimiento. No hay montos mínimos ni máximos.

El trabajador puede realizar retiros de la subcuenta de aportaciones voluntarias cada seis meses dependiendo de la Afore en la que se encuentre registrado.

Si el trabajador desea disponer de los recursos depositados en esa subcuenta, deberá presentarse ante la Afore y tramitar la disposición de los recursos. Por su parte la Afore deberá entregarle los recursos en una sola exhibición en un plazo no mayor de 191 días hábiles.

Vivienda

Es aquella subcuenta en la que únicamente el patrón realiza (deposita) aportaciones que equivalen al 5% sobre el salario base de cotización (bimestral). Estos recursos son ca-

nalizados al INFONAVIT a través del Fondo Nacional de la Vivienda y la Afore sólo lleva el registro de dichos recursos, que aparecen en su estado de cuenta.

Pueden ser utilizadas de dos formas:

a) Para solicitar un crédito para la Vivienda: El trámite deberá realizarlo el trabajador ante el Infonavit. En caso de obtenerlo, la subcuenta de la Vivienda aparecerá en ceros, ya que los recursos provenientes de las aportaciones servirán para pagar el crédito.

Si el trabajador no obtiene el crédito, o en su caso nunca lo solicita, los recursos que aparecen en la subcuenta de Vivienda, al final de su vida laboral, servirán de complemento para su pensión.

b) Para elevar el monto de la pensión: En este caso, los recursos acumulados a partir del 4º bimestre de 1997 en la subcuenta de vivienda, se sumarán al saldo total para el retiro. En caso que el trabajador no tenga derecho a pensión, los recursos serán entregados en una sola exhibición.

Si tiene un crédito y aún hay recursos en la subcuenta de vivienda, el trabajador deberá notificarlo al Infonavit para que transfieran éstos al adeudo correspondiente.

Aportaciones adicionales o complementarias

La finalidad de las aportaciones voluntarias es incrementar el monto de la pensión, mismas que podrá realizar el

trabajador o su patrón en cualquier momento. Sólo se podrá disponer de éstas aportaciones al momento del retiro.

¿Qué es la cuenta concentradora?

La cuenta concentradora es donde se depositan los recursos de aquellos trabajadores que no eligieron Afore durante los primeros dos meses de su vida laboral.

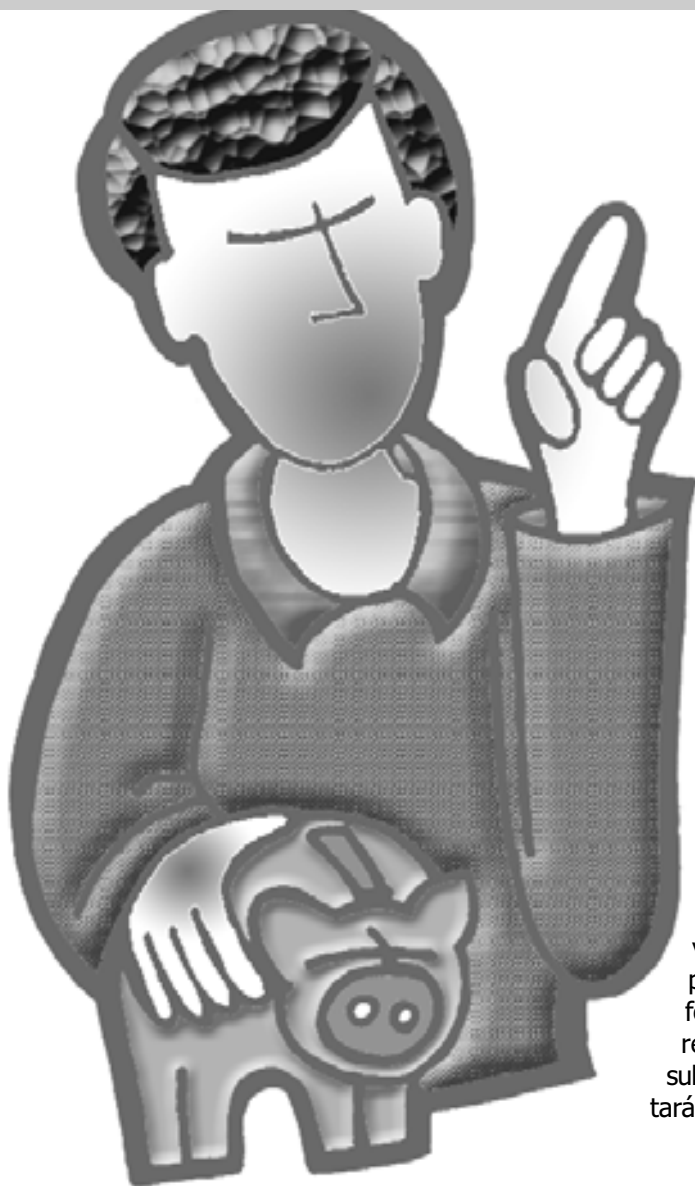
Después de dos meses, la CONSAR los asignará a una de las tres Afores con menores comisiones del Sistema.

Es muy importante registrarse desde el principio de la vida laboral en una Afore, ya que de otra manera, el trabajador quedará temporalmente asignado a una, hasta entonces no realice el trámite de registro, además de que no podrá corroborar que sus datos personales estén correctos y por otra parte no recibirá estados de cuenta en su domicilio ni podrá verificar su saldo en su cuenta individual.

Los Estados de Cuenta son la herramienta que tienen los trabajadores para monitorear la evolución de su ahorro.

Para tomar en cuenta

Las aportaciones de 1997 en adelante del Infonavit son retenidas por las Afores en base a lo que señala la ley de este Instituto en su artículo octavo transitorio: "los trabajadores que se benefician bajo el régimen de la Ley del Seguro Social" hasta el 30 de junio de 1997, además de disfrutar de la pensión que en los



términos de dicha ley les corresponde, deberán recibir en una sola exhibición los fondos acumulados en la subcuenta de vivienda correspondientes a las aportaciones acumuladas hasta el tercer bimestre de 1997 y los rendimientos que se hubieran generado. Las subsecuentes aportaciones se abonarán para cubrir dichas pensiones.

Por su parte, el artículo transitorio 13 de la Nueva Ley del IMSS, señala por cuanto hace a los fondos de los trabajadores acumulados en las subcuentas de retiro se estará a lo siguiente:

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

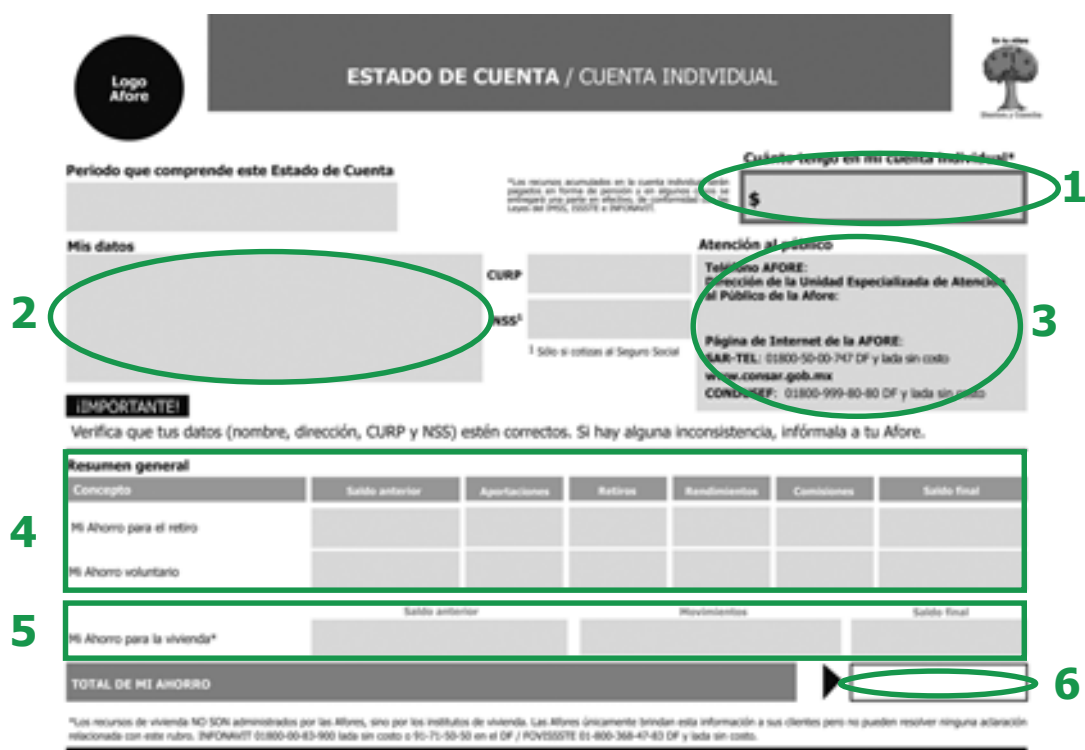
b).- Los sujetos que lleguen a la edad de pensionarse por cesantía en edad avanzada y vejez bajo la vigencia de esta ley, pero que opten por los beneficios de pensiones regulados por la ley anterior, recibirán la pensión indicada bajo los supuestos de la ley que se deroga y además los fondos que se hubieren acumulado en su subcuenta del seguro del retiro.

Los acumulados en los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez serán entregados por las administradoras de fondos para el retiro al Gobierno Federal.

<p>Ley anterior 1973 IMSS Artículo 145</p> <p>Requisitos para pensión por cesantía Tenga 60 años cumplidos Tenga 500 cotizaciones (reconocidas en el IMSS) Quede privado de trabajo remunerado (baja del IMSS)</p>	<p>Nueva ley 1997 IMSS Artículo 154</p> <p>Requisitos para pensión por cesantía Tenga 60 años cumplidos Tenga 1250 cotizaciones (reconocidas en el IMSS) Quede privado de trabajo remunerado (baja del IMSS)</p>
<p>Ley anterior 1973 IMSS Artículo 138</p> <p>Requisitos para pensión por vejez Tenga 65 años cumplidos Tenga 500 cotizaciones(reconocidas en el IMSS) Quede privado de trabajo remunerado(baja del IMSS)</p>	<p>Nueva ley 1997 IMSS Artículo 162</p> <p>Requisitos para pensión por vejez Tenga 65 años cumplidos Tenga 1250 cotizaciones(reconocidas en el IMSS) Quede privado de trabajo remunerado(baja del IMSS)</p>

El nuevo estado de cuenta de la Afore

A partir de Julio de 2008, el Estado de Cuenta que te hará llegar tu AFORE tendrá un nuevo formato. La Consar ha establecido un formato más claro que te presenta toda la información que por ley se te debe dar, pero de una manera más fácil de entender. A continuación te explicamos cada una de las secciones que conforman tu Estado Cuenta.



1 CUÁNTO TENGO EN MI CUENTA INDIVIDUAL

Cantidad total acumulada en tu cuenta individual a la fecha de corte de tu estado de cuenta (saldo total).

2 MIS DATOS

Verifica que tu nombre, CURP y Número de Seguridad Social (NSS),

se encuentren registrados correctamente en tu empresa, el IMSS, tu Afore y el Infonavit.

Es importante que en caso de que alguno de tus datos no esté correcto, por mínimo que sea, lo informes a tu Afore para que se corrija, de lo contrario, al momento en que quieras hacer algún trámite, éste se demorará hasta que tus datos se corrijan.

3 ATENCIÓN AL PÚBLICO

Aquí se muestran los datos de la Unidad Especializada de Atención al Público (UEAP), de tu Afore dedicada a resolver tus dudas y recibir tus casos.

Asimismo, se muestran los contactos de los servicios de atención al público que te ofrecen Consar y Condusef.

4 RESUMEN GENERAL DE MOVIMIENTOS

Mi ahorro para el retiro:

Esta es la Subcuenta en donde se depositan las aportaciones que tú, tu patrón y el Gobierno Federal hacen a tu ahorro para el retiro.

Mi ahorro voluntario:

Esta es la Subcuenta en la que se depositan las aportaciones voluntarias que realicen tú o tu patrón. Recuerda que a mayor saldo por concepto de aportaciones voluntarias, mayor será tu pensión.

Saldo anterior:

Lo que tenías acumulado al cierre del semestre anterior.

Aportaciones:

Los depósitos realizados a tu cuenta individual durante el periodo que comprende el estado de cuenta.

Retiros:

La cantidad de la que hubieras dispuesto durante el periodo que comprende el estado de cuenta (puede ser por concepto de desempleo, matrimonio, ambos, o bien, porque ya te pensionaste).

Rendimientos:

Los intereses o "ganancias" que generaron tus recursos en el periodo que comprende el estado de cuenta.

Comisión:

Lo que cobró la Afore por sus servicios durante el periodo que comprende el estado de cuenta. Los principales servicios que presta la Afore son: resguardar tu dinero, invertirlo para generarte rendimientos y llevar la contabilidad.

Saldo final:

Esta es la cantidad de recursos que tienes en tu cuenta individual a la fecha del corte de tu estado de cuenta. Es la suma final de: tu ahorro para el retiro, tu ahorro voluntario y tu ahorro para la vivienda.

5 MI AHORRO PARA LA VIVIENDA

Aquí se muestran tres conceptos: la cantidad que tenías de ahorro para la vivienda en el semestre anterior, los movimientos que ha tenido esta Subcuenta en el periodo y el saldo final a la fecha de corte del estado de cuenta.

Los institutos de vivienda (Infonavit y Fovissste) recaudan y administran las aportaciones por concepto de tu ahorro de vivienda. La Afore SÓLO ofrece a sus clientes el servicio de

informar a través del Estado de Cuenta el saldo que le es reportado por dichos institutos, pero NO tiene los recursos. Los recursos los tienen, el Infonavit si cotizas o cotizaste al IMSS o el Fovissste si cotizas o cotizaste al ISSSTE. Por ello, cualquier aclaración relacionada con tu ahorro para la vivienda debes verla directamente con estos Institutos.

INFONAVIT: 01800-00-839-00
FOVISSSTE: 01800-368-47-83

6 TOTAL DE MI AHORRO

Esta cantidad es igual a la que se reporta en el apartado CUÁNTO TENGO EN MI CUENTA INDIVIDUAL, y se deriva de la suma del saldo final de: tu ahorro para el retiro + tu ahorro voluntario + tu ahorro para la vivienda

7

A mayor RENDIMIENTO NETO, mayor pensión.

SB1 para personas de 56 años y mayores

ÍNDICE DE RENDIMIENTO NETO			
AFORES	RENDIMIENTO ¹	COMESIÓN ²	RENDIMIENTO NETO ³
AFORE 1			
AFORE 2			
AFORE 3			
AFORE 4			
AFORE 5			
AFORE 6			
AFORE 7			
AFORE 8			
AFORE 9			
AFORE 10			
AFORE que emite el estado de cuenta			
AFORE 12			
AFORE 13			
AFORE 14			
AFORE 15			
AFORE 16			
AFORE 17			
AFORE 18			

RENDIMIENTO - COMESIÓN = RENDIMIENTO NETO

8

CON SAR

1.- Rendimiento bruto de los últimos 36 meses al x (día) de x (mes) de x (año).
2.- Comisión de Saldo vigente.
3.- El Rendimiento neto resulta de la resta del rendimiento menos la comisión.

SB1
SICOPRE BÁSICA I

7

Indica la **Sociedad de Inversión Especializada en Fondos para el Retiro (SIEFORE)**, en la que están tus recursos, de acuerdo a tu edad. La SIEFORE es un fondo en el cual la Afore invierte los recursos de tu cuenta individual para hacerlos crecer.

8

TABLA COMPARATIVA DE AFORES.

La tabla comparativa muestra a las Afores de mayor a menor rendimiento neto.

9

En esta columna se desglosan cada uno de los rubros que componen las subcuentas y que se mencionan en el **RESUMEN GENERAL DE MOVIMIENTOS**, número 4 de la primera página (anverso 1º parte).

10

Si cotizas ó cotizaste para el **IMSS** tendrás información en este apartado.

11

Si cotizas ó cotizaste para el **ISSSTE** tendrás información en este apartado.

12

Si tu ó tu patrón han realizado aportaciones voluntarias se verán reflejadas en este rubro. Recuerda que aunque sea de poco en poco, el ahorrar en tu Afore te dará buenos rendimientos y aumentará el monto de tu pensión.

13

ÚLTIMAS APORTACIONES:

Periodos de pago: los tres bimestres que comprende el periodo abarcado por el estado de cuenta (semestre).

Días cotizados: son los días que has cotizado durante el periodo que

ESTADO DE CUENTA / CUENTA INDIVIDUAL

Detalle del resumen general 9

Concepto	Saldo anterior	Aportaciones	Retiros	Rendimientos	Comisiones	Saldo final
IMSS 10						
Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez						
-Retiro 1997						
-Cesantía y vejez y Cuota social						
+SAR IMSS 1992						
+INFONAVIT 1997						
+SAR INFONAVIT 1992						
SUBTOTAL DE MI AHORRO						
ISSSTE 11						
Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez						
+SAR ISSSTE 1992						
+FOVISSSTE 2008						
+SAR FOVISSSTE 1992						
Bono de Pensión (Prest.)						
SUBTOTAL DE MI AHORRO						
Ahorro voluntario 12						
Aportaciones complementarias de retiro						
+Aportaciones de ahorro de largo plazo						
+Aportaciones de ahorro solidario						
SUBTOTAL DE MI AHORRO						
TOTAL DE MI AHORRO						

Detalle de aportaciones de las últimas aportaciones recibidas por el asegurado:

Periodo de pago	Días cotizados	Salario Base de Cotización
1		
2		
3		

*Bono de Pensión ISSSTE (en Unidades de Inversión) Valor actual Valor nominal

Reservado para información CONSAR 14

Espacio para publicidad de la Afore 15

comprende el estado de cuenta (semestre).

Salario Base de Cotización (SBC): es el salario con el que estuviste registrado durante el periodo que comprende el estado de cuenta (semestre). Cualquier duda respecto a tu SBC debes aclararlo con tu Área de Recursos Humanos o bien con el:

IMSS (si cotizas a este Instituto). Tel. 01 800 623 23 23
ISSSTE (si cotizas a este Instituto). Tel. 01 800 00 12 007

14

Información que te da CONSAR, que es la autoridad que regula a las Afores.

15

Publicidad de tu Afore.

Información económica

INFLACION GENERAL Y EN LA CANASTA BASICA Enero – Junio 2008

MES / AÑO	INFLACIÓN GENERAL		CANASTA BÁSICA	
	INCREMENTO PORCENTUAL		INCREMENTO PORCENTUAL	
	MENSUAL	ACUMULADO	MENSUAL	ACUMULADO
Diciembre 2007	---	---	---	---
Enero 2008	0.46	0.46	0.75	0.75
Febrero	0.30	0.76	0.28	1.03
Marzo	0.72	1.49	0.84	1.89
Abril	0.23	1.72	-0.16	1.73
Mayo	-0.11	1.61	-0.52	1.20
Junio	0.41	2.03	0.62	1.82

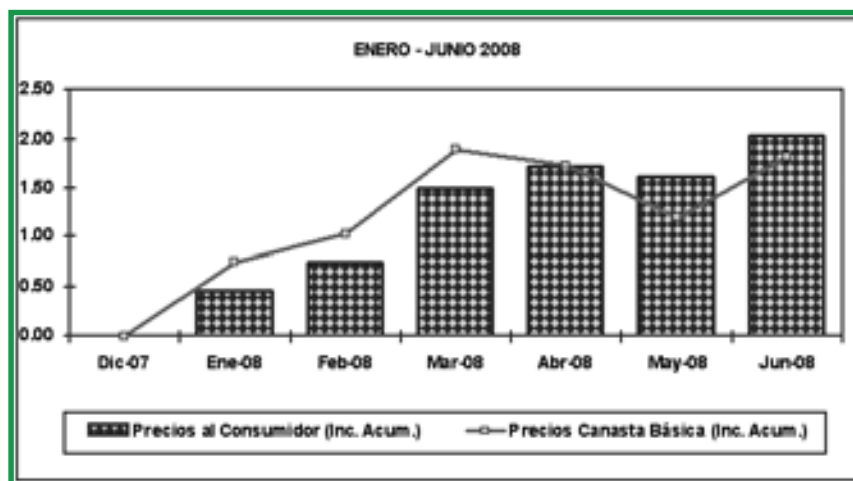
*Indice Nacional de Precios al Consumidor. BANCO DE MEXICO

** Indice de Precios de la Canasta Básica. BANCO DE MEXICO

Durante junio de 2008 año, la inflación oficial registrada por el Banco Central (Banco de México) en la generalidad de los productos y servicios que adquiere el consumidor final, marcó que en promedio los precios crecieron 0.41 por ciento. Este incremento fue el tercero más alto de los seis meses transcurridos del año, y determinó que durante la primera mitad de 2008 la inflación experimentara un incremento acumulado de 2.03 por ciento.

Comparativamente al mismo período, pero del año anterior, cuyo dato del registro inflacionario reflejó un aumento de 0.58 por ciento, dio muestra de que en el período reciente la inflación fue casi tres veces mayor.

Tratándose de los precios de los artículos y servicios que integran la canasta básica, el registro de la in-



flación en junio de 2008 registró un incremento promedio de 0.62 por ciento, lo que revirtió la tendencia positiva de disminución registrada en los dos meses anteriores y determinó que al cierre de la primera mitad del año el crecimiento de los precios ascendiera a 1.82 por ciento,

que en comparación a la inflación generalizada fue menor en 10.3 por ciento, respecto a igual período del año pasado, cuando el comportamiento inflacionario bajó 0.19 por ciento, lo que marcó que este año los precios de los bienes y servicios básicos se incrementaran en mayor medida.

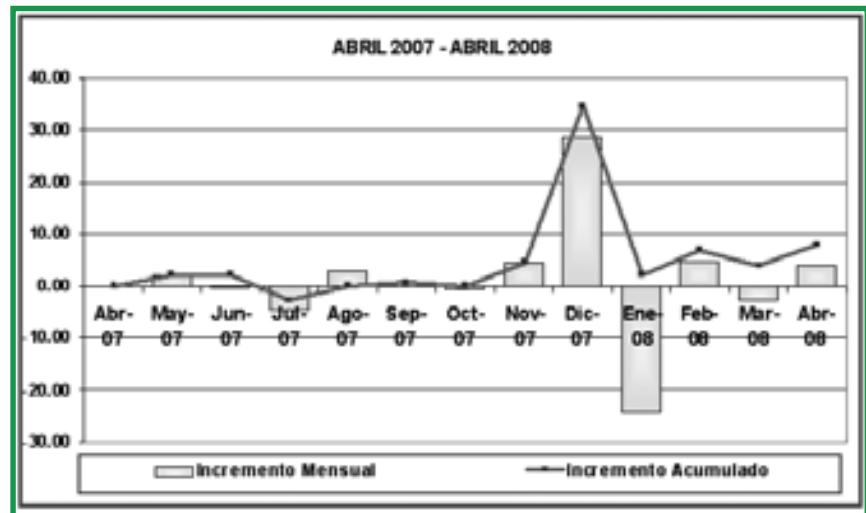
SALARIO PROMEDIO OBRERO Abril 2007 – Abril 2008

MES / AÑO	PESOS DIARIOS*	INCREMENTO PORCENTUAL	
		MENSUAL	ACUMULADO
2007			
Abril	210.65	—	—
Mayo	215.16	2.14	2.14
Junio	214.88	-0.13	2.01
Julio	205.18	-4.51	-2.60
Agosto	210.77	2.72	0.06
Septiembre	211.86	0.52	0.57
Octubre	210.52	-0.63	-0.06
Noviembre	220.40	4.69	4.63
Diciembre	283.47	28.62	34.57
2008			
Enero	214.89	-24.19	2.01
Febrero	225.02	4.71	6.82
Marzo	218.91	-2.72	3.92
Abril	227.38	3.87	7.94

*En la Industria Manufacturera. INEGI

De manera mensual, en abril de 2008 los salarios de los trabajadores obreros que prestan sus servicios en la industria de las manufacturas (fábricas) registraron un monto promedio de \$227.38 diarios, lo que revirtió en 3.87 por ciento el comportamiento a la baja experimentado en el mes anterior.

En forma anual con respecto al monto alcanzado en abril del 2007, el salario promedio de las percepciones obreras en la industria fabricante pasó de \$210.65 a \$227.38 diarios, con lo cual sumó un incremento de 7.94 por ciento experimentando durante todo el período un aumento promedio mensual de 1.26 por ciento.



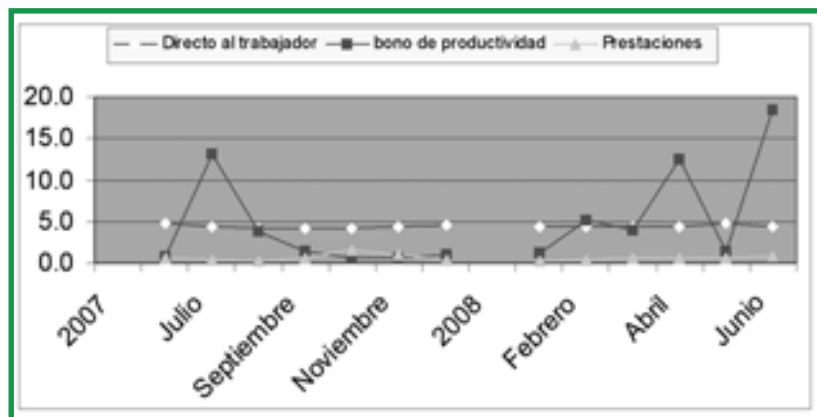
INCREMENTOS POR REVISIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES Junio 2007- Junio 2008

MES / AÑO	INCREMENTO PORCENTUAL		
	DIRECTO AL TABULADOR	BONO DE PRODUCTIVIDAD	PRESTACIONES
2007			
Junio	4.7	0.7	0.5
Julio	4.4	13.0	0.3
Agosto	4.1	3.7	0.2
Septiembre	4.2	1.3	0.6
Octubre	4.1	0.5	1.5
Noviembre	4.4	0.5	0.9
Diciembre	4.5	0.9	0.3
2008			
Enero	4.4	1.1	0.1
Febrero	4.4	5.1	0.3
Marzo	4.3	3.9	0.5
Abril	4.4	12.4	0.5
Mayo	4.7	1.3	0.5
Junio	4.3	18.4	0.8

*En empresas de Jurisdicción Federal. STPS

En junio de 2008, las revisiones salariales y contractuales efectuadas por las organizaciones sindicales en las empresas de competencia federal arrojaron como resultado que las percepciones de los trabajadores fueran incrementadas en un 23.5 por ciento, en promedio, para todas las ramas industriales o de prestación de servicios, correspondiendo el mayor incremento (18.4 por ciento) a los incentivos de productividad; 4.3 directo al tabulador de salarios, y 0.8 por ciento a las prestaciones.

En comparación al incremento total logrado también en junio del año pasado y que fue del 5.9 por ciento, este mes de junio reciente las negociaciones colectivas arrojaron un



porcentaje de incremento considerablemente mayor (casi el doble), destacándose de manera importante lo ocurrido en los bonos de productividad.

Visualizando el período anualizado comprendido entre junio de 2007

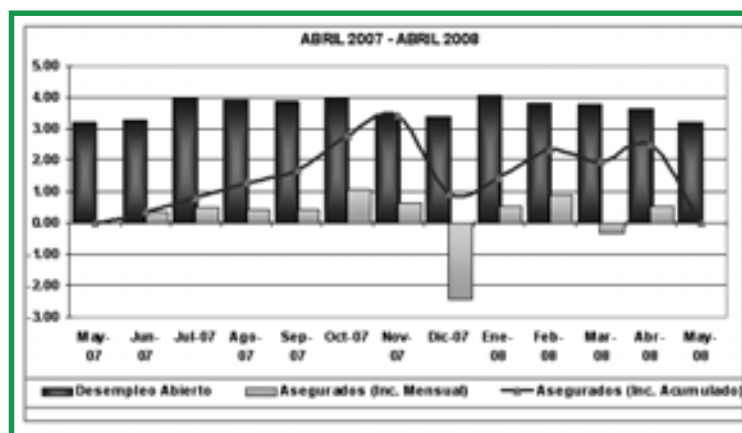
y junio de 2008 se tuvo un incremento promedio mensual de 4.35 por ciento a los salarios; 5.18 por ciento derivado de los incentivos o bonos de productividad y 0.54 por ciento de incremento promedio a las prestaciones.

EMPLEO Y DESEMPLEO Mayo 2007 - Mayo 2008

MES / AÑO	TASA PORCENTUAL DE DESEMPLEO ABIERTO*	TRABAJADORES ASEGURADOS EN EL IMSS		
		TOTAL **	INCREMENTO PORCENTUAL	
			ANUAL	ACUMULADO
2007				
Mayo	3.23	13,970,424	—	—
Junio	3.26	14,017,106	0.33	0.33
Julio	3.95	14,084,689	0.48	0.82
Agosto	3.92	14,147,786	0.45	1.27
Septiembre	3.87	14,207,679	0.42	1.70
Octubre	3.93	14,360,105	1.07	2.79
Noviembre	3.46	14,449,651	0.62	3.43
Diciembre	3.40	14,099,682	-2.42	0.93
2008				
Enero	4.06	14,172,028	0.51	1.44
Febrero	3.81	14,294,544	0.86	2.32
Marzo	3.78	14,245,463	-0.34	1.97
Abril	3.61	14,316,696	0.50	2.48
Mayo	3.24	n/d	—	—

*Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI ** Permanentes y eventuales en zonas urbanas. IMSS
n/d: No disponible por ajustes metodológicos del IMSS.

En mayo de 2008, el número de personas en situación de desempleo abierto por no contar con un empleo contratado formalmente o bien dedicarse alguna actividad de autoempleo, presentó una proporción de 3.24 por ciento del total de la Población Económicamente Activa. Con tal porcentaje, la desocupación laboral fue reducida en 10.25 por ciento con respecto al nivel del, mientras que en el período de los últimos doce meses la proporción de personas sin empleo subió desde 3.23 por ciento, con lo cual la desocupación incrementó en 0.31 por ciento.



Por otro lado, el número de personas con empleo formal representado por el número de trabajadores asalariados afiliados en forma permanente y eventual al Instituto Mexi-

cano del Seguro Social, no presentó movilidad alguna en razón de que por corrección metodológica del propio Instituto, las cifras de mayo último no están disponibles.