



TRABAJO

INFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL PARA DIRIGENTES SINDICALES



**El trabajo forzoso
es la antítesis del
trabajo decente: OIT**

**Educación financiera
para los niños, por la
mejor distribución
del salario**

**Transportistas: elementos indispensables para hacer
llegar a personas y mercancías a su destino**

Entrevista con Juan Carlos Velazco, Secretario de Transporte,
del Comité Nacional de la CTM

Un nuevo modelo de *seguridad en el trabajo*: sistema 365

Como siempre, le invitamos a que visite nuestra página web: www.conampros.gob.mx, para consultar las novedades, obtener información o calificar los servicios que el **Comité Nacional Mixto de Protección al Salario** le proporciona.

También le recordamos que nos puede seguir en *Twitter* y *Facebook*.

En esta edición, *"Mundo del Trabajo"* le ofrece información sobre aguinaldo en su sección de **"Derechos Laborales"** donde se explican ampliamente los elementos legales y fiscales que conforman al aguinaldo.

En qué consiste, cuántos días corresponden a los trabajadores, desde cuándo se otorga esta prestación, su vigencia, cómo ejercer este derecho y las condiciones en que debe ser recibido.

En **"Presencia"** tenemos una entrevista con Juan Carlos Velazco, líder cetemista, quien habló sobre los problemas que enfrentan los transportistas afiliados a esa central obrera y la forma en que les han hecho frente.

Este número muestra en su sección **"Productividad"**, el sistema 365 que ha puesto en marcha una empresa cementera y que dio a conocer frente a todos los trabajadores del ramo.

Este sistema de seguridad cambia el concepto de que la seguridad es responsabilidad de cada individuo y se manifiesta bajo un concepto grupal en donde todos los trabajadores deben tomar parte en las acciones enfocadas a conservar la seguridad, el bienestar y la vida de todos.

El artículo **"De Fondo"** habla sobre el trabajo forzoso, como una antítesis del trabajo decente, ya que lo describe como una forma de explotación humana.

Pone de manifiesto diversas cifras que se manejan en el mundo sobre las personas que están sujetas a alguna forma de trabajo forzoso o en servidumbre.

Además se expresa cómo esta forma de explotación humana es consecuencia de la trata de personas y la forma en que algunas naciones han propuesto el combate a este problema.

En **"Entorno"** se aborda la problemática de los trastornos de la memoria que aquejan a los adultos mayores, como derivación del aumento de la expectativa de vida y el sedentarismo que se vive actualmente.

Se describe la función que tiene la memoria en nuestra vida, los factores de riesgo que propician la pérdida de los recuerdos y la manera en que podemos actuar para prevenir sus alteraciones.

"Protección al salario" le brinda una guía para la educación financiera de los niños, por considerar que es importante que los trabajadores enseñen a sus hijos cuánto cuesta ganar el dinero y cómo deben distribuirlo en los diferentes gastos.

Un punto muy importante a destacar es el ahorro, como resultado de que todos los miembros de la familia aprendan a gastar y a consumir con responsabilidad. Esto dará lugar al mejor cuidado del salario y en general, al de los ingresos de la familia.



Directorio

COORDINACIÓN GENERAL

Gustavo Jáuregui Aguilar

CONSEJO EDITORIAL

† Enrique Aguilar Borrego

Miembro Fundador del
Consejo Editorial

Ramón Humberto Ojeda Silva

Vicepresidente del Congreso del Trabajo

José Luis Mondragón Paz

Federación Revolucionaria de Empleados
y Trabajadores

COORDINACIÓN EDITORIAL

Estela Méndez García

DISEÑO EDITORIAL

Gabriel González Olivos

COLABORADORES

Angelina Ledesma González

Marcelo García Molar

Dr. Rubén Antonio Gómez Mendoza

Felipe Acosta Chávez

DIGITALIZACIÓN

Celerino Pérez Escobar

ATENCIÓN AL PÚBLICO

María de la Luz Estrada Salazar

DISTRIBUCIÓN CONAMPROS

Departamento de Recursos

Materiales y Servicios Generales

Departamento de Asesoría Cultural

Av. Ricardo Flores Magón No. 44

Col. Guerrero, C.P. 06300

Tels. 5001-0101, 5001-0102

Fax: 5001-0102

mundodeltrabajo@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.

Índice

Editorial 1

Breves del trabajo 3

De fondo 6

El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente: OIT

Entorno 11

Trastornos de la memoria en el adulto mayor

Presencia 16

Transportistas: elementos indispensables para hacer llegar a personas y mercancías a su destino

Productividad 18

Cero accidentes es el camino para elevar la productividad: Seguridad laboral

Derechos laborales 21

¡Aguinaldo!

Protección al salario 25

Educación financiera para los niños, por la mejor distribución del salario



Tu opinión nos interesa, evalúa el servicio en www.conampros.gob.mx/participacionciudadana

Resultados de 2011: Infonacot

Para dar capacidad de compra a más trabajadores a partir del 15 de noviembre todas las dependencias de la *Administración Pública Federal (APF)*, se afiliaron al Infonacot; con esta acción los más de 2 millones de trabajadores al servicio del Estado en todo el país tendrán acceso a esta prestación laboral. Así lo dijo Gabriel Ramírez, *Director General del Instituto Fonacot*.

El funcionario añadió que al otorgar la oportunidad de acceder a los créditos para la adquisición de bienes y servicios, así como al de efectivo que ofrece el Instituto, a tasas y plazos competitivos, con descuentos vía nómina, se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Este hecho coincide con los esfuerzos del Instituto por ampliar la cobertura a un mayor número de mexicanos, de tal forma que en un futuro próximo, cualquier trabajador del sector formal que lo desee, tenga acceso al crédito **Fonacot**.

También señaló Gabriel Ramírez, que en los últimos años, el Instituto ha trabajado en el fortalecimiento de las redes de centros de trabajo y establecimientos comerciales afiliados, para que más y mejores establecimientos comerciales acepten la tarjeta **Fonacot** como forma de pago.

Actualmente con el crédito **Fonacot** se puede adquirir línea blanca; electrónica; muebles; materiales para construcción; equipamiento

para vivienda; servicios médicos; seguros; servicios notariales, turísticos, educativos; equipos de cómputo, comunicaciones; ropa; calzado; juguetes y servicios funerarios, además de un crédito en efectivo de hasta dos meses de su sueldo.



Expo Capital Humano 2011: Mejoras estratégicas para sus colaboradores

Se llevó a cabo la cuarta edición de la *Expo Capital Humano* organizado por el *Grupo Findalex*, en donde participó la *Secretaría del Trabajo, Infonavit* y el *SAT*, como socios estratégicos.

El objetivo de la *Expo Capital Humano* fue mostrar los temas actuales y las más recientes tendencias, como: *mejores tecnologías, redes sociales, deporte empresarial, salud laboral y RSE*; ofreciendo de esta manera a los asistentes nuevas estrategias para la gestión de recursos humanos. Así lo informó Philippe Surman, *Director Ejecutivo del Grupo Findalex*.

Para este fin se llevaron a cabo conferencias y talleres con expertos en materia de capital humano,

quienes hablaron sobre las estrategias para ayudar a mejorar el ambiente laboral en las empresas y el desempeño de los recursos humanos.

Luz Argelia Paniagua Figueroa, *Directora de Capacitación de la STPS*, destacó la capacitación como un elemento muy importante en la inversión que beneficia tanto a los trabajadores, como a las empresas.

También asistieron al evento: Rodolfo Arias Díaz, *Titular de la División de Prevención de Riesgos de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social*; Luis Martín del Campo, *Gerente Sr. Administración del Patrimonio Social del Instituto del Fondo Nacional de la*

Vivienda para los Trabajadores y Marco Pérez de Acha, *Administrador Central de Capital Humano del Servicio de Administración Tributaria*.



Mayor promoción de beneficios de la Ley de Ayuda Alimentaria

A nueve meses de haber entrado en vigor la *Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores*, la *Senadora* María de los Ángeles Moreno, dijo que debe ser considerada como un importante apoyo que contribuye no sólo a mejorar la salud de la clase obrera, sino a evitar el ausentismo, prevenir enfermedades y reducir sustancialmente los accidentes laborales.

Señaló que la *Ley* busca promover, de manera voluntaria, que los patrones adopten esquemas de ayuda alimentaria en beneficio de sus trabajadores, y al mismo tiempo ofrece estímulos fiscales a las empresas que la adoptan.

Reconoció el papel que realiza la **CTM** para lograr que más trabajadores afiliados a la central obrera se vean beneficiados con la ley.

Confió que en el mediano plazo esta *Ley* beneficiará a 15 millones de trabajadores, pues se trata de una prestación que puede darse de varias maneras para hacerla accesible a cualquier tipo y tamaño de empresa, con: vales en tarjeta o papel, en comedores industriales o un espacio ex profeso para tomar los alimentos.

María de los Ángeles Moreno insistió en la necesidad de dar vigencia a la *Ley de Ayuda Alimen-*

taria, a fin de que opere y la norma cumpla su función, de acuerdo a lo que aprobó el *Congreso de la Unión* hace nueve meses.



Plan de acción para el crecimiento y el empleo: G-20

Con el objetivo de propiciar una más rápida recuperación de la economía mundial, se presentó un *Plan de Acción para el Crecimiento y el Empleo*, durante la *Cumbre de Líderes del Grupo de los 20 (G-20)* en Cannes, Francia.

En este documento los líderes que conforman el **G-20** coincidieron en que el empleo debe estar en el centro de las acciones y de las políticas, para restaurar la confianza entre los ciudadanos y lograr un crecimiento sostenible y equilibrado.

También renovaron sus compromisos para combatir el desempleo y promover el trabajo decente, especialmente para los jóvenes

y otros grupos que han resultado afectados por la crisis económica.

Se comprometieron a promover y asegurar el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, además de reconocer el papel esencial del diálogo social, e invertir en “pisos de protección social” en cada país, como el acceso a la salud, entre otras acciones.

En 2012 se llevará a cabo la reunión de *Ministros de Trabajo y Empleo del G-20* y la *Cumbre de Líderes del Grupo de los 20* en nuestro país.

Si desea consultar la versión original del *Plan de Acción para el*

Crecimiento y el Empleo puede visitar: <http://bit.ly/soCyxJ>; y la *Declaración de Cannes* está disponible en: <http://bit.ly/w2G3Z1>.



Infonavit promoverá la adquisición de vivienda vertical en zonas céntricas

El **Consejo de Administración del Infonavit** autorizó un programa piloto en el Distrito Federal, Jalisco y Nuevo León para promover la adquisición de vivienda vertical en zonas céntricas, que se traduzca en una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias, al tener ahorros derivados de menores tramos y tiempos de traslado.

Los derechohabientes obtendrán una menor tasa de interés lo que se traducirá en un incremento en su capacidad de compra de entre un **10 y 13 por ciento**, lo que comprenderá 5 mil operaciones para los próximos 12 meses.

Víctor Manuel Borrás Setién, *Director General del Infonavit*, dijo que este proyecto tiene como objetivo aprovechar la infraestructura vigente y planeada de las ciudades y disminuir los costos de construcción.

Según la *Encuesta Nacional de Calidad de Vida*, la ubicación y el sentido de propiedad hacia la formación de un patrimonio son los atributos que más valoran los derechohabientes y acreditados, ya que repercuten directamente en su calidad de vida, señaló Borrás Setién.

El derechohabiente puede solicitar un incentivo para adquirir vivienda

vertical nueva o usada y aplicará en la modalidad de crédito *Tradicional* y *Cofinavit*, y puede ser una propiedad en régimen de condominio o copropiedad.



Centésima Segunda Asamblea General Ordinaria del Instituto Mexicano del Seguro Social

Durante la *Centésima Segunda Asamblea General Ordinaria del IMSS*, Daniel Karam Toumeh, *Director General* de ese Instituto mencionó que a 68 años de su fundación, el **IMSS** es una institución vigorosa y dinámica.

Informó que en la encuesta más reciente sobre los servicios médicos del **IMSS**, se obtuvieron como resultado que 8 de cada 10 derechohabientes están satisfechos con el servicio que se les brinda. Gracias a que diseñaron un programa de trabajo para atender a los derechohabientes, en: *altos tiempos de espera, maltrato y la entrega incompleta de medicamentos*.

Esto se logró incrementando la capacidad instalada en camas hospitalarias, 60 unidades médicas


nuevas y 158 más que fueron ampliadas y remodeladas; se mejoraron los procesos y se ampliaron los turnos del personal médico (*incluso en fines de semana*), precisamente para abatir el rezago quirúrgico y lograr que la gente reciba tratamiento o cirugía a tiempo, dijo.

También señaló, que se llevó a cabo (*junto con la representación sindical*), un programa de capacitación orientado a la calidad y a la calidez, en el que participaron 50 mil trabajadores y en los próximos meses se capacitarán 50 mil más; y se establecieron incentivos de productividad, por buen trato con base en las encuestas.

Con la respuesta responsable del sector farmacéutico, se obtuvieron ahorros importantes en los insumos

para la salud y se abatió el desabasto de medicamentos, concluyó.





El trabajo forzoso es la antítesis del trabajo decente: OIT

Marcelo García Molar

Jefe del Departamento de Análisis Económicos del **CONAMPROS**

“Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.”

Declaración Universal de Derechos Humanos, Artículo 4

La lucha para erradicar el trabajo forzoso en el mundo ha sido un esfuerzo permanente; no obstante, en los últimos años éste se ha acentuado a causa de las crisis financieras y el contraído crecimiento de las economías. El trabajo forzoso se ejerce bajo coacción, sus principales víctimas: los trabajadores migrantes y,

mujeres y niños (*quienes caen en las redes de trata y tráfico de personas*)..

Se estima que en todo el mundo hay más de 12 millones 300 mil personas sujetas a alguna forma de trabajo forzoso o en servidumbre. De ellas, 9 millones 800

mil son explotadas por agentes privados, y de estas últimas más de 2 millones 400 mil están sometidas al trabajo forzoso como consecuencia de la trata de personas.

La *Organización Internacional del Trabajo*, a través de su informe global, El costo de la coacción, dado en el 2009 en el seno de la *98ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, realizada en Ginebra, diagnostica además, que las cifras más altas se registran en Asia, con unos 9 millones 400 mil personas afectadas, seguidas por aproximadamente un millón 300 mil en América Latina y el Caribe, y al menos 360 mil en los países industrializados.

Estimaciones del costo total derivado de la coacción (dólares estadounidenses)

	Número de víctimas en situación de explotación y sumisión al trabajo forzoso	Número de víctimas de la trata	Cifra total de salarios incompletos	Importe total de las tasas de reclutamiento	Costo total derivado de la coacción
Economías industrializadas	113,000	74,133	2,508,368,218	400,270,777	2,908,638,995
Economías en transición	61,500	59,096	648,682,323	42,675,823	691,358,145
Asia y el Pacífico	6,181,000	408,969	8,897,581,909	142,855,489	9,040,437,398
América Latina y el Caribe	995,500	217,470	3,390,199,770	212,396,124	3,602,595,894
África Subsahariana	537,500	112,444	1,494,276,640	16,994,438	1,511,271,079
Oriente Medio y África del Norte	229,000	203,029	2,658,911,483	551,719,286	3,210,630,769
Total	8,117,500	1,075,141	19,598,020,343	1,366,911,936	20,964,912,279

Nota: De los cálculos se ha excluido a las víctimas de la explotación sexual forzosa con fines comerciales.

De acuerdo con el informe de la **OIT**, alrededor del **56 por ciento** de todas las personas sometidas en el mundo al trabajo forzoso son mujeres y niñas, y de éstas se desprenden ganancias anuales de mínimo 32 millones de dólares (*derivadas solamente de la trata de personas*). En América Latina, al menos 250 mil personas son también víctimas de trata, una actividad que produce beneficios ilícitos por hasta mil 348 millones de dólares en el mismo periodo.

Los antecedentes de la lucha para erradicar el trabajo forzoso datan de 1930 y están en el Convenio 29 de la **OIT** sobre el trabajo forzoso, el cual fue ratificado por México en agosto de 1935. Y se definía que el “*trabajo forzoso u obligatorio*” designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual, dicho individuo, no se ofrece voluntariamente.

Sin embargo, en las condiciones actuales el trabajo forzoso tampoco designa situaciones de pura necesidad económica, como cuando un trabajador se siente incapaz de dejar el puesto de trabajo debido a la falta real o supuesta de alternativa de empleo. El trabajo forzoso constituye una





grave violación a los derechos humanos y una restricción de la libertad de la persona, según la definición contenida en los convenios de la **OIT** relativos a este tema.

La **OIT** cita que existen casos de amenazas de denuncia a la policía o a las autoridades migratorias cuando la víctima se encuentra en una situación laboral ilegal. En ocasiones los empleadores también exigen a los trabajadores que les entreguen sus documentos de identidad y, posteriormente, los amenazan con confiscárselos a fin de someterlos a un trabajo forzoso.

Si bien el trabajo forzoso puede darse con especial frecuencia en determinadas actividades o sectores económicos, su situación está determinada en realidad por la naturaleza de la relación entre un trabajador y un empleador, y no por el tipo de actividad realizada, independientemente de las implicaciones difíciles o peligrosas.

La evolución del trabajo forzoso en los últimos años, incluidas las principales modalidades y la incidencia geográfica de este abuso, registra un mayor número de trabajadores migrantes, particularmente aquellos contratados en el extranjero mediante una serie de intermediarios del mercado laboral, tanto autorizados como informales.

El aumento de esta fuerza de trabajo en los últimos años, cada vez involucra a más mujeres jóvenes destinadas al servicio doméstico y otras actividades; quienes se ven obligadas a pagar honorarios excesivos por contratación a los traficantes de mano de obra. Asimismo, son engañadas sobre las condiciones de empleo y privadas de su libertad o impedidas de cambiar de trabajo en el país de destino si así lo decidieran.

Existe sospecha de complicidad entre los intermediarios en los países de origen y los empleadores en los países de destino, para engañar a los trabajadores migrantes, sobre salarios justos y condiciones de empleo, lo cual se percibe como una moderna forma de servidumbre por deudas.

Algunos indicadores detectaron que en la contratación de personas se hace uso de engaños o acciones coercitivas, lo cual pone a las personas en un estado de abuso y vulnerabilidad, condiciones de trabajo de explotación, formas de coacción y la imposición de restricciones al llegar a su destino.

Es por ello, que la **OIT** llama la atención respecto de las agencias de empleo privadas y la protección de los trabajadores migrantes, sobre la necesidad de un mayor consenso y directrices más claras, temas como el cobro de honorarios, contratos de trabajo o el derecho de los migrantes a corto plazo de cambiar de empleo o de negociar los términos de su contratación.

El costo de la coacción que pagan los trabajadores en situación de trabajo forzoso son salarios más bajos a los que se pagan en el mercado; en ocasiones por abajo del mínimo necesario para la subsistencia. Además, los trabajadores tienen que hacer pagos excesivos por costos de viaje o alojamiento, comida y otros conceptos. Salarios más bajos incluyen también horas extraordinarias de trabajo más baratas, o que no son remuneradas, o son indebidamente pagadas.

La **OIT** plantea que para conocer el déficit en el pago de los salarios indebidamente rebajados por los empleadores, se hace a partir de la suma del salario dejado de abonar para los principales sectores de actividad en que el trabajo forzoso es más probable; es decir, la agricultura, la industria y los servicios.

Se presume que la distribución del trabajo forzoso entre los tres sectores de actividad de la región de que se trate puede extrapolarse a partir de la distribución general de los trabajadores de los países seleccionados. Las cifras regionales correspondientes a los salarios indebidamente rebajados por el empleador en cada sector se calculan multiplicando las cantidades salariales dejadas de pagar por trabajador en cada sector o región por el número de víctimas de trabajo forzoso de que se trate.

En cada país seleccionado, la distribución de las víctimas del trabajo forzoso entre los distintos sectores de actividad puede derivarse de la distribución del volumen total de la fuerza de trabajo empleada. La cuota correspondiente a la mano de obra en la producción varió entre un tercio y hasta un **90 por ciento**, según la región y el sector de actividad considerados.

De acuerdo con estimaciones elaboradas por la **OIT**, los costos laborales por trabajador en situación de trabajo forzoso equivalen en principio al **80 por ciento** del salario mínimo aplicable en el país estudiado. Este porcentaje se basa en una serie de estudios casuísticos según los cuales las víctimas del trabajo forzoso reciben un importe inferior al salario mínimo legal.

La **OIT**, a través del informe, dice que América Latina está tomando conciencia sobre los riesgos del trabajo forzoso; no obstante, registra que existen trabajadores migrantes en fábricas clandestinas donde son explotados.

Las investigaciones de la **OIT** indican que las principales actividades de trabajo forzoso es la servidumbre por deudas, cuando los trabajadores temporales son contratados por conducto de intermediarios sin licencia ni autorizados que atraen a los candidatos pagándoles anticipos, tras lo cual obtienen sus ganancias cobrando una serie de gastos inflados.

Ya que el trabajo forzoso está presente en todo el mundo, las acciones para su erradicación deben también ser concertadas a nivel global. Con este propósito la *Organización de las Naciones Unidas (ONU)* lanzó el *Pacto Mundial*, que consta de diez principios sobre prácticas empresariales en las esferas de los derechos humanos, las normas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

El *Pacto Mundial*, a través de los diez principios básicos elaborados por la **OIT**, es el medio a través del cual los empleadores pueden evitar el trabajo forzoso en sus propias empresas y cooperar en los esfuerzos más vastos de lucha contra esta forma de empleo y la trata de personas.

Las iniciativas de múltiples empleadores interesados en el combate del trabajo forzoso se exponen en el marco del movimiento de responsabilidad social de las empresas (**RSE**). Se trata de identificar los principales retos, tanto para las empresas como para el movimiento laboral.

Para las empresas globales, con bastas cadenas de suministro y subcontratistas, es probable que la preocupación principal sea la gestión de la cadena de abastecimiento. La imagen de varias empresas ha sufrido un grave deterioro al ser acusadas de utilizar trabajo forzoso en sus cadenas de suministro.

En los últimos cuatro años surgió una ola de acusaciones que afectó no sólo a empresas dedicadas a actividades consideradas de riesgo, como la agricultura y la construcción, con su elevado índice de ocupación temporal y de “*trabajo sucio, difícil y peligroso*”, sino también a empresas de sectores del acero, la electrónica, el calzado, textil y muchas más.

Las cadenas de proveedores y las pequeñas y medianas empresas integradas a las cadenas de suministro mundiales tropiezan con dificultades similares. En este caso, el riesgo que plantea el trabajo forzoso en las actividades de sus subcontratistas puede alcanzar no sólo su propia reputación, sino también la de todo el sector, lo cual a su vez puede tener amplias repercusiones en sus relaciones comerciales con los compradores de todo el mundo y en su acceso a los mercados mundiales.

Para contrarrestar esta moderna forma de esclavismo y explotación laboral que es el trabajo forzoso, la **OIT** hace uso de su liderazgo e influencia, con el objetivo de impulsar el diálogo social como herramienta fundamental para la implementación del trabajo decente en el mundo.





Con este propósito, dio inicio en el 2007 una estrecha relación entre la **OIT** y la *Confederación Sindical Internacional (CSI)*, quienes pusieron en marcha un proyecto mundial para la elaboración y difusión de una estrategia destinada a combatir el trabajo forzoso y la trata de personas. A partir de este contacto se dieron los primeros pasos para la *Alianza Sindical Global*.

La realización de una encuesta entre los afiliados a la **CSI** y las federaciones sindicales internacionales, mostró fehacientemente la necesidad de un compromiso del movimiento sindical en todo el mundo para luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas.

También se confirmó que en muchos países las actividades y estructuras sindicales ya abordaban estas cuestiones desde diferentes perspectivas; sin embargo, muchos de ellos carecían de los conocimientos técnicos, el potencial y los recursos necesarios para hacerlo exitosamente. La encuesta evidenció una gran necesidad de desarrollo de potencial, de orientación y de asistencia técnica.

El sindicalismo internacional al centrar su atención en los derechos y la protección de los trabajadores de sectores productivos, puede desempeñar un papel rector para abordar cuestiones relativas al trabajo forzoso. Uno de ellos, es la negociación de los acuerdos marco con sectores industriales determinados o individualmente con las empresas, donde se incluyan cláusulas contra el trabajo forzosos como parte de compromisos más amplios sobre los derechos laborales.

Asimismo, en el 2006 la Oficina de la **OIT** en Lima, Perú, y la *Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM)* sentaron un importante precedente al firmar el primer acuerdo entre un sindicato del ámbito mundial y la **OIT** con el fin específico de tratar la cuestión del trabajo forzoso. Por un nuevo acuerdo, firmado en diciembre de 2007, se extendió esa cooperación a toda América Latina y al Caribe.

En este contexto, la *Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC)*; la *Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM)*; y la *Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)*, han firmado ya en algunos países acuerdos para evitar el trabajo forzoso en empresas de esas ramas industriales.

La *Organización Internacional del Trabajo* reconoce a las organizaciones sindicales un gran protagonismo, ya que son interlocutores indispensables para el combate del trabajo forzoso. La asistencia que la **OIT** presta a las actividades destinadas a forjar una alianza sindical global contra el trabajo forzoso y la trata, encabezada por la *Confederación Sindical Internacional*, se ha traducido en una sensibilización progresiva al problema del trabajo forzoso y del esfuerzo que desempeñan los sindicatos para combatirlo.

Para la erradicación del trabajo forzoso, Roger Plant, *Jefe del Programa Especial de Combate al Trabajo Forzoso de la OIT*, propone una agenda para la acción coordinada a nivel nacional e internacional, y hace énfasis en el papel que pueden desempeñar los ministerios de trabajo y las inspectorías de trabajo, complementado la aplicación de otras leyes e intervenciones.

También reconoció que muchos países han adoptado nuevas leyes, en especial en contra de la trata con fines de explotación laboral y sexual. Asimismo, se han adoptado planes de acción a nivel nacional, mediante el establecimiento de programas transversales entre dependencias gubernamentales para ejecutar acciones coordinadas contra la trata, y en algunos casos contra el trabajo forzoso.

La **OIT** recomienda que la prevención debe ser concebida en su sentido más amplio; es decir, comprender y abordar los aspectos sistémicos de los mercados laborales y de la migración, que están en la raíz de esta problemática en un primer lugar.

En este sentido, Roger Plant destacó la participación de México en el taller de inspectores laborales, y tras señalar que fue invitado por el *Senado* mexicano el año pasado para asistir a la aprobación de una nueva legislación en la que se reconoce la criminalidad de la trata de personas, tanto por explotación sexual como laboral, hizo hincapié en que este es el mejor ejemplo regional para adoptar una nueva legislación en trata de seres humanos.

La legislación a que hace referencia el funcionario de la **OIT** (*Ley General en materia de trata de personas*), fue aprobada por el *Congreso* mexicano en abril de 2011.





Trastornos de la memoria en el adulto mayor

Dr. Rubén Antonio Gómez Mendoza

La memoria es la capacidad de guardar y poder rescatar cuando sea necesario, la información obtenida en el pasado inmediato o mediato. Esta función puede sufrir deterioro leve con el avance de la edad y se está expuesto a problemas menores debido a esos llamados “olvidos benignos” con escasa repercusión en la vida diaria.

Con mucha frecuencia y derivado del aumento de la expectativa de vida en las personas de todo el mundo, los trastornos de la memoria son motivo de comentarios, chascarrillos de café y quejas entre las personas de nuestras comunidades mexicanas como lo han sido en todo el mundo moderno. En muchos casos atribuido al avance de la edad; sin embargo las alteraciones comunes de la memoria no tienen la magnitud ni las repercusiones que propician las demencias, que alcanzan hoy niveles de trascendencia para la capacidad funcional individual y colectiva.

Importancia de la Memoria

Si bien es cierto que una memoria defectuosa, que se mantiene y progresa, no es normal a ninguna edad

y debe ser estudiada, se tiene que aceptar que esta función mental superior se puede ver disminuida o entorpecida por descuidos en otras funciones mentales superiores como la atención y el juicio, las que con la inteligencia son favorecidas por la educación que las personas vamos adquiriendo a lo largo de nuestras vidas. Está demostrado que lograr conocimientos con más de 8 años de educación escolar, reduce el porcentaje de la incidencia de la demencia.

A la vez quienes brindamos servicio de salud a los pacientes de *Edad Mayor*, encontramos confirmación de su aparición a edades más tempranas en personas analfabetas. Es por ello un factor de riesgo la nula o muy deficiente educación básica.

La memoria es la capacidad de guardar y poder rescatar cuando sea necesario, la información obtenida en el pasado inmediato o mediato. Esta función es fundamental para lograr independencia, autonomía y calidad de vida pues está estrechamente relacionada con las otras funciones descritas arriba y permite además regir la orientación en cuanto a saber quiénes somos, dónde estamos y en qué fecha nos encontramos, pero a la vez nos permite percibir nuestro entorno y la interacción con los demás; nos da la oportunidad de expresarnos con lenguaje fluido, pues gracias a ella podemos evocar (*recordar*) nombres de personas, palabras, conceptos, cosas o hechos, previamente conocidos, analizados y codificados; esta recibe el nombre de memoria de largo plazo, la que puede ser de dos tipos:

Episódica (*datos autobiográficos o hechos de la propia vida*) y **memoria semántica**: *de conceptos y conocimientos generales adquiridos en el pasado mediato.*

La **memoria de procedimientos y habilidades motoras**: *como son manejar el automóvil y guiar una bicicleta.* Esta función puede sufrir deterioro leve con el avance de la edad exponiendo a problemas menores debido a esos llamados “*olvidos benignos*” con escasa repercusión en la vida diaria.

La **memoria semántica** que permite comprender y expresar lenguaje; se altera poco o nada. De igual forma le sucede a la memoria episódica o autobiográfica y a la fluidez verbal. Su estrecha relación con la inteligencia, permite perdurar con mayor fortaleza la memoria mediata.

La razón reside en que existen dos tipos de Inteligencia:

La cristalizada: *que representa la experiencia, la que puede continuar desarrollándose a lo largo de la vida.*

La fluida: *que exige fijar nuevos conocimientos y adaptarse. Esta sufre deterioro en grados variables para cada individuo.*

Factores de Riesgo para el deterioro de la Memoria:

Entre los factores más importantes se encuentran: situaciones de conflicto en la vida de las personas; grandes penas, el sentimiento de pérdida (duelo, jubilación; desempleo, ausencia prolongada de los padres con vivencias conflictivas) conflictos económicos; divorcio, separación de los miembros integrantes de la familia; cambios de residencia; despojo de bienes; reclusión en orfanatos en la infancia; reclusión forzada en asilos de padres o abuelos.

Muchas de éstas situaciones llevan a grados variables de ansiedad y depresión, insomnio crónico, aislamiento social y pérdida de la confianza en sí mismo, tendencia al alcoholismo o al uso desmedido de fármacos, tabaco y drogas psicotrópicas. Con el avance de la edad las personas con dichos factores de riesgo, tienden a modificar estilos de vida saludables y favorecen la suma de patologías orgánicas entre ellas: la obesidad, el síndrome cardiometabólico; la hipertensión arterial; la diabetes mellitus y las complicaciones que propician daño en las arterias, el corazón, el cerebro y todo el árbol vascular en general; contribuyendo al deterioro de tales órganos con el avance de la edad.

Factores favorables para el buen funcionamiento de la memoria:

Es prioritario promover la calidad de vida desde la infancia. De ahí la importancia de identificar las enfermedades que han ocurrido en nuestros ancestros, ya que tales padecimientos tienen caracteres hereditarios, como son la diabetes mellitus y la hipertensión arterial; también los problemas cerebrales (epilepsia, parkinson, demencia y otros),

pueden heredarse en la descendencia. Ante la alta longevidad, estas precauciones ayudarán a las nuevas generaciones a llevar una vida saludable y exitosa.

Es imperativo el que se adquiera la cultura de prevención a todos los niveles y de igual forma que se cumplen los programas de vacunación en los niños, se fomente la cultura física con estilos de vida óptimos y predomine en cada individuo el autocontrol de su salud.

Conservar un buen estado físico es una prioridad, a la vez de conservar un entorno ambiental con múltiples estímulos y afecto de familiares y amigos; es decir se debe pugnar por mantener una motivación constante en el diario convivir.

¿Cuándo debe ser valorada una persona con trastornos de la memoria?

Es frecuente que tanto el paciente como los familiares no le den importancia a los trastornos iniciales, es por ello conveniente que toda persona mayor de 60 años, o inclusive en personas de edad madura; en quienes haya habido cualquiera de los factores de riesgo enunciados o bien aquellos que con espíritu precautorio, se anticipen al final de su vida laboral o en momentos de duelo o mudanza; deberá efectuarse una valoración por un médico experto.

Debemos aclarar que hay casos en los que se informa de pérdida de memoria y en realidad estamos ante problemas de falta de atención adecuada o un estado depresivo derivado de conflictos o penas muchas veces reprimidos o bien ocultos por la persona ante sus familiares. También se pueden dar situaciones de pérdida de la habilidad para recuperar datos o hechos o nombres, sin que ello afecte la vida cotidiana de la persona.

Hay tres situaciones en el adulto mayor, que repercuten sobre la memoria sin que signifiquen problemas demenciales:

- 1. Los trastornos de memoria relacionados con la edad llamados "Olvidos benignos". Son episodios de olvidos que ocurren producto de distracciones que tienen personas con numerosas actividades simultáneas pero que no alteran otras funciones mentales como: lenguaje, juicio, cálculo y orientación, permitiendo su desempeño sin menoscabo mayor.**
- 2. Deterioro cognoscitivo asociado a la Edad. Son trastornos aislados en las funciones de cálculo, memoria reciente, orientación, lenguaje; pero estas personas se mantienen estables, sin grandes cambios por largos periodos de tiempo. En ésta situación no se afectan las actividades de la vida diaria de las personas (AVD) ni las relaciones familiares o sociales.**





Existe en estas personas como atributo, un cierto grado de capacidad de adaptación a las circunstancias que se presenten en la vida. Por ejemplo el ingreso a un asilo, albergue; donde continuará su vida dejando atrás el hogar que existió alguna vez.

3.- Se debe considerar la existencia de un estado intermedio, que se ha denominado: “deterioro cognoscitivo leve”, en el cual hay pérdida de la memoria en un grado mayor para la edad del paciente, pero que no alcanza a cumplir los criterios para calificarlo como demencia. Es por supuesto de mayor severidad que el anterior; en éstos casos que han sido estudiados por 4 a 8 años, se ha visto una progresión hacia demencia tipo Alzheimer en un 10 a 15 por ciento de los casos. Estos casos deben ser estudiados por el gabinete de neuroimagen para determinar cambios en áreas del cerebro que pueden haberse dañado.

Algunos continúan estudiando si éstos cuadros para concluir, si como piensan otros, deben considerarse como *Predemencia*, pues calificar a personas sobre posibles riesgos tiene implicaciones éticas.

Enfermedades que pueden propiciar alteraciones de la memoria

Existen múltiples enfermedades que enfrentan las personas de *Edad Mayor* responsables de trastornos de la memoria asociados o no con trastornos cognitivos, algunos de los cuales pueden ser transitorios o pasajeros. Con frecuencia la pérdida de líquidos y sales del cuerpo, en especial las secundarias, debido al excesivo calor de diversas regiones del país, más aún si hay vómitos y diarrea, en ancianos que por atrofia del centro de la sed, ya no toman líquidos suficientes y poseen menor cantidad de líquido en su cuerpo, lo que trastorna la circulación de la sangre a las áreas vitales como el cerebro.

Estos pacientes pueden tener episodios de trastornos de memoria, confusión y delirio. Su hidratación adecuada resuelve en la mayoría de las veces estos casos. De igual forma se puede observar en quienes reciben en forma crónica anticolinérgicos o antidepresivos y/o ansiolíticos. En éstos casos la suspensión de los medicamentos permite la regresión de los síntomas.

La depresión solapada y no tratada en ancianos recluidos en asilos o que viven la soledad extrema, pueden permitir un comportamiento que lleva a calificarlos como dementes por la gente o familiares, pero con un tratamiento con antidepresivos adecuados, puede permitir regresar a la normalidad a muchos de estos enfermos. Su asociación con el Parkinson es casi obligada, por lo que estos pacientes requieren de un tratamiento conjunto de antiparkinsonianos y antidepresivos.



Los traumatismos craneoencefálicos derivados de caídas por accidentes, que dejan alteraciones en la marcha, pueden propiciar angustia por el temor a nuevas caídas; desencadenan episodios transitorios que pueden resolverse con la transmisión de confianza y serenidad que brinde tanto el médico como un buen cuidador sea familiar o no.

La intoxicación alcohólica crónica puede llevar a episodios que al inicio son pasajeros, pero con el tiempo pueden convertirse en permanentes por daño al cerebro en las áreas donde se almacena la memoria. Los pacientes con hipotiroidismo pueden tener también estos trastornos que se revierten con el tratamiento adecuado con levotiroxina. En quienes no son atendidos o se pasa por alto éste diagnóstico pueden progresar a trastornos demenciales.

¿El paciente advierte el problema de pérdida progresiva de la memoria?

La cultura y un carácter sensato pueden permitir que el paciente solicite su evaluación. Cuando las actividades de su vida personal se van alterando, sin encontrar palabras o hechos comunes y en forma cada vez más frecuente, son el cónyuge o el cuidador, los vecinos o amigos, quienes pueden confirmar la ocurrencia de olvidos sistemáticos y progresivos. Es por ello que es sumamente importante la detección temprana de los trastornos de la memoria, ello permitirá el tratamiento de situaciones reversibles; mejorar el apego a su médico y a sus medicamentos. Pero más aún se pueden anticipar medidas para evitar crisis, accidentes y otras complicaciones desagradables e irreparables.

Por todo lo anteriormente expuesto es prioritario que familiares, amigos, vecinos y la comunidad mexicana en general tenga mayor información sobre estos problemas, para su orientación y atención adecuadas.

¿Hay una esperanza?

Sí. Las investigaciones son permanentes en varios centros de estudio en el primer mundo y en especial con el diagnóstico temprano de las patologías que toda persona mayor va acumulando y que se obser-



van simultáneamente, por lo que cada paciente es diferente y deberá ser estudiado en forma individual, de ahí el aforismo existente en Medicina: *“No hay enfermedades, hay enfermos”*; por lo que para mantener la mejor calidad de vida, se requiere un tratamiento integral donde se atiendan los problemas derivados de las enfermedades que afecten al paciente, pero además sus problemas psicosociales que influyen en forma determinante en muchos casos.

Tan importante papel lo tienen los medicamentos neuroprotectores, los antidepresivos y ansiolíticos; pero simultáneamente y de gran valor es la existencia de un personaje básico: **EL CUIDADOR**; sea familiar o no, para la supervisión y cumplimiento del plan de manejo de cada paciente.

Cabe esperar que las investigaciones de primer nivel muy pronto nos confirmen si se logran nuevos medicamentos o bien si con el uso de *Microchips* o *Células Madre*, se pueda permitir corregir la ausencia de células nerviosas que todo ser humano va perdiendo con el avance de la edad y más aún en quienes tienen hábitos nocivos, se exponen a entornos perjudiciales para el cuerpo y la mente.





Transportistas: elementos indispensables para hacer llegar a personas y mercancías a su destino

Estela Méndez

Los transportistas unitarios en la modalidad hombre-camiión, porque sólo cuentan con una unidad de su propiedad, enfrentan un sinnúmero de dificultades para realizar su labor y llevar un ingreso a su hogar.

Los transportistas que militan en **CTM** no son las grandes empresas flotilleras con 200 o 300 camiones, sino que son los llamados *hombre-camiión*, es decir concesionarios con una sola unidad; por lo que en entrevista exclusiva para *Mundo del Trabajo*, Juan Carlos Velazco, *Secretario de Transporte, del Comité Nacional de la CTM*, habló de los problemas que cotidianamente enfrentan estos trabajadores para llevar el sustento a sus hogares.

¿Cuál es la situación que viven los transportistas agremiados en la CTM?

R. En **CTM** se encuentran afiliados concesionarios de taxi, transporte público de pasajeros y choferes de tracto-camiones y camiones de carga, cuyo vehículo es su único patrimonio.



Además es su fuente de ingresos, con lo que llevan dinero a sus casas para alimentación, vestido, calzado, educación para sus hijos y gastos de salud.

¿A qué problemas se enfrentan estos trabajadores en la cotidianidad de su labor?

R. El tema de la inseguridad es algo que afecta a todo México en donde el transporte no está exento, al contrario.

Por ejemplo, en una semana han llegado a robar 4 o 5 camiones. Van por los camiones porque la carga no les sirve de mucho; estoy hablando de arena, graba u otros materiales de construcción que transportan nuestros compañeros. No son cosas de mucho valor, si no se pueden colocar en el mercado, y este tipo de cargas no se comercializan fácilmente.

Sin embargo, cuando le roban su camión, su taxi, a un compañero nuestro, lo dejan sin nada, sin comer, porque es su único sustento, es su herramienta de trabajo, ¡es terrible! Por eso la seguridad es un tema que nos debe preocupar y nos debe ocupar.

¿Qué han hecho para resolver el problema de inseguridad?

R. En algunas ocasiones nos hemos coordinado con la *Secretaría de Seguridad Pública*, con buenos resultados; principalmente en el robo de tracto-camiones en la salida a Querétaro (*que estaba siendo una constante*), y ahí los compañeros se dieron cuenta que cuando había un robo se veía un carro en el lugar, es decir el mismo carro estaba presente cuando se daba el robo de un camión. Este dato se le proporcionó a la **SSP**

y se estableció un operativo que tuvo éxito, por lo que se disminuyó el número de asaltos.

Este tipo de robos hacen mucho daño a los compañeros porque es muy difícil recuperar los camiones. Un camión que se roban en el D.F. aparece a los 5 o 6 años en otra entidad federativa ya repintado. Por eso, tenemos protocolos de seguridad: no transitar por carreteras despobladas o lugares peligrosos, no hacerlo en la madrugada.

¿Es posible utilizar el apoyo de los seguros y otros mecanismos para localizarlos?

R. Estamos en el desarrollo de un programa de seguros y también en pláticas con las empresas que tienen localización satelital, para que den un precio accesible a los compañeros, quienes no pueden pagar 6 u 8 mil pesos por localizadores satelitales en el tracto camión y otra cantidad similar en la góndola, porque para ellos resulta muchísimo dinero.

Pretendemos llegar a un arreglo por volumen, porque nosotros tenemos afiliados en el país a más de 100 mil transportistas en todas las modalidades. Podría ser un buen negocio para ambas partes (*transportistas y empresas*), con la ventaja de que nuestros compañeros puedan recuperar su unidad por el localizador vía satelital; con el que tengo entendido, que se recupera buena parte de lo que se reporta con oportunidad; pero todos tenemos que hacer un esfuerzo.


Lo más importante es encontrar las unidades en el estado en que fueron robadas, antes de que sean deterioradas, porque es la manera en que un trabajador puede llevar un ingreso a su familia.

Además del combate al delito de robo ¿existen otros proyectos desarrollados por ustedes?

R. Los insumos de operación técnica también son parte importante en el desarrollo del trabajo de los transportistas: *gasolina, diesel, llantas, lubricantes, refacciones...* así como los seguros: *de pasajero, de carga, o de los propios camiones*. Todos estos son costos muy elevados para el transportista unitario. Pero hemos recibido instrucciones de nuestro dirigente Don Joaquín Gamboa Pascoe, de atender a nuestros compañeros y buscar fórmulas que permitan abaratar costos.

Por eso estamos convocando a las aseguradoras para hacer "*un traje a la medida*" de nuestros compañeros, para contratar un seguro de pasajeros, daños a terceros y robo; que sería lo básico a precios accesibles y que se puedan pagar en mensualidades o en forma trimestral.

Generalmente ellos mismos le dan mantenimiento a las unidades, repotencializando las máquinas y dejando los tracto-camiones en buen estado, pero para evitar la chatarrización estamos viendo la posibilidad de constituir una empresa integradora para hacer alianzas comerciales con Estados Unidos, China y la Unión Europea y abatir costos en la adquisición de llantas, lubricantes, piezas o incluso de unidades.

En cuanto a los constantes aumentos de gasolina y diesel, que están consumiendo el patrimonio de los compañeros, se hace necesario fijar tarifas que compensen estos precios, donde participen autoridades, sindicatos y empresarios. Tenemos confianza en que esto generará más y mejores empleos para todos. 



Cero accidentes es el camino para elevar la productividad: Seguridad laboral

En la industria cementera existe un alto índice de accidentes, lo más importante es que se trabaja para evitar que sucedan, a través de capacitación y acciones concretas.

La seguridad en el trabajo es algo vital, se trata de mantenernos activos, con las medidas necesarias para conservar la vida de todos.

En el pasado Consejo del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Asbesto, Yeso, Envases y Subproductos, Similares y Conexos, Luis Armas, Vicepresidente de **Cemex** compartió con los trabajadores de todas las empresas que tienen Contrato Colectivo con este sindicato, la manera en que están buscando reducir los accidentes laborales a cero.

Ellos han desarrollado un sistema llamado “365”, donde se conjugan procedimientos, equipos de protección personal y trabajo en equipo.



Como es bien sabido, la industria del Cemento, Cal, Yeso, etcétera, tiene un alto índice de accidentes, por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en las plantas y fuera de ellas.

También son de todos conocidos los esfuerzos que desarrollan estas empresas para reducir la cantidad de accidentes laborales, no sólo por el alto costo que implica la *Cuota por Riesgo de Trabajo* que hay que pagar en el **IMSS**, sino por la afectación en la productividad, y lo más importante: *la vida de los trabajadores*.

Cemex asegura que todos los años la accidentabilidad baja, pero el deseo siempre es llegar a la meta de cero accidentes. Es decir ni un trabajador lesionado. Todo el mundo regresando a su casa sano y salvo.

Sin embargo, en **Cemex** se han dado cuentas que el tema fundamental de la seguridad tiene que ver más con comportamientos humanos, que con los procesos en la realización del trabajo. Esos comportamientos dan lugar incluso a los accidentes más peligrosos y fatales.

Un ejemplo de esto es una tragedia que vivieron en **Cemex** con un trabajador: *Un chofer de un camión-bomba en Querétaro, que estaba en un colado de un piso alto, cuando los tubos que expulsan el concreto se trabaron, y este señor se paró en el techo del camión para tratar de desalojar el tubo, sacudiéndolo.*

Mientras esto pasaba un grupo de personas observaba la acción de este trabajador. Estaba un auxiliar del 7º piso, el jefe de la cuadrilla, y 3 empleados de la empresa; todos alrededor del camión-bomba.

En un momento el trabajador que estaba en el techo del camión tropezó y se cayó de cabeza; a pesar de que tenía puesto su casco, este se partió y murió de manera instantánea al romperse la cabeza.

Obviamente en esta empresa de concreto tienen un procedimiento que dice que no puede estar parado en el techo de una unidad; pero algo ocurrió que esta persona y sus colegas, no sólo llevaron a cabo una acción muy insegura, sino que muchos incluso la observaron.

Este concepto de observar es subjetivo, porque depende de lo que se está buscando para poder encontrar algo. Es evidente que a pesar de que presencia-

ron esta situación, nadie vio en ella un acto inseguro que le costó la vida a ese trabajador.

Después de analizar cuidadosamente la situación, en la empresa se dieron cuenta que la seguridad no es un aspecto que tenga que ver con la cultura, sino con los comportamientos: cómo se sabe, cómo se observa y cómo se hace.

De entre 100 accidentes de trabajo se ha encontrado que 2 de ellos corresponden a problemas en el equipo de protección personal, 2 por condiciones inseguras que no se habían identificado y el resto (96) por comportamientos riesgosos de los trabajadores.

Mientras se realiza el trabajo eventualmente se desarrollan acciones inocentes o descuidos; es decir existe un comportamiento deliberado.

Si a un trabajador la norma le indica que hay que ponerse un cinturón de seguridad, puede comportarse de diferente manera:

- *Entiendo la norma, pero me vale. Este tipo de personas, dice el vicepresidente de Cemex, “no puede trabajar en una instalación de nuestra industria”.*
- *Se me pasó, no me di cuenta. Esto dice alguien que no sabe las consecuencias de la acción.*
- *No tengo la costumbre de hacerlo. Es quién tiene un hábito que va en contra de lo que se debe hacer, y se tiene que cambiar.*

Lo que se tiene que hacer para corregir estos comportamientos habituales es cambiar nuestra percepción y esto se logra a través de la observación y la acción.

Lo que pretende el sistema 365, es facultar a los trabajadores para que prevengan, primero que nada, estos comportamientos; cuando los vean, los identifiquen, tanto en ellos mismo, como en sus colegas, y finalmente puedan corregirlos.

Se llama 365 porque su aplicación es para siempre, es decir los 365 días del año, pero también es porque están comprometidos a observar a 360 grados; es decir, en todo el entorno, en su alrededor, y observar estos 5 comportamientos particulares que se buscan.



1º comportamiento.- el que dice a mi no me va a pasar nada, esto lo he hecho siempre y no importa el cinturón de seguridad. Tuvieron el caso de un empleado que debía que salir con el acuse de la empresa. Entonces el jefe de obra estaba en el 7º piso, era una loza que se estaba colando y el problema era quién iba a subir a buscar la firma del maestro de obra. Uno dijo “yo subo aunque no tenga el equipo de protección personal”.

2º comportamiento.- (el más peligroso).- es el que está apurado. Hace un año tuvieron un accidente fatal en combustibles alternos, con un colega de Guadalajara, el día de las madres. Cuando analizaron la evolución del accidente notaron que la causa principal era que el trabajador estaba apurado para terminar la jornada e irse para su convivio.

3º comportamiento.- es alguien con sueño. A nuestros compañeros en la elaboración de concreto les gustan las jornadas extras, les gusta hacer un viaje más para la entrega del concreto en las obras; porque normalmente el viaje adicional tiene un pago extra, es decir, se obtiene más dinero de esta forma. Al patrón también le gusta, porque representa para él una cuadrilla menos. Pero el cansancio es evidente, muchas veces tienen sueño. Es increíble la correlación entre los accidentes que se presentan en concretos y las jornadas extras.

4º comportamiento.- es la distracción. Si alguien está pensando en los problemas de su casa, en ir a divertirse o en otra cosa que no tenga que ver con la actividad que está desarrollando en el trabajo, los accidentes se presentan; y

5º comportamiento.- es una persona agobiada o estresada de alguna manera. La enfermedad grave de un familiar, deudas, enojos o pleitos, pueden propiciar que un trabajador tenga un accidente.

Por ello, el trabajador debe buscar estos comportamientos en sí mismo, pero también observar si están presentes entre sus compañeros, aquéllos que están más cercanos a él.

En cualquier empresa la idea que existe es que si hay una persona encargada de la seguridad es quien tiene que resolver todo lo relativo a este tema y evitar accidentes, pero en **Cemex** creen que no es cierto, porque una sola persona no puede verlo todo.

Si dividimos la observación por cuadrantes o sectores, se convierte en una cosa más sencilla; pero no es fácil vigilar la seguridad en sí mismo y ver lo que se está haciendo mal, salvo que sepamos qué es lo que se busca y dónde hacerlo.

Entonces, el sistema 365 se trata de habilitar al personal a que observen, que reconozcan y que corrijan. Lo más importante para los trabajadores de **Cemex** es la capacitación, obviamente, en la observación de comportamientos. La magia aquí naturalmente es la vigilancia y el conocimiento.

Se está haciendo un gran esfuerzo por capacitar a todos los trabajadores, mediante 5 módulos, cada uno de ellos consta de 5 horas, para aprender cómo detectar los comportamientos inseguros de cada uno, en los temas mencionados anteriormente.

El **100 por ciento** de los trabajadores de **Cemex** tienen que pasar por

esta capacitación y se hace incapié en el tema: “cuando observo tengo que comunicar lo que percibo”.

Si observo haciendo algo inseguro a alguien, se lo tengo que decir a él y a otros. No puedo dejar pasar el hecho de que un señor esté parado arriba de un camión y no decir nada.

Entonces a través de eso se va trabajando en cadena por la seguridad de todos. Resolviendo temas como “la prisa” que en la mayoría de los casos nos afecta tanto, en nuestra salud dentro y fuera de las instalaciones de la planta y nos lleva en un proceso que, en nuestra opinión, es la ruta para llegar a cero accidentes.

En *Mundo del Trabajo* consideramos este tema de la seguridad en el trabajo como algo fundamental para mantener e incluso para elevar la productividad de las empresas.

Pues si una empresa tiene completa su plantilla de trabajadores podrá producir más; pero si un trabajador no sufre accidentes, su salario estará destinado a cubrir las necesidades de él y su familia, y no a atender problemas de salud, a la compra de medicamentos o a pagar terapias de recuperación, o a la compra de aparatos ortopédicos.

La peor situación es un accidente fatal, que implicará la carencia de un miembro en la familia y la falta de un trabajador en la empresa. De ahí los esfuerzos constantes de autoridades laborales, empresarios y trabajadores por hacer conciencia sobre este tema y cuidar la integridad de las personas.





¡AGUINALDO!

Felipe Acosta Chávez

Asesor Jurídico Laboral del **CONAMPROS**

El aguinaldo es una prestación a la que tiene derecho el trabajador como producto de su esfuerzo productivo, con él puede comprar bienes o contratar los servicios para una mejor calidad de vida familiar, pagar deudas o iniciar un ahorro o inversión.

En diciembre, los trabajadores reciben un beneficio apoyado en la legislación laboral mexicana, se llama aguinaldo; a él tienen derecho todos los trabajadores que prestan sus servicios subordinados a un patrón, ya sea en el apartado "A" o en el "B".

Esta prestación debe ser entregada a los trabajadores cada año y, generalmente, es esperada con gran entusiasmo, ya que en muchos de los casos significa la oportunidad de adquirir algunos bienes y servicios o el pago de alguna deuda.

En nuestro país, el aguinaldo comenzó a otorgarse en 1970, cuando se legisló para ser considerado un complemento del salario, con el propósito de que los trabajadores puedan, solventar los gastos y compromisos generados con motivo de la época navideña.



Fundamento Legal del Aguinaldo

El **Artículo 87** de la *Ley Federal del Trabajo*, establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre y deberá ser equivalente a quince días de salario, por lo menos; pues en el caso de los *Contratos Colectivos de Trabajo*, generalmente se otorgan a los trabajadores algunos más de los que marca la *Ley*.

Si los trabajadores no han cumplido un año de servicio (*independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo*), tendrán derecho a que se les pague una parte proporcional, conforme al tiempo laborado.

El derecho al pago proporcional del aguinaldo tiene su fundamento legal en el **Artículo 87** de la *Ley Federal del Trabajo*, a raíz de una reforma publicada el 31 de diciembre de 1975, en el *Diario Oficial de la Federación*. En esa reforma se establece que el derecho de los trabajadores a percibir el pago proporcionalmente del aguinaldo, no depende de que se encuentren laborando en la fecha de la liquidación solamente, sino que haya laborado en algún periodo del año.

Para calcular la parte proporcional del aguinaldo se cuenta el número de días transcurridos del 1º de enero al día de la separación, o de la fecha de ingreso al mes de diciembre, y se divide entre los 365 días del año. La proporción resultante se multiplica por el número de días de aguinaldo que se conceden (*15 días como señala la Ley, o los que establezca el Contrato Colectivo*), y el resultado será la parte proporcional a pagar.

Ejemplo:

Un empleado laboró 250 días en el año. Si tomamos como base el salario mínimo en este año 2011 (*59.82 pesos diarios*), el resultado será el siguiente:

Días trabajados en el año:	250
Entre días del año:	365
Igual:	0.6849
Por días de aguinaldo:	15
Igual:	10.2735
Por salario mínimo (área geográfica "A").	\$59.82
Total a pagar:	\$614.56

El aguinaldo es un derecho irrenunciable y ningún patrón podrá alegar dificultades económicas de la empresa para no pagarlo o reducir su importe, pues a pesar de ser una prestación legal, es independiente de las demás prestaciones laborales a favor de los trabajadores.

Los **Artículos 101, 108 y 109** de la *Ley Federal del Trabajo* establecen que el aguinaldo debe ser pagado en moneda de curso legal, en días y horas hábiles, y dentro del establecimiento donde labore el trabajador. No debe entregarse en especie (*como mercancías, vales, fichas u otros artículos que pretendan sustituir la moneda*).





Pago del Aguinaldo

Para el pago de esta prestación debe considerarse el salario devengado por el trabajador al mes de diciembre; será el llamado ordinariamente como “*por día laborado*” y no el conocido como “*salario real integrado*” (que acumula las prestaciones que determina el artículo 84 de la Ley Laboral).

Cuando el salario sea variable, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente trabajados. Con base en el **Artículo 89** de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el trabajador es un vendedor, agente de comercio, comisionista de seguros, propagandistas u otro semejantes, el salario cuota diaria será el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los días percibidos, si el trabajador no cumplió un año de servicios, según el **Artículo 289** de la citada Ley.

Los socios de las empresas o de los negocios, no tendrán derecho a percibir aguinaldo, porque figuran como propietarios o copropietarios en el acta constitutiva; sin embargo, si nada más es de palabra, esta persona sí tendrá derecho al aguinaldo, como cualquier otro trabajador.

Plazo para reclamar el aguinaldo

De conformidad con el artículo 516 de la Ley Laboral, este derecho prescribe al año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible (20 de diciembre).

Incapacidad proveniente del riesgo de trabajo

Todos los trabajadores incapacitados por riesgo de trabajo o de trayecto, tienen derecho a recibir completo el aguinaldo de conformidad con la ejecutoria del 13 de marzo de 1978, que se refiere al **Artículo 87** de la Ley Laboral que indica que si la ausencia del trabajador se debe a una incapacidad proveniente de riesgo de trabajo, ese tiempo no trabajado sí debe computarse para los efectos del pago de aguinaldo, porque las consecuencias del accidente son responsabilidad del patrón. Según lo que establece la ejecu-

toria, publicada en el Informe de marzo de 1978, 2ª parte, 4ª sala.

Madres trabajadoras

El mismo principio aplica en el caso de madres trabajadoras, quienes durante el período prenatal y postnatal, serán consideradas como trabajadoras en activo y tendrán derecho a recibir íntegro el pago de aguinaldo, esto en estricta interpretación al artículo 170 de Ley Federal del Trabajo, la ejecutoria en cuestión y la tesis de jurisprudencia que sustenta el derecho a recibir el aguinaldo completo.

La única excepción no obligada a pagar el aguinaldo es para los trabajadores contratados por honorarios, en razón de que estos trabajadores no se enmarcan en el régimen de trabajadores asalariados.

De conformidad con el diccionario de derecho, **Honorarios es: la denominación tradicional dada a la retribución que por su trabajo perciben quienes ejercen las llamadas profesiones libres (médicos, abogados, ingenieros, etc.) Contratos por prestación de servicios profesionales, contrato por honorarios, (escrito firmado por las partes).**

Denuncia y Sanciones

Si el trabajador es despedido por solicitar su aguinaldo tendrá derecho a demandar una indemnización constitucional que consiste en el pago de tres meses y demás prestaciones que señala la Ley Federal del Trabajo en estos casos.

Si al trabajador no se le otorgó en tiempo y forma su aguinaldo, puede recurrir a las autoridades competentes, como son la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en cada entidad federativa; a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en el Distrito Federal; a las Juntas de Conciliación y Arbitraje Local y Federal; al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; a la Dirección General del Trabajo en cada una de las entidades federativas y al **CONAMPROS** (Comité Nacional Mixto de Protección al Salario).

Quienes deben denunciar las violaciones a las normas del trabajo en el caso de que el aguinaldo no sea entregado a los trabajadores son: *los propios trabajadores, los Sindicatos, las Federaciones y las Confederaciones y deben hacerlo ante las Autoridades de Trabajo correspondientes (Artículo 1003, LFT).*



Tratamiento fiscal del aguinaldo (Art. 109 fracc. XI LISR).

De conformidad con el **Artículo 109, fracción XI**, de la *Ley del Impuesto Sobre la Renta (LISR)* se señala que la gratificación anual (*aguinaldo*) que perciban los trabajadores no causará impuesto hasta la cantidad equivalente a 30 días de salario mínimo general del área geográfica donde labore o habite el trabajador; por el excedente se calculará el impuesto correspondiente.

Ingreso gravado

Al excedente se le denomina ingreso gravado, al cual se le calculará el impuesto de acuerdo al procedimiento establecido en el **Artículo 142 del Reglamento de la Ley (RLISR)**; este método es el más conveniente para el trabajador, derivado que permite el cálculo exclusivamente sobre esta prestación, ya que al no acumular otros ingresos el **ISR** determinado es menor.

En caso de no existir excedente no se pagará impuesto.

Determinación del monto mensual exento por área geográfica al 2011

		Salario Mínimo	Días Exentos	Monto no Gravado
Area Geográfica	A	59.82	30	\$ 1,794.60
Area Geográfica	B	58.13	30	\$ 1,743.90
Area Geográfica	C	56.70	30	\$ 1,701.00

Ajuste anual

Cuando del ajuste anual resulten diferencias de **ISR** en contra del trabajador, el retenedor no podrá compensar o retener del aguinaldo estas diferencias, en una sola exhibición, derivado que el patron tiene hasta el mes de febrero del siguiente ejercicio fiscal para enterar a la autoridad hacendaria sobre los resultados del ajuste, lo cual da oportunidad a la empresa, trabajador y sindicato a pactar el monto de la retención en parcialidades, cuando sea en contra del contribuyente (*trabajador*).

Integración al salario

Conforme al **Artículo 27** de la *Ley del Seguro Social*, el aguinaldo formará parte del salario integrado.

Asimismo, el **Artículo 29, fracción II**, de la *Ley del INFONAVIT* estipula que el aguinaldo se integra al salario base para el cálculo de cotización correspondiente.





Educación financiera para los niños, por la mejor distribución del salario

Condusef

La mejor manera de enseñarle a su hijo es con el ejemplo: si usted no ahorra, por más que le explique, sus palabras no tendrán ningún efecto.

En múltiples ocasiones en este espacio de *Mundo del Trabajo* hemos hecho referencia a la importancia de ahorrar, invertir, manejar el crédito a su favor y procurar mantener su nivel de vida al paso del tiempo, mediante la adquisición de seguros y el manejo del ahorro para su retiro.

Sin embargo, existe un punto importante dentro de todos estos rubros que es necesario que los trabajadores tengan en cuenta, estamos hablando de la educación financiera de sus hijos.

Porque la experiencia nos enseña que es muy importante cuidar nuestro salario, ya que es el ingreso que nos permite enfrentar los gastos de alimentación, vestido, salud, transporte, educación, etcétera, de cada uno



de nosotros y de nuestra familia; pero ese cuidado a nuestros ingresos también está relacionado con la forma en que todos los miembros de la familia gastan, consumen o ahorran.

Si un trabajador o su esposa van a hacer compras a un centro comercial o al mercado y tienen un hijo pequeño, que cada que entra en un establecimiento de estos hace berrinche para que le compren algo (*cualquier cosa, puede ser un juguete, una golosina, un helado, etcétera*), su salario se pone en riesgo.

Primero porque un niño no va a necesitar un juguete a cada salida, ni es indispensable que coma o beba algo en cuanto entra en un establecimiento; incluso, señala Profeco que la mayor parte de las veces los niños dicen “*quiero algo*”, pero cuando le preguntan *¿qué quieres?* Puede darse cuenta que no tienen definido lo que desean, a veces hasta señalan “*no sé, pero quiero algo*”. Esta conducta no es buena para nadie: ni para el menor, ni para los padres.

Profeco y **Condusef** en diversas oportunidades reiteran que lo que debe hacer el trabajador con su hijo es enseñarle:

- **que no puede tener todo lo que desea a cada momento**
- **que los recursos con lo que cuenta la familia son limitados**
- **que deben satisfacerse primero las necesidades y después los deseos**
- **que es necesario esforzarse para lograr lo que se quiere**
- **y que siempre tenemos que elegir, aunque deseemos varias cosas**

Elegir una cosa implica descartar otra

Para que un niño sepa la importancia de elegir es necesario explicarle que todo el tiempo tenemos que decidir de acuerdo a nuestras necesidades y preferencias, y que cada elección tiene sus ventajas y des-

ventajas; por eso hay que evaluar las diferentes posibilidades que presentan nuestros deseos para tomar la mejor opción.

No debe comprarle todo lo que quiere

Aunque usted tenga ingresos suficientes para adquirir todos los artículos, juegos y juguetes que su hijo desee, no es saludable para él que lo haga, porque entonces no comprenderá jamás el valor de las cosas.

Para que su hijo valore las cosas que tiene es necesario que sepa que cada una de ellas cuesta y se adquieren con el dinero que gana mamá y papá, por lo que no se pueden obtener por capricho o mediante el berrinche.

Priorizar necesidades

Muchas veces tenemos que dejar a un lado lo que nos gusta por cosas que necesitamos, porque el dinero es limitado. De ahí la importancia de enseñarle a los niños a priorizar: antes de comprarle un juguete debe hacer reflexionar al niño en las cosas que necesita, como unos zapatos o una mochila, eso se logrará si le pregunta: *¿qué necesita más?*

Si el niño elige un juguete porque su ansiedad no le permite reflexionar más, usted tendrá que hacerlo entender o no comprarle zapatos o lo que necesite, recordándole que él tomó la decisión en su momento y no hay recursos para todo.

Predicar con el ejemplo

Es necesario que usted ponga el ejemplo cuando vaya de compras. Si va al super o al mercado, haga una lista de lo que se necesita en la casa y evite comprar algo por capricho o que esté fuera de su presupuesto.

Pues aunque no se dé cuenta de la situación, su hijo lo observa y aprende de lo que usted hace y de la forma en que se conduce al adquirir la despensa; si se da o no un “gusto” e incluso si usted reacciona por impulso “porque está de oferta”.



Conjugué el verbo ahorrar

Asígnele una cantidad semanal (*domingo*), quincenal o mensual y enséñele a administrarla. Lo primero que deberá hacer es observar qué hace con el dinero cuando se lo da.

Si siempre lo gasta en el momento, deberá poner orden. **Condusef** señala que mientras más pequeño sea el niño es mejor, para inculcarle el hábito del ahorro y explicarle sus beneficios.

Enséñele que el ahorro no es guardar lo que le sobra, sino apartar una cantidad fija cada vez que lo recibe, para destinarlo a cumplir sus metas o lograr algo.

Coménteles que una meta es algo que quiere alcanzar: un juguete, juego de video o bicicleta, entre otros, y que en la mayoría de las ocasiones el cumplimiento de esa meta requiere dinero, por eso debemos ahorrar.

Ayúdelo a definir sus metas y pónganlas por escrito. Incluso péguenlas en la pared o puerta de su cuarto para que siempre las tenga presentes. De esta forma lo tendrá siempre a la vista y no olvidará que lo que quiere, se puede lograr con esfuerzo.

Explíquelo que en la medida en que sus metas sean realistas será más fácil alcanzarlas. De manera que no debe ser muy caro lo que desea y tiene que conseguirse fácilmente.

Elaboren juntos una lista y elijan una sola meta para empezar a trabajar en ella, de preferencia aquella que sea más fácil de alcanzar (*la de menor costo y esfuerzo*). Esto servirá para que su hijo se motive; cuando vea que ha alcanzado una meta, se convencerá de que puede lograr la que sigue en su lista.

Para esto es necesario checar el precio que tienen cada una de las metas que se establezcan. Una vez definida la cantidad fija, tendrán que hacer un plan para determinar cuánto ahorrará.

Lo que sigue es destinar un lugar para guardar su dinero, puede ser una alcancía (*para esta opción existen muchos tipos y colores*), o una cuenta de ahorro

infantil en un banco, para lo cual necesitará la ayuda de un adulto para solicitarla.

Hay que recordar que lo más importante en este modelo es estimular el ahorro de los niños, pero también enseñarlos a manejar sus gastos para lograr alcanzar sus metas.

Por eso se vale establecer, de antemano, reglas que lo motiven, por ejemplo: *si logra juntar el 50 por ciento del precio del juguete, usted podría premiar su constancia con una cantidad que le permita reducir el tiempo de espera para alcanzar su meta.*

Condusef asegura que este modelo es muy positivo para todos los miembros de la familia, pues ayuda:

A los trabajadores:

- **A no gastar de más**
- **A poder apegarse a un presupuesto.**

A los hijos de los trabajadores:

- **A valorar lo que tienen**

A toda la familia:

- **A aprender a ahorrar**
- **A plantearse metas**
- **A administrar sus ingresos**

Este esfuerzo conjunto ayudará a mejorar las relaciones personales en la familia, se logrará una mayor satisfacción al obtener un bien que se ha deseado durante un periodo corto, mediano o largo, y aprenderán juntos a gastar mejor.

Al mismo tiempo no habrá lugar para indisciplinas y berrinches, y esto se reflejará en la vida futura del niño de forma positiva.

Si usted tiene duda sobre como realizar los consejos antes mencionados puede consultar el material de apoyo que editó la **Condusef** recientemente, llamado “*Guía Familiar de Educación Financiera*”.

Este material está a la disposición de todas las personas interesadas en www.condusef.gob.mx/index.php/



guias-primaria, mismo que puede consultar las veces necesarias en línea o bien, podrá imprimirlo para conservar una copia que tenga a la mano en caso de alguna duda. No tiene ningún costo, ni está penalizado que lo imprima.

Tal vez para usted y sus hijos pueda ser más sencillo tenerlo impreso y poderlo revisar las veces que sea necesario.

También le recordamos que en la página de la **Condusef** tendrá acceso a conocer y comparar los diferentes productos financieros que manejan los bancos y entidades financieras dirigidos a los niños.

De igual manera lo invitamos a que se acerque a la página de la Profeco para comparar precios de los diferentes productos y establecimientos.

Le reiteramos que lo que usted haga tendrá un doble beneficio, pues le dará acceso a la información que necesita y le enseñará a sus hijos como deben hacerlo ellos también.

No dude en llamar por teléfono en caso que lo requiera: el teléfono de Condusef es 53 40 09 99 en el área metropolitana o 01 800 999 80 80 si marca desde el interior de la república; el de la **Profeco** es 55 68 87 22 en el Distrito Federal y zona conurbada y 01 800 468 87 22 para el resto de la república.

Tenga presente siempre que lo mejor que le puede dar a sus hijos es la educación, y si se trata de educación financiera tendrá un beneficio para todos.

