

TRABAJO DECENTE EN LA INDUSTRIA AZUCARERA MEXICANA...SOLO UN SUEÑO GUAJIRO

DECENT WORK IN THE MEXICAN SUGAR INDUSTRY...JUST A DREAM OF A GUAJIRO

Juan Roberto Domínguez García

jr_minaver@hotmail.com

RESUMEN

Cuando en 1999 Don Juan Somavia primer director general de la OIT proveniente del hemisferio sur presentó su memoria "Trabajo decente", introdujo el mencionado concepto caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. El trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartidismo.

Si se acepta la posibilidad de gerenciar el gran cambio en que vivimos y no solo ser sujetos pasivos del mismo; entonces se debe civilizar la globalización a partir de la humanización del mundo del trabajo. Civilizar la globalización es dar un rastro humano al desarrollo mundial a través de la reafirmación de los valores esenciales y universales que sintetizan aspiraciones comunes a toda la humanidad.

No obstante; nuestro contrato ley contiene una serie de prestaciones que sin duda atentan contra el trabajo decente, convirtiendo a nuestros trabajadores en una suerte de esclavos del siglo XXI, que sin duda tenemos que atender y resolver a la brevedad, pues corremos el serio riesgo que de no hacer nada pronto.....el modelo de desarrollo que pretendemos estabilizar, jamás consiga poner al centro a la persona humana y resulte por ende promotor de la no inclusión.

ABSTRACT

When Don Juan Somavia, first ILO Director General from the Southern Hemisphere, presented his "Decent Work" report in 1999, he introduced the aforementioned concept characterized by four strategic objectives: rights at work, employment opportunities, social protection and social dialogue. Decent work is a concept that seeks to express what a good job or a decent job should be in the globalized world. The work that dignifies and allows the development of one's capabilities is not any job; the work done without respect for fundamental labor principles and rights is not decent, nor the work that does not allow a fair and proportional income to the effort made, without discrimination of gender or any other type, nor that which is carried out without social protection, nor that which excludes social dialogue and tripartism.

If we accept the possibility of managing the great change in which we live and not only be passive subjects of it; then globalization must be civilized from the humanization of the world of work. To civilize globalization is to give a human trace to world development through the reaffirmation of the essential and universal values that synthesize aspirations common to all humanity.

However; Our contract law contains a series of benefits that undoubtedly undermine decent work, turning our workers into a sort of slaves of the XXI century, which we undoubtedly have to attend to and resolve as soon as possible, since we run the serious risk that do nothing soon the model of development that we intend to stabilize, never get to put the human person at the center and therefore be a promoter of non-inclusion.

Trabajo decente, esclavitud, contrato ley

Decent work, slavery, contract law

Cuando en mayo del año 2000 fui invitado para colaborar en una Gerencia de Presupuestos en un grupo azucarero mexicano y conocí algunas de las prestaciones que el hacerlo implicaría; sin duda sentí un enorme alivio económico, pues aunque el sueldo no era el que yo pudiera pretender (para entonces ya tenía yo una maestría en administración, una especialidad en evaluación de proyectos de inversión y había sido titulado en el nivel de licenciatura por excelencia académica) el poder aspirar a ganar hasta 6 días más de sueldo mensual simplemente por el cumplir con mi responsabilidad de ir a trabajar todos los días que tenía contratado y además hacerlo con puntualidad, me parecía un verdadero lujo y así fue que inicié en este dulce pero también azaroso proyecto en aquel lejano 15 de mayo.

En ese entonces mi trabajo fue en la ciudad de Veracruz en unas oficinas corporativas que dicho grupo tenía en esa ciudad y ya ni les cuento; espacios con aire acondicionado, zona de cafetería y otras condiciones que me parecían fenomenales. No puedo negar que no era la primera vez que trabajaba en oficinas corporativas en donde estos ¿lujos? eran sin duda cosa normal; pero sin duda la magia de formar parte de la industria azucarera me emocionaba bastante. Trabajaba en la ciudad donde además vivía mi familia paterna, mi esposa y mis hijos.....un sueño para cualquiera.

Pero no todo fue color de rosa; pues en septiembre del año 2001 el gobierno mexicano determinó expropiar la industria y en noviembre de ese año terminé en un ingenio, sin tener me parece (aún no se porqué y nunca lo sabré pues ya falleció) el visto bueno pleno de quien en esa época fue el Administrador General de dicho ingenio. Me asignaron un cuarto en lo que peyorativamente conocíamos como “el hotel” en el que además de una cama con colchón tipo “hamaca” y un desvencijado ventilador de techo, me recordaba lo agradable de vivir en casa. El Administrador General de aquella época sin duda un referente en mi transformación emocional decide nombrarme como “jefe de desarrollo organizacional” y me instruye para instalar en cada habitación de dicho “hotel” un equipo de aire acondicionado de ventana, un servi-bar y un colchón nuevo de buena calidad; pues decía que como podía esperar el mejor desempeño de los supervisores y otros colaboradores del ingenio que ahí vivíamos, si no podían lograr un descanso reparador, agravado por las altas temperaturas que en los meses de verano (por no decir que en la mayoría de los meses del año) se sentían en aquellas tierras. Se instalaron además equipos automáticos para el lavado y secado de la ropa del personal que vivía en el “hotel” y se mejoró sustancialmente el comedor para los empleados. Sin duda nunca fue el Hilton pero si mucho mejor de lo que encontré a mi llegada.

Sin embargo esto que relato; lamentablemente no alcanzaba a ser suficiente para todos los que ahí trabajábamos y pronto me fue claro que aquello que para mi seguía siendo un “lujo” como era el recibir un premio de presencia física, pues me lo ganaba aún descansando un día a la semana (el domingo)

para muchos otros ganarse este premio representaba la obligación de no faltar un solo día a la semana durante la época de zafra (200 días al año) y lo que implicaba, pues no podían no solo tener un descanso reparador sino que además los obligaba a no disfrutar a la familia ni siquiera un día completo a la semana. Ni que decir que alguien con asignaciones funcionales distintas de muchos trabajadores no sindicalizados; no tienen permiso de enfermarse, de tener a alguien enfermo en la familia (para atenderlo o llevarlo al médico), de tener actividades que sin ser lúdicas sin duda producen gran placer como es el asistir a la ceremonia de graduación de sus hijos o cosas por el estilo; pues atreverse a cumplir estas representa la posibilidad de perder el premio referido.

Un buen día mi Administrador General nos instruye para que busquemos identificar al “trabajador más comprometido” con el ingenio y después de mucho batallarle propuse y fue aceptado que el reconocimiento fuera para aquel obrero con más turnos dobles y más turnos triples hubiese trabajado en la zafra recién terminada. El ahora entiendo nada honroso reconocimiento recayó en esa ocasión (afortunadamente la única vez; pues nunca volvió a ocurrir) en la persona de Sarita Alvizar (trabajadora eventual en esa época, madre soltera y responsable de 3 hijos) y que ahora se es ya “ayudante de tachero” en aquel ingenio. En donde te encuentres Sarita.....mil perdones; pues yo sé bien que a mí me tendrían que haber metido a la cárcel por tal infamia; pero así era (¿sigue siendo?) la industria que tanto queremos. En ese entonces decidí hacer una superficial inspección respecto de cuantos trabajadores en activo habían muerto por razones no asociadas a un accidente de trabajo y encontré que 10 trabajadores (tanto sindicalizados como no sindicalizados) habían muerto en los previos 360 días y que solo 3 razones explicaban esto: el 35% habían muerto por enfermedad cardiaca, un 37% habían fallecido por diabetes y un 28% por cáncer en vías digestivas etiológicamente asociado esto con stress. Lo más grave de esto fue que la edad promedio de los fallecidos era de 49 años; lo que significa que apenas entraban en su mayor nivel de experiencia y competencia, cuando la industria les quitaba la vida.

En aquella época conocí a Leo Mertens, a Benjamín Olivares, a Mónica Falcón y otros más del equipo operativo de la ILO (International Labor Organization por sus siglas en inglés) y comencé a conocer y a aprender sobre el impacto de los riesgos psicosociales en los trabajadores. Sentí gran alivio y llegué a pensar en un principio que el SOLVE y otras metodologías que aprendí y he seguido aprendiendo desde entonces sería la solución para el mejoramiento de nuestros indicadores en salud ocupacional, pero ahora sé que había que hacer más y que no todo estaba en mejorar las condiciones medioambientales, la atención de las enfermedades crónico-degenerativas y otras estrategias más, pues leyendo el contrato ley de la industria comprendí que existen y siguen apareciendo diversas prestaciones que reducen a la cuasi condición de esclavos de nuestro personal, que durante la zafra tienen que asistir al trabajo durante todos los días que dura esta para poderse llevar unos centavos más a su casa. En otras palabras; nos tutela este premio a causarles daño para poder tener un ingreso adicional. Por si fuera poco; en el año 2015; nuevamente nos falta imaginación a la industria en su conjunto (y cuando digo la industria en su conjunto me refiero a empresarios, sindicato, gobierno, organismos internacionales, etc.) y terminamos acordando el pago de lo que llamamos ahora “descansos trabajados” que significa nuevamente la potestad de agredirlos mediante el pago de unos centavos más en su nómina y peor aún; ya que no satisfechos, ahora hemos acordado el pago de esta prestación para una zafra que todavía no nace, pues en octubre del año pasado en la más reciente revisión del contrato ley de la industria azucarera, pactamos esto respecto de la zafra 2019-2020. Tenemos que hacer un esfuerzo adicional y hacer propuestas creativas, inteligentes, financieramente factibles, que busquen reproducir unos centavos más en la nómina de nuestros trabajadores; pero nunca más a costa de un sacrificio tan grande.

Esto sin duda es terrible y me queda claro que lo que propongo es posible y también que si no hacemos algo y bien pronto; no quedarán muchos trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para hacer las

próximas zafras y seguirá siendo el trabajo decente en la industria azucarera mexicana.....solo un sueño guajiro.