



La fábrica azucarera de Casa Grande está paralizada.

«QUIEREN QUE SE AJUSTEN LOS SALARIOS PORQUE AUMENTÓ EL COSTO DE VIDA Y ESO NO TIENE NADA QUE VER»

«Queremos Sindicatos que discutan acuerdos de productividad y reparto»

Casa Grande se encuentra en huelga sindical-laboral indefinida desde las cero horas del 22 de marzo pasado y hasta el jueves 9 de junio suma 80 días que el **Sindicato Único de Trabajadores de Casa Grande y Anexos** la efectivizó, a pesar de haber sido considerada ilegal por Resolución Subgerencial N° 026-2016-GRLL/GGR-GRSTPE-SGPSE y reconfirmada su ilegalidad por Resolución Gerencial Regional N° 017-2016-GRLL-GGR/GRSTPE de la Gerencia Regional de

Trabajo y Promoción del Empleo de **La Libertad**. La primera suscrita por el Subgerente de Prevención y Solución de Conflictos **Orlando Francisco Añazco Nunjar** y la segunda por el Gerente Regional **Carlos E. Matos Izquierdo**.

Sabemos que esta azucarera cuenta con 3,342 trabajadores y en Acta suscrita por un Inspector de Trabajo de la **Región La Libertad** señala que el citado Sindicato cuenta con 1,485 trabajadores afiliados, de los cuales no asistieron a laborar 594 (58 empleados y 536 obreros), lo cual muestra que menos del 18% de la masa laboral casagrandina ha conseguido paralizar durante el tiempo indicado toda la producción de azúcar y alcohol de **Casa Grande**, cuyo hecho ha elevado desproporcionadamente el precio de venta del azúcar en el mercado nacional en detrimento directo de la economía de más de 30 millones de peruanos que utilizamos diariamente este producto básico de la canasta familiar para endulzar nuestros alimentos.

¿Cuándo reanudará **Casa Grande** su molienda de caña de azúcar? Nadie lo sabe todavía, pero la huelga ha generado en su propio pueblo un conflic-

to social que nos ha llevado a entrevistar al **Econ. Francisco Rogelio Huerta Benites**, presidente del **Instituto de Economía y Empresa** y ex Superintendente Administrativo de la azucarera **Laredo**, para conocer su opinión y alguna probable salida a este problema que afecta a todos.

El 27-05-2016 su representada organizó en **Trujillo**, conjuntamente con el **Colegio de Economistas de La Libertad**, el desayuno institucional «**Compromiso por La Libertad**», oportunidad en que nos brindó la siguiente interviú:

***Casa Grande se encuentra en conflicto social y con huelga sindical-laboral indefinida, a pesar que el Grupo Gloria realiza inversión millonaria para modernizar el ingenio azucarero, además de pagar puntualmente sueldos y salarios, y repartir todos los años utilidades. ¿Cuál es su análisis del tema y qué deberían hacer?**

-Sucede que hay insuficiente desarrollo institucional por parte del gobierno como de la empresa. Cuando el Sindicato y la empresa rompen el diálogo y entran en conflicto es porque no han sabido solucionar el problema.



Nuestro entrevistado, Econ. Francisco Huerta Benites.



La protesta laboral en Casa Grande comprometió a su pueblo que ahora vive en conflicto social.

***¿Por qué insuficiencia institucional?**

-El gobierno, en este caso el Ministerio de Trabajo, tiene un papel muy pasivo. Solamente se dedica a declarar la huelga legal o ilegal, y dicen que ellos no pueden intervenir cuando el conflicto estalla porque es un problema de privados. Tienen una visión deformada de la realidad. Lo que tiene que hacer es darle una mirada proactiva, preventiva, que evite el conflicto. Tiene que hacer institucionalidad.

Sabe que vienen las discusiones, qué están pidiendo, la fecha del pliego de reclamos, entonces, el Ministerio debe generar espacios de negociación previa, porque cuando ya estalló el conflicto hay pérdidas enormes, y lo que es peor se pierde confianza, la empresa con sus trabajadores, y la relación queda lastimada. Es duro restañar las heridas. Curar un problema cuesta tres o cuatro veces más que prevenirla.

Por el lado empresarial deben generar espacios de segundo nivel. Primer nivel es la empresa con sus trabajadores. Los gobiernos regionales y las cámaras de comercio son instancias de reflexión, de análisis, y pueden evitar que se llegue al conflicto, sobre todo en empresas de gran importancia, por lo que representa la industria azucarera, las inversiones y el empleo directo e indirecto que genera.

***La ley dice, declarado el conflicto, el gobierno no puede intervenir.**

-Sí, pero solitos se amarran las manos y se ponen a mirar. Eso hay que superarlo.

En otros países el gobierno genera espacios de diálogo y no solo para discutir salarios. En otros países la discusión entre el sector laboral y la empresa no es aumentame por el costo de vida, porque la inflación subió equis por ciento. En otros países el gobierno facilita reuniones tripartitas para generar acuerdos de productividad. O sea, la agremiación laboral se sienta con el

empleador y establecen acuerdos de productividad. Dicen: nos comprometemos a aumentar equis por ciento la productividad y el Sindicato manda a sus agremiados a que cumplan lo pactado.

***¿Cómo se distribuye la productividad?**

-Si la productividad va a aumentar 20% en un año, tienen que calcular cuánto va a ir a menores precios para la colectividad, cuánto va a ganancia, cuánto a salarios, cuánto al gobierno. Entonces, tenemos sindicatos modernos discutiendo acuerdos de productividad y de reparto, cómo se distribuye la torta.

Acá todavía estamos primitivos. Quieren que se ajusten los salarios porque aumentó el costo de vida. No tiene nada que ver. El costo de vida sube, pero, ¿cuánto has generado en productividad? Esa es la mirada moderna del rol de los sindicatos sobre las acciones laborales. Sentarse con la empresa, con el rol facilitador del gobierno y un nivel medio como asociaciones empresariales, permitiría ir en paz. Cambiemos el foco. Acuerdo de productividad y distribución.

Cuando llega el momento discutes el acuerdo de productividad, cosa que ya lo has discutido con anticipación. El espacio para conflicto no hay, desaparece.

***Sin embargo, el problema subsiste. Casa Grande es una empresa privada en la cual sus trabajadores deben discutir, obviamente, sus puntos de vista y razonamientos para mejorar sus pretensiones salariales, pero, ¿qué hacer en este momento?**

-Creo que este conflicto de alguna manera se va a solucionar.

***¿Cómo, despidiendo a los trabajadores? Porque es potestad también de la empresa que al haber sido declarada la huelga ilegal, simplemente despida a todos aquellos protestantes...**

-El punto es que en nuestra legislación, tanto sector público como privado, cuando se despide gente, genera una respuesta social, y cuando hay respuesta social se van al Poder Judicial.

***Y no es conveniente para la empresa.**

-Así es. Judicializan el caso y de 10 que despiden, 9 o 10 regresan. Así se afecta la credibilidad.

***¿Qué hacer?**

-Un análisis de costo-beneficio. Si el Sindicato pide 400 y la empresa quiere pagar 150, acercarse a un nivel medio, 200 o 220, cerrar y reenfocarse. O sea, el equilibrio va a haber de alguna manera, pero las pérdidas son irreuperables. La confianza, la credibilidad, entre ambos actores que van a convivir en un mismo techo se lastima. Allí hay que recuperar la credibilidad y reenfocar la forma de mirar del trabajador, en el foco de productividad y reparto.

***Preciso los montos. El Sindicato solicita 260 soles de aumento por dos años, o sea 130 por año, y la empresa oferta aumentar 170 soles por dos años, unos 85 por año. Ante esta realidad y conociendo el buen margen de utilidad que genera la empresa Casa Grande, ¿por dónde iría su mirada analítica?**

-Las empresas modernas grandes en el mundo han adoptado la ISO 26000 de responsabilidad social empresarial. Es importante que ellos (los empresarios) mejoren en su trato con los actores internos y externos. Creo que cuando las empresas peruanas adopten un estándar mundial y sepan que la paz laboral tiene un precio, porque una empresa bien preparada no ve la mano de obra como costo sino como inversión, entonces la mano de obra será bien reconocida y en un buen ambiente de trabajo aumentará la productividad.

A veces, aumentar el sueldo resulta más beneficioso que no aumentar.

