

Toma chocolate y paga lo que debes

Por RAMÓN COLLADO

Desde hace algún tiempo observo detenidamente las relaciones laborales del comercio y la gastronomía. En correspondencia con este interés, recientemente sostuve el siguiente diálogo con una trabajadora de ese sector:

- **¿La estimulación económica que recibes en tu trabajo es mayor que el salario básico?**

- Sí, mucho más alta; siempre es así— me respondió.

- **Pero eso —le replico— no tiene un fundamento de derecho adecuado hacia el trabajador, pues hay una relación salario-resultado de trabajo que no se corresponde o no se cumple, lo que hace que no exista una lógica de justicia.**

- No, en nuestro caso siempre la estimulación es mayor —volvió a subrayarme. Y ahí terminó nuestra plática.

La llamada estimulación económica es el beneficio en dinero adicional al salario básico que puede recibir un trabajador, en un periodo de tiempo determinado, pero que está condicionado al cumplimiento por parte del trabajador de un grupo de parámetros que establece la administración y que pudiera estar regulado o no por una resolución administrativa o dentro del convenio entre el sindicato y la administración.

Mi amiga no me precisó la existencia de alguno de esos documentos. Parece que en ese sector hay una mayor presión de la administración sobre el trabajador para, en muchos casos, obtener de este mejores resultados sin modificar las condiciones laborales y el salario básico del trabajador, y mucho menos sin realizar inversiones en nuevas tecnologías o equipamiento.

Volviendo al sector del comercio y la gastronomía, pongo como ejemplo a un cocinero B, cuyo salario básico es de 181 pesos mensuales y, por concepto de estimulación, pudiera recibir hasta 500 pesos dentro del propio mes.

- **¿Pero esta estimulación depende de lo que haga cada cual? —le pregunté otro día a mi amiga.**

- Sí, depende de los aportes productivos del trabajador y de su disciplina laboral, además de participar en los trabajos voluntarios y ser vanguardia.

- **De no cumplir esos parámetros, ¿qué pasaría? —le pregunto nuevamente.**

- Sólo recibirá su salario mínimo o una parte de la estimulación, un porcentaje por debajo de un supuesto 100 por ciento— me argumentó ella.

Me convenzo, una vez más, que lo anterior no tiene relación alguna con los resultados productivos del trabajador.

Hablemos de cómo logra esos resultados.

No tiene garantizado su almuerzo y debe llevar, comprado de su bolsillo, el detergente para lavar los utensilios y vajillas de la cocina, el condimento necesario para que la comida que elabore tenga una calidad mínima y, en algunas ocasiones, tiene que llevar también arroz y otras guarniciones para acompañar lo único que aporta la administración: el pollo u otro tipo de carne o derivado.

Además, debe renunciar a parte de su tiempo de descanso para trabajar en las ferias que se organizan en la capital, sin recibir salario. En algunos casos debe laborar 24 horas, sin que medie una consulta a las instituciones de salud y seguridad social sobre los riesgos de accidente o de daños al propio trabajador.

- **Y el sindicato, ¿se ha pronunciado alguna vez sobre esto que ahora reflexionamos?**

- Nada —me responde.

Dice el estribillo de un antiguo cha, cha, chá: *toma chocolate y paga lo que debes*. Mientras los dirigentes sindicales no sean más activos como contrapartida de la administración, poco podrán hacer para defender los derechos de los trabajadores.

Δ