



## Las Prácticas Empresariales de los Supermercados del Sur de California Siguen Siendo Insostenibles para la Mayoría de los Trabajadores

Una segunda huelga en cuatro años en contra de tres grandes supermercados fue evitada con la recuperación de parte de lo previamente perdido. Mas los supermercados tienen mucho por hacer antes de poder jactarse de ser empresas responsables y sostenibles.

Por Álvaro de Regil Castilla <sup>a</sup>

---

*Periódicamente, LAGJS publica breviaros de relevancia para La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur (LISDINYS). Este breviario valora el nuevo contrato entre trabajadores sindicalizados y tres grandes cadenas de supermercados en el Sur de California. Aunque las cadenas regresaron mucho de lo arrebatado durante la huelga de 2003-2004, los trabajadores de las cadenas no pueden todavía aspirar a disfrutar de una forma digna y sostenible de ganarse la vida, y seguirán así mientras el mercado continúe teniendo preeminencia sobre la gente.*

---

El 22 de julio, tras siete meses de negociaciones, el sindicato UFCW (por sus siglas en inglés) representando a 65.000 trabajadores de este gremio en el Sur de California, y tres grandes cadenas, finalmente acordaron un nuevo contrato de cuatro años que elimina algunas de las políticas de compensación más discriminatorias e insostenibles en el sector, impuestas en 2004 después de una huelga de cuatro meses y medio. Las cadenas involucradas, con casi 800 tiendas en la región, son: Vons y Pavillion's, de Safeway; Ralph's, de Kroger; y Albertson's de Supervalue.

### *El Acuerdo Darwinista*

Después de la huelga de 2003-2004 los supermercados debilitaron significativamente las participaciones laborales de sus trabajadores. En un contrato de tres años, el UFCW pudo proteger los salarios de los trabajadores de entonces. No obstante, a pesar de las duras pérdidas generadas por la huelga y por la alienación de los consumidores, las cadenas impusieron un sistema de doble rasero que aseguraba que todo futuro trabajador ganara mucho menos que el promedio de \$13 dólares por hora en California, así como los \$17,90 por hora que ganaban los trabajadores veteranos, y que recibiera muchos menos beneficios que los trabajadores ya contratados. Además, el contrato impuso un negativa al aumento salarial, tanto para trabajadores actuales como futuros, durante la duración del mismo.

En cuanto a las prestaciones de salud, la otra gran disputa de la huelga, la contribución de las cadenas al plan de salud de los trabajadores actuales se fijó en un máximo de \$4,60 por hora sin importar cuánto aumentarían las primas de seguro médico en el tercer año del contrato. Así mismo, con el contrato de 2004, los veteranos, quienes anteriormente no tenían que contribuir a su plan de seguros, comenzaron a pagar el 20 por ciento.<sup>1</sup> Respecto a los nuevos trabajadores, el plan de salud impuesto era tan depredador que hacía prácticamente imposible disfrutar de la prestación de seguro médico. Entre los nuevos trabajadores, el periodo de espera aumentó de 4 a 12 o 18 meses, dependiendo de su clasificación, y a 30 meses para sus familias. Así las cosas, de los 44.000 nuevos trabajadores, menos de 3.800 tienen seguro de salud hoy en día, y de esos menos de 80 cubren a sus hijos.<sup>2</sup> Por ello no sorprende que de acuerdo al Centro de Investigación y Educación Laboral de la Universidad de California en Berkeley, mientras en 2003 el 94 por ciento de todos los trabajadores de supermercados tenían seguro de salud, hoy sólo el 57 por ciento lo tiene. Esto es una práctica claramente discriminatoria e insostenible.

De la misma forma, el contrato de 2004 también propició de inmediato la discriminación en contra de los trabajadores antiguos. En un entorno de negocios obsesionado con una cultura que utiliza las participa-

ciones laborales como el primer recurso para impulsar el valor del accionista, los gerentes de las tiendas tienen planes de incentivos atados al ahorro de dinero. Por lo que, bajo dicho esquema, eligen de manera natural a los nuevos trabajadores para las horas extras porque esa es claramente la ruta más barata a seguir.

Como cabía esperar, el esquema de doble rasero puso en conflicto a antiguos y nuevos trabajadores, provocando un enorme aumento en las renunciaciones. Esto se observa con claridad en los resultados del Centro, pues antes del contrato de 2004 el rango de renunciaciones era de 19 por ciento, aumentando después al 32 por ciento. Además, la renuncia de trabajadores durante el primer año aumentó de 30 a 52 por ciento.<sup>3</sup>

La huelga generó cuantiosas pérdidas para las cadenas, estimadas por los analistas financieros en \$1,5 billardos en ingresos y en \$350 millones en utilidades. Pocos meses después de la huelga, los analistas financieros estimaron que Safeway había sufrido una pérdida permanente de 10 a 15 por ciento de su base de clientes, mientras se estimó que Albertson's perdió alrededor de 10 por ciento. Dicha proyección fue reforzada en una encuesta que halló que el 14 por ciento de los consumidores, que habían sido clientes regulares de las tres cadenas, indicaron que ya no harían sus compras con ellas, cambiando sus hábitos de compra de forma duradera.<sup>4</sup> Ahora, más de tres años después, de acuerdo a estudios de mercado de Shelby Publishing, la cuota de mercado de las tres cadenas ha caído de 57 a 49 por ciento,<sup>5</sup> indicación de que la "estrategia de avaricia" ha sido claramente contraproducente. De esta forma, el nuevo contrato de cuatro años, firmado este mes, en el que los abarroteros devuelven mucho de lo que habían tomado es, sin duda, una clara mejora respecto al contrato de 2004, y confirma que los ahorros pretendidos y el impulso al valor del accionista, mediante las prácticas de negocios darwinistas de las cadenas, no funcionaron en absoluto.

### **El Nuevo Trato**

En 2007, con mucha mayor competencia de muchos abarroteros de tamaño mediano, y con la entrada inminente de la cadena inglesa Tesco al mercado sudcaliforniano, las cadenas no tenían arrestos para padecer otra huelga que con certeza les dañaría financieramente y en su imagen pública, mucho más que en los años previos. Por ello, las cadenas echaron reversa y acordaron devolver a los trabajadores una buena porción de las participaciones perdidas. En efecto, el nuevo trato, conforme lo resume el UFCW, contiene las siguientes providencias:<sup>6</sup>

- ❖ Elimina la estructura salarial de doble rasero y hace valer la aplicada a los trabajadores contratados antes de la huelga 2003-04,
- ❖ Provee de aumentos salariales retroactivos al final del contrato anterior (marzo 2007),
- ❖ Provee aumentos salariales anuales durante la vida del contrato de 4 años. Los aumentos irán de \$1,65 a \$6, dependiendo de las clasificaciones, y se aplicarán a lo largo del contrato,
- ❖ Requiere periodos más cortos de espera para los beneficios médicos, pasando de 12 o 18 meses a sólo 6 meses, para trabajadores nuevos y sus hijos. El periodo para los(as) esposos(as) de los trabajadores se reduce de 30 a 24 meses,
- ❖ Provee de una dotación de fondos adecuada para las prestaciones médicas durante la vida del contrato. El sindicato acuerda complementar las contribuciones de los trabajadores con 48 por ciento del fondo. Se preservará la reserva de seis meses para este fondo al término del contrato,
- ❖ Incluye medicina preventiva para todos los empleados: exámenes médicos de rutina, cuidado natal e inmunizaciones infantiles,
- ❖ Incluye graduación para el Plan A de salud (la cobertura para los trabajadores contratados antes de marzo de 2004),
- ❖ Estabiliza las contribuciones pensionarias. Provee fondeo que permite que continúen los niveles actuales de retiro y preserva la Regla Dorada 85.

### **Lo que Evidentemente Falta**

Las condiciones del nuevo contrato son sin duda una recuperación valiosa de las participaciones laborales en vigor antes de la huelga 2003-04. Mas desde la perspectiva de lo requerido para proveer una calidad de vida digna y sostenible a los trabajadores en esta economía, claramente dejan mucho que desear. Dicho de manera sucinta, los salarios que se pagaban a la mayoría de los trabajadores antes de la huelga y, evidentemente, bajo el nuevo contrato, no pueden ser considerados como salarios dignos.

Después de la ausencia de aumentos salariales desde 2002, los aumentos salariales programados en el nuevo contrato, después del ajuste inflacionario, deben de ser suficientes para sostener los salarios reales. Si observamos al aumento de \$1,65 a lo largo de cuatro años, para los trabajadores del tabulador salarial más bajo de \$7,55/hora, consideraremos que el rango de inflación acumulada desde 2002 equivale a 12,3%, en función de un aumento promedio anual de 2,35%. Por lo que, sólo para sostener el mismo salario real, el salario nominal tendría que aumentarse de inmediato a

\$8,48. En su lugar, se aumentará sólo \$0,41 anualmente, o a \$7,96 de inmediato; pero los salarios deberán de ser capaces de recuperar su valor con la inflación promedio para marzo de 2010, cuando tome lugar el cuarto aumento salarial. Si se mantiene la inflación promedio, sostener el salario real requerirá de un salario nominal de \$9,09 en 2010. Para ese entonces el nuevo salario nominal, después del aumento de \$1,65 a lo largo de cuatro años, será de \$9,20. Así que los aumentos salariales mantendrán a los salarios reales, si asumimos que la inflación permanecerá en el mismo rango. Eso está bien en relación con el sostenimiento de los salarios reales, dado que el sistema permite a los trabajadores aumentar sus salarios en función de méritos.

Sin embargo, el problema fundamental es que un salario de \$9,20 hoy en día no es, de manera alguna, un salario digno en California o en Estados Unidos. El problema es estructural en la economía. Las participaciones laborales estadounidenses cada vez más no proveen de un ingreso digno a millones de trabajadores porque los patronos se quedan más y más con la parte que justamente les pertenece a los trabajadores. En el caso de los trabajadores involucrados en este contrato, el tabulador salarial inferior es ahora 46 centavos superior al salario mínimo legal de California, de \$7,50/hora (\$7,96). Todos sabemos que un salario mínimo no constituye un salario digno ni siquiera en las economías más avanzadas, y ciertamente no lo es en un país donde, hasta este mes, no había habido aumento alguno al salario mínimo en casi una década. En el caso del Sur de California, de acuerdo al Economic Policy Institute, el ingreso anual requerido por una familia de cuatro para satisfacer un presupuesto bruto familiar básico (antes de impuestos) en el área de Los Ángeles-Long Beach, en 2004, era de \$48.252.<sup>7</sup> Un salario por hora de \$7,96 equivale a un ingreso bruto anual de \$16.560, asumiendo que el trabajador labora turnos de tiempo completo de cuarenta horas semanales. Esto equivale a poco más de un tercio de lo requerido para gozar del presupuesto básico de una familia promedio. Mas la mayoría de los trabajadores en el sector abarrotero ni siquiera trabajan turnos semanales de cuarenta horas. De acuerdo al estudio de la U de California en Berkeley, en septiembre de 2003, el trabajador promedio del sector en el sur de California laboró 36 horas semanales, y tres años después el promedio descendió a 29 horas. En el caso de los trabajadores contratados bajo el nuevo contrato, éstos promediaron 25 horas semanales. Por ello, no sorprende que, de acuerdo al mismo estudio, en Los Ángeles, la participación de trabajadores adolescentes

en la fuerza de trabajo del sector con menos de un año de antigüedad, creció de 46 a 53 por ciento. Esto es claramente indicativo de la creciente precariedad y la pauperización sistemática de la fuerza de trabajo.

De esta forma, tampoco sorprende que antes de la huelga los trabajadores no tuvieran que contribuir a sus planes de salud, y ahora sí; y que el periodo de espera fuese de cuatro meses para los empleados y sus hijos, y ahora sea de seis meses, y que todavía sea un ridículo periodo de espera de 24 meses para su pareja. Además, a pesar de lo que se ha dicho, todavía hay un sistema de doble rasero para el seguro de salud. De acuerdo a los reportes de prensa, los trabajadores que estaban en el tabulador del contrato de 2004, así como todos los futuros, pagarán semanalmente primas de seguro de salud de \$7 a \$15, en función del número de dependientes, aún cuando pasen, después de 5 ½ años de servicio, al plan superior de salud. De esta manera, si un trabajador que gana \$7,96/hora paga \$7 a la semana por su seguro, tendrá que desembolsar \$30 al mes, mientras que el aumento mensual de este año equivale a \$53 por un turno de 30 horas semanales. En cuanto a los trabajadores que tengan familias más numerosas, tendrán que pagar \$15 a la semana o \$65 al mes, lo que supera al aumento mensual de \$53. Así es que, en la mayoría de los casos, el aumento irá principalmente a cubrir el seguro, y puede que tengan que poner aún más para cubrir la contribución que les corresponda. Es así como, en el mejor de los casos, el aumento salarial de este año se esfumara por la prima del seguro. En el peor de los casos, el ingreso neto disponible, después de impuestos y de primas de seguro, será menos que antes.

#### **Panorama**

Lo que estamos presenciando, a pesar de los esfuerzos de el UFCW, es la pauperización sin ambages de los trabajadores a favor de la defensa del valor del accionista, de los inversionistas institucionales de las cadenas de supermercados. La mayoría de los trabajadores del sector no sólo reciben salarios de hambre, sino que son utilizados cada vez más como materias primas desechables, como trabajadores temporales. Esta pauperización hace completamente insostenible a su forma de ganarse la vida, y los priva de gozar de una calidad de vida digna; de aquí que haya una gran rotación de personal y un aumento significativo en el uso de adolescentes.

Esto es un problema estructural que afecta negativamente a todos excepto a los estratos más altos de la sociedad. Es la lógica darwinista que, al darle

precedencia al mercado sobre la gente, destruye el bienestar de las comunidades a lo largo y ancho de este país y alrededor del mundo. Esto significa que no hay razón para alegrarse del resultado de las negociaciones. Por supuesto, lo obtenido por el sindicato es encomiable y mucho mejor que la situación previa. Mas sólo mitiga el sufrimiento y no aborda el meollo del asunto: que a pesar de que las corporaciones derivan su riqueza directamente de los miembros de la sociedad como consumidores, éstas están imponiendo sus intereses sobre la gente a costa del sostenimiento a largo plazo de la sociedad. Este entorno, sin lugar a duda, es totalmente insostenible, ya que al reducir las participaciones laborales de los trabajadores se deprime la capacidad de la economía de crecer. Al quedarse con la parte que corresponde al factor trabajo en primera instancia, eliminan la distribución de la riqueza generada. Este modelo de negocios le niega el sostenimiento a muchos de sus participantes, lo que reduce la demanda agregada, lo que a su vez hace imposible el sostenimiento a largo plazo de las propias cadenas de supermercados. En efecto, conforme más y más trabajadores quedan excluidos de participar plenamente en el mercado porque no perciben un salario digno, el sistema cae en un círculo perverso que bloquea los efectos multiplicadores de una economía de mercado.

No estoy develando nada nuevo. Evidentemente, el actual entorno darwinista que embarga al mundo es totalmente insostenible. No obstante, mientras continúe esta tendencia, es necesario denunciarla una y otra vez, con el fin de aumentar la toma de consciencia y la acción hasta que cambiemos el propósito de las sociedades y, por tanto, de las empresas, para hacer que éste sea el bienestar de la gente y del planeta de manera sostenible y nada más.

En efecto, para lograr el cambio, revitalizar a la economía y construir un paradigma realmente sostenible, el bienestar de la gente tiene que ser puesto por encima del bienestar de los dueños del mercado. Si duda cabe, en la verdadera democracia la primera responsabilidad de los gobiernos es procurar el bienestar de todos y cada uno de los rangos de la sociedad, especialmente de los desposeídos. Es por ello que al salario digno se le considera un derecho humano en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual declara sin ambages el derecho de todos a disfrutar de una calidad de vida conforme a la dignidad humana. Desafortunadamente, con las instancias de gobierno copadas por el capital global en todo el mundo, no hay hoy en día forma

alguna de cambiar el entorno actual a menos que nosotros, como consumidores, utilicemos la misma lógica del mercado que utilizan las empresas; de tal forma que se apoye a aquellas empresas responsables y se castigue a las que imponen el entorno darwinista, apalancándonos en nuestro poder de consumo.

De esta forma, en lo que respecta a las tres cadenas de supermercados, debe de ser claro que están muy lejos de practicar un modelo de negocios sostenible. Es sólo debido a la determinación de los trabajadores sindicalizados y a las heridas auto-infligidas, al alienar a miles de consumidores, que las cadenas abandonaron su posición anterior. Por esta razón, como consumidores conscientes y responsables, no debemos de tener motivos para apoyar a estas cadenas con nuestro poder de consumo. Aunque actualmente no hay alternativas idóneas en el sector que provean a sus trabajadores de compensaciones sostenibles, debemos de respaldar, en nuestro papel de consumidores responsables, a aquellas cadenas de supermercados que practiquen el modelo de negocios menos insostenible. Es decir, debemos de identificar a aquellas cadenas que mejor traten a sus empleados y que traten de proveer empleos dignos y sostenibles. Es importante hacer notar que no se trata solamente de actuar con ánimo altruista, sino que se trata de actuar, sobre todo, en defensa de nuestro propio interés; ya que en la medida que apoyemos modelos de negocio sostenibles, mayor será la probabilidad de que podamos sostener nuestro propio medio de ganarnos la vida en el largo plazo.

Finalmente, es importante estar conscientes de nuestro poder como consumidores. La pérdida de casi 10 por ciento de la cuota de mercado de las cadenas debido a sus prácticas jugó un papel preponderante en hacer que éstas cedieran su posición anterior. Por ello, nunca debemos de subestimar el poder que los consumidores poseemos para hacer que las empresas incorporen prácticas de negocios sostenibles en su cultura empresarial. Si las hicimos cambiar sus formas una vez, sin duda podremos hacerlas cambiar una y otra vez en la dirección de las prácticas socialmente sostenibles, las cuales devendrán en beneficios para todos los participantes del mercado y no sólo para las empresas y sus inversionistas institucionales.



Notas:

<sup>1</sup> Ken Jacobs, Arindrajit Dube, Felix Su. Declining Health Coverage in the Southern California Grocery Industry. Summary Findings. UC Berkeley Center for Labor Research and Education. January 2007

<sup>2</sup> Brave New Foundation: Supermarket Swindle, The Facts: <http://supermarketwindle.com/facts.php>

<sup>3</sup> Ken Jacobs, Arindrajit Dube, Felix Su. Declining Health Coverage in the Southern California Grocery Industry. Summary Findings. UC Berkeley Center for Labor Research and Education. January 2007

<sup>4</sup> Álvaro de Regil. Consumer Power in the Logic of the Market. Real and Direct Democracy in Pursuit of CSR. TLWNSI Issue Essay. The Jus Semper Global Alliance., December 2004.

<sup>5</sup> Jerry Hirsch, Southern California grocery conflict rooted in previous strike. Los Angeles Times, 23 July 2007.

<sup>6</sup> UFCW. United Food and Commercial Workers Union. Highlights of Contract Agreement with Ralphs, Vons and Albertsons. [www.ufcw770.org](http://www.ufcw770.org), 24 July 2007.

<sup>7</sup> Economic Policy Institute. Basic Family Budget Calculator. Los Angeles-Long Beach. Revised data posted September 2005. See also: Sylvia Allegretto. Basic family budgets. Working families' incomes often fail to meet living expenses around the U.S. Economic Policy Institute. Briefing Paper #165. September 2005

Para mayor referencia acerca de la huelga de supermercados en 2003-2004 en el Sur de California ver:

- ❖ Álvaro de Regil Castilla. Comentario de LAGJS durante la huelga de los supermercados de California. ©Comentario Temático LISDINYS. La Alianza Global Jus Semper, Enero 2004. Disponible en: [HuelgasupersenCalif.pdf](#)
- ❖ Álvaro de Regil Castilla. Comentario de LAGJS sobre la conclusión de la huelga de los supermercados de California. ©Comentario Temático LISDINYS. La Alianza Global Jus Semper, Marzo 2004. Disponible en: [HuelgasupersCalif2.pdf](#)

♦-----♦

<sup>a</sup> Álvaro de Regil Castilla es Director Ejecutivo de “La Alianza Global Jus Semper”; organización que desarrolla y promueve a LISDINYS (La Iniciativa Salarios Dignos Norte y Sur) .

Vínculos útiles:

[www.jussemper.org/Inicio/Index\\_castellano.html](http://www.jussemper.org/Inicio/Index_castellano.html)