

El sector automotriz en San Luis Potosí: perspectivas frente a la COVID-19

Parte 3

Dra. Beatriz Montserrat Gómez Martínez¹

Fotografías: Mauricio Palos

Los días 27 y 29 de abril de 2020 se llevaron a cabo las últimas videorreuniones de los clústeres automotrices de San Luis Potosí y nacional, respectivamente, donde se plantearon las estrategias para un “rearranque” de operaciones presididas por un equipo de apoyo integrado por un buró legal, una consultora laboral, una casa encuestadora de la industria y un consultor médico.

Esto deja claro que al día de hoy (4 de mayo) la industria automotriz ya no se enfoca en seguir mandando mensajes al gobierno o esperando ser tomada como esencial, y que ha pasado a alistarse lo mejor posible para la vuelta segura de su gente con la fecha extraoficial del 17 de mayo.

Cabe mencionar que en la reunión nacional se contó con la asistencia de casi 300 empresas del sector automotriz, las cuales representaron el 71% del total de empresas asistentes (de acuerdo al estadístico de la Casa Consultora Catch Consulting, que lideró la sesión) y entre ellas, estaban 6 de las 12 armadoras del país. El otro 29% de asistentes eran compañías farmacéuticas, de electrodomésticos, del sector educativo y textil. (Dada la naturaleza extraordinaria de las consultas, los clústeres se abrieron a recibir cualquier tipo de institución y empresa, para agregar todas las voces posibles en el planteamiento de las acciones para el trabajo ante la pandemia). Este quórum demuestra la relevancia de éstas juntas que documentan decisiones claves para el estado y el país.

La preocupación latente es sin duda el regreso de operadores, técnicos y demás personal «sin incurrir en contagios potenciales» (Alejandro Veraza, presidente del Clúster Automotriz de San Luis Potosí). Para lograr este objetivo, las empresas están en el entendido de que se tendrá que «rediseñar toda la operación. Tendremos que adaptar un nuevo sistema de gestión para un rato».

Las acciones sugeridas se basan en los manuales de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de Salud respecto al manejo del espacio laboral en la pandemia Covid-19; al menos en el papel, éstas parecen cubrir los aspectos esenciales sobre seguridad e higiene y de manejo de emociones para garantizar la salud física y mental de las personas. En la práctica solo el tiempo nos dirá de la efectividad de las medidas, que dependerán en alto grado de su correcta aplicación.

Quizás lo más difícil, será «permear los nuevos comportamientos» (Ricardo Galindo, médico infectólogo), convencer al personal asignado como centinelas o monitores para alertar al momento ante cualquier cambio en la salud de sus compañeros, evitar estigmatizar a las personas que pudieran tener la enfermedad e incluso a éstas alturas de la epidemia, convencer a individuos que aún no creen que este sucediendo, y por tanto serán rejegos a tomar las medidas solicitadas.

Una clave importante del éxito del regreso seguro es también la comunicación constante, poner

¹ Dra. en Ciencias Sociales por El Colegio de San Luis (Colsan). Investigadora adscrita al proyecto “San Luis Potosí, segundos al alba, instantes para una memoria compartida”, dirigido por el Dr. Tomás Calvillo Unna. Líneas de Investigación: Responsabilidad Social Corporativa Automotriz, Gestión Ambiental, Sustentabilidad Industrial, Competitividad comercial.

Acciones para un regreso seguro

1. Todo empleado que regrese deberá de contar con su certificado de salud emitido por el IMSS.
2. La distancia entre operarios en línea de producción pasará de 80 centímetros entre cada uno a 2 metros de distancia.
3. Es deseable que cada empresa tenga al menos en su personal de soporte una enfermera y un médico en cada turno.
4. El mínimo requerido para operar con medidas sanitarias será el brindar gratuitamente a sus empleados cubre bocas y guantes para su operación diaria.
5. Asignación de centinelas o monitores por área para alertar de personas con posibles síntomas de COVID19.
6. Flexibilidad en la entrada de turnos (al menos cinco horarios de entrada para evitar aglomeraciones)
7. Diluir la densidad de empleados por turno.
8. Desinfección semanal de baños, cafetería y áreas comunes de mayor concurrencia.
9. Manejo de protocolo en comedor.
10. Manejo de protocolo en el transporte del personal.

anuncios en casilleros, áreas de escritorios, baños y comedor permitirá, a través de la repetición, crear la conciencia individual de realizar las prácticas de sanidad.

A mediados de abril, obtuvimos el testimonio del ingeniero encargado de la seguridad e higiene de una empresa japonesa de autopartes que nos permitió entrar a su planta (la fábrica provee de válvulas a Nissan en México y Estados Unidos, principalmente). Esta visita también proporcionó materiales para ver la “estética industrial” de una planta sin gente.

El ingeniero O. ha estado en *semiparo*, como él lo llamó, desde que el 27 de marzo se «mandaron a todos a casa». En primer lugar, fue raro para él, porque llevaba ya dos semanas de no estar en planta por permiso de paternidad, «o sea que volví a la empresa y dos días después me regresaron a la casa».



Antes de esto, desde mediados de febrero que se presentó el primer caso en México, la industria a petición del gerente general (de origen japonés) comenzó a surtir para toda la planta de gel antibacterial, caretas, mascarillas y guantes desechables. Por sus mismas indicaciones, se empezó a compartir infografía sobre el virus en todas las áreas comunes, pero no fue suficiente: «muchos decían que era invento, que a ver, dijeras: a quién conocían enfermo».

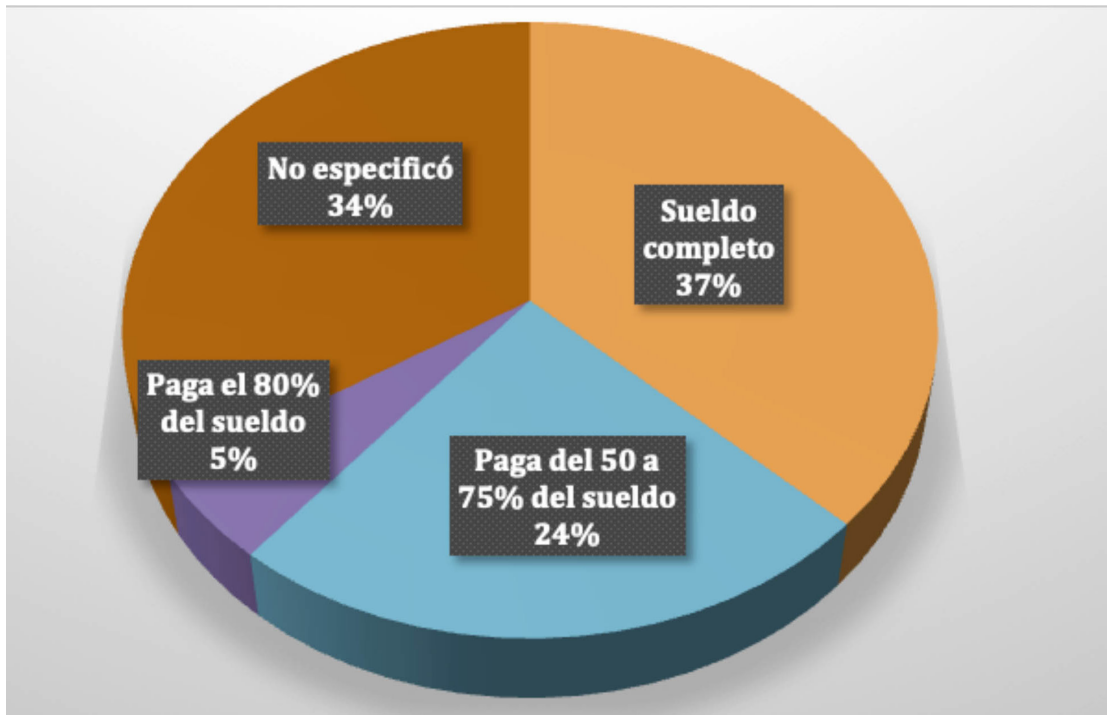


Cuando comenzaron a tomar la temperatura de los trabajadores, a mediados de marzo (el 13 de ese mes se confirmó el primer caso de coronavirus en San Luis Potosí y se declaró la etapa uno por importación), la gente empezó a creer, «se dieron cuenta de que los regresaban a los que tenían temperatura un poco alta, ya se comenzaron a preocupar».

A partir del paro técnico, el ingeniero O. va a la planta en diferentes turnos dos horas cada día, para vigilar que todo esté en orden. Con respecto al regreso habían manejado el 18 de abril y luego se movió al 4 de mayo, al día de hoy están a la expectativa de que sus clientes en Estados Unidos arranquen para saber si será el 11 o 18 de mayo.

Con respecto al rearranque, el 70% de las compañías reunidas en las sesiones del clúster automotriz, manifestaron su intención de reiniciar el 4, 11 o 18 de mayo, el resto o no sabía si sería hasta el 1 de junio.

Estas últimas semanas se dieron algunos cambios delicados en el tema de condiciones salariales.





Hay que recordar que, en semanas pasadas, la encuesta fue aplicada a 105 empresas que representan una muestra de cerca de 100,000 empleos. En esta lógica, si estimamos que había cuatro veces más empresas en la última encuesta, estamos hablando de que representan cerca de 400,000 empleos.

Entonces, desconocemos la situación actual de 136,000 trabajadores automotrices que bien podrían caer en recibir menos del 50% de su salario o no recibirlo. 96,000 vieron sus ingresos disminuidos a la mitad y de hasta un 75%. No sabemos igualmente cuántas pagan qué porcentaje.

Lo que queda claro es que si hablamos de que el salario mensual de un operario en la industria automotriz es de \$6,000.00 y en una familia de cuatro miembros (papá y mamá trabajan) se percibía entre ambos \$12,000.00 mensuales más unos \$500.00 extra en vales de despensa, estamos hablando que esta familia vio reducido su ingreso como si uno de los dos hubiera dejado de trabajar a \$6,250.00 mensuales, y si les disminuyeron el 75% están percibiendo para mantenerse \$3,125.00 mensuales.

Se ha creado mucha polémica en distintos medios informativos y *desinformantes* respecto a reabrir en México en fechas en las que nos encontraremos en plena fase 3 de la pandemia, y donde la curva de contagio se está agrandando velozmente, porque Estados Unidos, principal comprador en este sector, ya llegó a su pico de contagios.

El tema es más complejo que los argumentos que señalan y satanizan a los empresarios por solo querer ganar dinero y no cuidar a la gente, sin ver también que muchas familias en nuestro estado y el país ya llevan semanas en la disyuntiva de comer o contagiarse. Esa es la realidad de muchos, ellas y ellos siguen sosteniendo al país.

Alma Guillermo-Prieto contestó en una entrevista sobre la vuelta a la «normalidad» tras la pandemia que «seremos los mismos que fuimos hace cien años y éramos hace tres meses», dando a entender que como humanos rápidamente olvidamos y nos sumergimos en nuestra esfera sin importarnos ya el otro».

Esperemos sea un augurio falso y que más bien la entidad y el país busquen a través de la cohesión social, que va más allá de religión, partido sector y condición social, salir adelante en esta crisis económica y social que se acentúa cada día de encierro que pasa.

