

**D**OCENAS de auras tiñosas planean hasta posarse en la torre del central Perucho Figueredo, de Encrucijada, Villa Clara. Muchos no les hicieron demasiado caso al asunto; un espectáculo cotidiano desde hace unos 25 años. Ahora no, pero en 2005 hubo a quienes les supo a mal augurio. Fue entonces cuando cerraron cientos de ingenios en Cuba y a esa gente se le erizó hasta el último de los pelos del cuerpo.

Peor resultó la cuestión entre 2010 y 2012, cuando en el batey vieron apagar las chimeneas del ingenio con la incertidumbre de si correrían la misma suerte o no de tantos homólogos a lo largo y ancho del país.

Incluso en tiempos de reapertura del central, las aves de rapiña sobrevuelan los contornos, como en espera de algo. Quizá porque intuyen cuánto envejecen maquinarias y obreros sin una clara renovación de fuerzas. Quizá porque conocen al dedillo una industria cuyos altibajos ha costado la estabilidad del colectivo laboral, que tropieza con una masa de jóvenes poco interesada en una industria que puja por recuperar la primacía económica.

Sí. La rama del Azúcar en Villa Clara, tanto en su vertiente industrial como en la agrícola, es una esfera envejecida. Y no solo porque la provincia con más ingenios azucareros del país posea también la tasa más alta de ancianidad, sino porque el país ha cambiado desde que en muchísimos asentamientos dejó de escucharse el cotidiano pitazo que también marcaba el sentido de vivir de sus habitantes.

Mas, como ave fénix, la fabricación de azúcar parece resurgir. A sabiendas incluso de algunos incumplimientos de planes, en los últimos tres años la tendencia de la producción ha alcanzado un 21 % de crecimiento, según datos ofrecidos por directivos de la Empresa Azucarera de Villa Clara (EAVC).

El panorama pareció sonreír también ante la aplicación de la Resolución 17, que estimula un tipo de competencia donde cada obrero vinculado a la producción recibe el salario en correspondencia con lo que aporta. Ello eleva considerablemente las ganancias personales de los trabajadores respecto a la media nacional.

José Luis González Leal, director de Recursos Humanos en la EAVC, cita un ejemplo: «Los salarios más altos se reportaron en el central Panchito Gómez Toro, que promedió más de 2000 pesos en CUP y 40 en CUC mensuales durante la zafra pasada. Yalín Chávez Ruiz (moedor jefe de brigada) en el mes de enero recibió más de 3000 pesos y casi 50 CUC. Este joven tiene 30 años y ha realizado ocho zafras».

Aun así, entre 2012 y 2015, la presencia de jóvenes menores de 30 años ha oscilado entre el 11 y el 15 % del total de trabajadores, una

## Sangre joven para el azúcar

■ Por Luis Orlando León Carpio  
■ Fotos: Yariel Valdés González



—La industria azucarera en Villa Clara, amén de la recuperación alcanzada en los últimos tres años, necesita nutrirse de una masa juvenil que prefiere no alistarse como trabajadores en ese sector clave de la economía.

cifra considerablemente baja que engloba en sí misma otro punto en contra: la fluctuación y poca permanencia de quienes ingresan.

¿Qué sucede? ¿Acaso las nuevas generaciones no ven atractiva la industria del azúcar? ¿Qué factores motivan que muchos de los trabajadores noveles abran la puerta de salida al tiempo que la de entrada?

### PUERTAS ADENTRO

Fue necesario esperar una década para ver un tanto reanimada la industria azucarera, y con ello la necesidad de reponer su fuerza laboral. Sin embargo, escasos jóvenes se han unido a quienes quedaron a pie de obra en los centrales durante los tiempos en que no se sabía si era factible continuar.

«Los efectos del período especial no fueron nada buenos para este sector, que disminuía los privilegios, no así la carga de trabajo. Como resultado los jóvenes dejaron de verlo atractivo, según sus intereses», aclara González Leal.

Durante la zafra de 2014-2015, los tres ingenios con déficit en la fuerza laboral fueron José María Pérez, Heriberto Duquesne y Perucho Figueredo. Este último constituye un ejemplo del fenómeno al que se enfrenta la industria azucarera. En «Perucho Figueredo», los integrantes del Grupo de Recursos Humanos han planificado con minuciosidad las estrategias para una

entrada efectiva de nuevos trabajadores y, sobre todo, la permanencia en sus puestos laborales el mayor tiempo posible.

El comprometimiento es la mejor fórmula que han hallado para asegurar buena parte de los ingresos en el ejercicio diario del central en tiempo de zafra, pues, a decir de Yanelis Rodríguez León, especialista de Recursos Humanos del ingenio, 27 de sus trabajadores ya transitan la tercera edad. La mayoría anda como José Antonio Ruiz Sánchez, un veterano pailero con 45 años en la industria y más de siete trabajando tras su jubilación.

Para asegurar la permanencia en tiempo de no zafra —y por tanto la estadia en la época de molienda—, los trabajadores reciben capacitación en materias afines a los diferentes puestos laborales.

«Pero no se la podemos garantizar a todo el mundo por cuestión de recursos financieros. Tenemos que prescindir del contrato de quienes no estén vinculados a puestos fundamentales mientras se para el central hasta la próxima zafra. Luego ocurre que si en ese momento el joven encuentra un puesto mejor se va, y lo perdemos», añade Rodríguez León.

Puntistas, operadores de calderas, primer químico, son solo algunos de los oficios indispensables para mantenerse en pie la industria. La fórmula parece lógica y sencilla: asegurar mejor esos puestos. Y para que alguien adquiera tal categoría necesita de cierto grado de experiencia. Entonces, ¿cómo garantizar el relevo de los más avanzados en determinada labor si no existen sustitutos?

El cuestionamiento lo hace Gerdy González Machado, especialista principal de Recursos Humanos en la EAVC: «En la zafra anterior, de 981 trabajadores que ocupaban puestos fundamentales en nuestros centrales, solo 185 eran jóvenes», informa.

Josué Álvarez Larralde, jefe de Recursos Humanos en el Perucho Figueredo, afirma:

«Se nos hace muy difícil encontrar personal joven que se mantenga. Y además, a quien contratemos necesita capacitación, lo cual implica recursos. Si se le garantizara la permanencia no habría necesidad de instruirlos una y otra vez.

—La competencia en el sector privado, ¿pesa mucho?

—¡Claro! Este año, por ejemplo,

tuvimos problemas con la calidad de la labor realizada en nuestro central, porque si le ofrecen al joven más recursos monetarios del que garantizamos nosotros, es lógico que optará por aquello que le resulte económicamente más rentable. Hay cosechas de arroz, de ajo..., cuyos dueños pagan a sus empleados hasta 100 pesos diarios, cosa que no hacemos nosotros, incluso, cuando nuestros salarios están bastante por encima de la media nacional.

—Y para usted, ¿qué sería lo ideal?

—Que cada año entrara un relevo joven, cuya estabilidad le permitiera no solo llegar a adquirir la experiencia laboral necesaria, sino escalar posiciones y asegurar puestos relevantes. Todavía quedan muchos obstáculos por esquivar en el camino que se traza nuestra industria para volver a elevar los estándares de productividad y calidad del azúcar de Cuba.

### EL BIENESTAR NO CAE DEL CIELO

«Los jóvenes deben interiorizar que el bienestar no cae del cielo», expresa Sixto Flores Yanes, el único topógrafo del municipio de Sagua la Grande. (Al menos que trabaje para este sector). Con 67 años se siente dueño de los suelos que mide antes de la siembra de caña, aunque no sabe quién será su relevo pues, hasta ahora, nadie quiere secundario.



Yoelvis Barrios y Michel Laureiro, trabajadores del central azucarero Panchito Gómez Toro, trabajan a gusto en el mantenimiento de las maquinarias en tiempo de no zafra.

«El otro día vine con unos muchachos que estaban de práctica, y te digo que ninguno quiso ensuciarse ni la suela de los zapatos», expresa con pesar, no por saberse solo en los kilómetros que recorre a diario, sino por la aflicción que le produce imaginar que su función puede irse con él si no aparece un sustituto a tiempo.

Aunque no resalte en ningún informe oficial como un problema que afecte la industria, el caso de Sixto constituye un ejemplo contundente de los efectos nocivos que la falta de nuevos ingresos puede ocasionar al sector azucarero, afiliado al trabajo en el campo. Un problema aislado, quizá, pero que se une a un fenómeno de acomodamiento que parece «infectar» a los jóvenes de las comunidades aledañas a los centrales.

Pero guardarraya adentro, la realidad es otra, y parece decantarse por una pérdida en la motivación por este sector, no así con el cuenta-propismo. Entre otros factores que influyen, la especialista en Recursos Humanos de la EAVC define como puntual las pocas escuelas de preparación de especialidades técnicas sobre el azúcar por la falta de vocación de los adolescentes.

Una de ellas es el Politécnico de Fabricación Azucarera Ramón Ribalta (Sitiecito, Sagua la Grande), que gradúa técnicos medios y obreros calificados para diversos puntos del territorio central de Cuba. Allí, entre los adolescentes que conversaron con Vanguardia unos piensan en un futuro con menos sol y tierra de por medio; otros pretenden llegar a la universidad, cúspide de la pirámide que se plantean para su realización personal.

«Entre los problemas que tenemos en la provincia está la entrada de pocos universitarios en las especialidades afines al sector», afirma la especialista Gerdy. Y añade: «Hubo una época en que llegaban muchos ingenieros y licenciados por año. Ahora, en tiempos de mejoría, solo entraron 38, y de ellos, únicamente un ingeniero agrónomo y ningún ingeniero agrícola».

No todos asumen la industria del azúcar como el estudiante de reparación y mantenimiento de equipos ferroviarios Juan Emilio Hernández Parada, que por vocación, seducido por el espíritu del central donde solía vivir, vino desde Ciego de Ávila. Ni todos tienen la satisfacción de Yoelvis Barrios y Michel Laureiro, quienes, a punto de cumplir los 30, se sienten bien atornillando motores y limpiando calderas... Sin descartar la posibilidad de continuar superándose para obtener puestos mejores y de mayor comodidad, aunque ello suponga poner en jaque la industria azucarera, requerida de los mecanismos que la hagan colocarse otra vez en la cúspide de la economía cubana, pero contando con la presencia de los jóvenes.



La fuerza laboral menor de 30 años en la industria azucarera de Villa Clara apenas supera el 15 % de los trabajadores.