

6 “COMEDORES (MESS ROOMS)”

“El hambre: uno de los pocos deseos que no puede ser complacido por otra solución.” – Irwin Van Grove

Puntos clave

Los comedores y las cocinetas

1. Un comedor es un lugar donde los empleados comen alimentos preparados en otro lugar. Hay muy poco lugar para almacenar comida. Vendedores locales traen la comida diariamente para su consumo. Los empleados pueden calentar su comida y puede haber máquinas despachadoras de comida.
2. Una cocineta es una cocina pequeña, usualmente acompañada de un área para comer donde los empleados pueden guardar, cocinar o recalentar la comida que trajeron de casa. Los electrodomésticos que generalmente se encuentran en cocinetas son un pequeño refrigerador, horno de microondas, una pequeña estufa o una plancha pequeña.

Beneficios de tener comedores o cocinetas

- 1 Los comedores y las cocinetas son considerablemente más baratas que las cafeterías o vales, aún así les proporcionan a los empleados una opción para la comida.
- 2 Los comedores y las cocinetas requieren de menor espacio que una cafetería y son más fáciles de limpiar y mantener.
- 3 Los comedores y las cocinetas pueden ser tan complejas como el empleador desee. Un comedor puede ser una estructura medio encerrada con bancas. Agregue decoración. Agregue calefacción o aire acondicionado. Agregue subsidios alimenticios. Agregue opciones para comidas nutritivas.
- 4 De igual forma, las cocinetas y áreas para comer pueden mejorar de manera significativa con una pequeña inversión en aparatos eléctricos y de recreación como una televisión, radio o juegos.
- 5 Los comedores y las cocinetas pueden minimizar el tráfico hacia una cafetería existente.
- 6 La solución puede funcionar bien en el sector informal.

Contras de los comedores y cocinetas

- 1 La variedad de comida ofrecida es usualmente menos diversa que la que se ofrece en una cafetería o en el sistema de vales.
- 2 Los comedores y cocinetas con poco mantenimiento atraen insectos, roedores y bacterias.
- 3 Los empleadores con una fuerza laboral numerosa que ofrecen comedores o cocinetas sin ningún atractivo en vez de cafeterías o vales pueden ser percibidos como malos empleadores.

Ejemplos de comedores y cocinetas exitosas

- 1 Trabajadores de MexMode en México se fueron a huelga en parte por la mala calidad de alimentos en el comedor. La compañía mejoró el servicio al ofrecer una gran variedad de alimento subsidiada. La moral y competitividad están al alza, las faltas por enfermedad y los accidentes a la baja.
- 2 K. Mohan and Co. en la India trabajó con NGO Global Alliance para mejorar la seguridad y nutrición por el costo de pocos centavos por trabajador por día.
- 3 American Apparel en California mejora su comedor año con año con nuevas adiciones. La compañía trabaja conjuntamente con una compañía local para ofrecer comidas subsidiadas, nutritivas y éticamente apropiadas.
- 4 Simbi Roses en Kenya comenzó a servir comidas gratis cuando los gerentes se dieron cuenta de que los empleados se estaban saltando la hora de la comida. La compañía contrató un cocinero local para que prepara simples pero nutritivos platillos que eran servidos todos los días, cocinados en una tienda semi-cerrada y eran consumidos en espacios abiertos. La compañía percibió un aumento en la productividad y esta construyendo un cuarto permanente para preparación y consumo de alimentos.

En esta publicación estamos definiendo comedores como cuartos donde los empleados consumen alimentos preparados en otro lugar. Las cafeterías son instalaciones donde se almacena, cocina y sirve una variedad de comida. Los comedores pueden ser simples cuartos donde se trae la comida. La comida se trae a los comedores previamente preparada por un establecimiento. Este capítulo también abarca empresas con cocinetas, que son cocinas pequeñas con un área para comer donde los empleados pueden preparar o recalentar la comida que trajeron de casa.

Una ventaja de los comedores o de las cocinetas sobre las cafeterías es que no es muy costoso mantenerlas. Las cocinetas no requieren empleados. En muchos casos, los mismos empleados son responsables de mantener las instalaciones limpias. Las compañías pueden proveer de hornos o charolas para calentar, refrigeradores, mesas, sillas y lavabos para limpiar los platos y ollas. Los comedores no requieren inversión en empleados de cocina o equipo. Los comedores pueden consistir solamente de mesas, sillas y un lugar para limpiarse. Para empresas que no pueden mantener una cafetería pero tienen el espacio en sus instalaciones, los comedores pueden ser una solución apropiada para las comidas. De hecho, las compañías presentadas en este capítulo son pequeñas o no tienen la capacidad financiera de tener una cafetería.

Se puede decir que los comedores están un paso atrás de las cafeterías o los vales en la jerarquía de soluciones a los problemas de comida. Esto es en parte cierto. Por ejemplo, un negocio en los Países Bajos cerró su cafetería para poner un comedor debido a dificultades financieras, ofreciendo menores subsidios alimenticios y variedad. Desde el punto de vista del

empleado, la cafetería o los vales son mucho mejor opción que un comedor. Aún así los comedores y las cocinetas envían el mensaje al empleado de que a su empleador le importa ofrecer una opción para la alimentación en el trabajo.

Esta solución puede servir en el sector informal, que es común en muchas partes de África y Asia. Los comedores en estos casos pueden ofrecer refugio de los elementos naturales y un lugar limpio para comer y descansar. Los comedores pueden servir como salas de juntas. Las funciones especiales pueden ser añadidas una por una. Por ejemplo, las compañías pueden invitar a vendedor local sin costo a ofrecer su comida en el comedor. Este vendedor local se beneficia de tener una base de clientes confiable, además de tener un lugar para limpiarse, en vez de las calles. Los empleados se benefician de tener la conveniencia de que no tienen que salir, sino que la comida se las ofrece en el comedor. Los empleadores pueden llegar a un arreglo al ofrecer un subsidio, un simple arreglo entre el vendedor local y el empleador. Las cocinetas también van mejorando capa por capa al añadirles más cosas, como un refrigerador, hornos, sillas más cómodas o una ventaja que haga la experiencia de cenar más agradable. Las cocinetas no le cuestan al empleador más que el agua y la electricidad si los empleados traen sus propios electrodomésticos. El empleador puede comprar nuevos aparatos o un tazón para fruta ocasionalmente. El área para comer, un acompañante obligado a la cocineta, debe tener ventilación apropiada, agua limpia, aire acondicionado, televisión, juegos y de ser posible algunas piezas de arte.

La seguridad de los alimentos es una preocupación para los comedores y las cocinetas. Como se puede considerar a estas áreas como una solución más casual que las cafeterías, los empleados pueden relajarse en el tema de la limpieza. Los empleadores son generalmente los responsables de mantener las cocinetas limpias. Como la regla de los comunes, las cocinetas tienden a ensuciarse más rápidamente porque nadie posee ni es responsable por el equipo. La comida descompuesta, aún en refrigeradores puede promover el crecimiento de moho y contaminar a la cocineta entera. Los comedores, vistos como una cafetería simplificada por los empleados, generalmente se ven faltos de una persona que los limpie constantemente. Bacterias peligrosas o moho pueden esparcirse rápidamente por las superficies donde se come, si no son limpiadas regularmente con agua caliente y jabón. Los empleadores que permiten a los trabajadores comer en lugares sucios se darán cuenta de que no les están haciendo ningún favor.

Construir un comedor pequeño donde se pueda calentar o cocinar cosas sencillas se puede hacer de materiales reciclados y a bajos costos. Considere el siguiente ejemplo de una fábrica de ropa en Haití. Diariamente el trabajo se detiene a las 11:00 a.m. para un almuerzo de 30 minutos, los 300 empleados de confección y embalaje dejaban la fábrica, compraban alimentos de pequeños comercios en el vecindario y los consumían donde podían. Las condiciones no eran nada favorables por el calor y el polvo en las cercanías de la fábrica, estas condiciones no propiciaban condiciones propicias para comer ni descansar. El clima cálido hace que el descanso y la recuperación sean particularmente importantes, después de pasar horas trabajando en un ambiente donde, a pesar de la ventilación, las temperaturas pueden ser poco amigables. Esta recuperación es esencial no solo para la salud y seguridad de los trabajadores, sino también para mantener su desempeño en los niveles requeridos.

Los empleados de ambas áreas construyeron un comedor dentro de la fábrica en aproximadamente dos semanas, utilizando principalmente materiales reciclados. Las barras de acero utilizadas como estructura para la construcción estaban abandonadas, el material para el techo fueron sobrantes de la construcción de un techo aparte. Solo ladrillos, cemento y trabajadores fueron requeridos. El total de la construcción fue de aproximadamente \$1,000 dólares americanos, una inversión de aproximadamente \$10 dólares por cada uno de los 100 empleados que podía acomodar. La nueva construcción, inaugurada el 20 de mayo de 2003, ofrecía un ambiente limpio, saludable donde los trabajadores podían comer protegidos por una sombra, donde tenían asientos confortables y podían interactuar socialmente. (Lamentamos reportar que la estructura de confección y embalaje fue quemada en los disturbios de Haití del 2004, sin embargo las lecciones aprendidas de sus esfuerzos siguen siendo viables.)

6.1 MexMode Atlixco, México

Tipo de empresa: MexMode es una empresa de capital coreano, localizada en el norte de México especializada en maquila textil, es una de las 3,500 maquiladoras textiles en América Latina. Entre sus clientes más importantes se encuentran Nike y Reebok. MexMode cambió su nombre de Kukdong en septiembre de 2001. No fue posible acceder a la información financiera de esta empresa.

Empleados: 700, de los cuales el 75% son varones.

Solución al problema alimenticio: un nuevo comedor con comida subsidiada como resultado de la formación de un sindicato y las subsecuentes negociaciones colectivas.

El nuevo comedor de MexMode fue el resultado de la lucha de un año, con paros laborales, campañas con cartas, la formación de un sindicato y negociaciones colectivas, todo comenzando a finales del 2000. La fábrica de ropa Kukdong, como era conocida MexMode en ese tiempo, tenía una mala reputación entre los grupos de derechos de los trabajadores. Las quejas contra la compañía incluían abuso físico y verbal, bajos salarios, despidos y pobres condiciones laborales. En enero de 2001, 800 empleados comenzaron un paro laboral. Entre las quejas se encontraba la comida podrida servida en el comedor de la fábrica. El aspecto de la fábrica era bastante deprimente: platos y utensilios sucios, la comida tenía gusanos y cabello humano, diarrea y otras enfermedades relacionadas con la comida eran comunes en el trabajo. (Muchos empleados viajaban grandes distancias para llegar a la fábrica, por lo que no había muchas opciones aparte del comedor).

Continúa un breve resumen de la lucha laboral. En julio de 2001, Nike retiró sus pedidos de sudaderas, declarando una "falta de valores del Código de Conducta de la gerencia de la fábrica Kukdong", de acuerdo con un mensaje de correo electrónico de Dusty Kidd, Vicepresidente de quejas de Nike. Al reducirse drásticamente los órdenes de trabajo, Kukdong se vio forzado a despedir empleados y sus finanzas no eran saludables. Para septiembre de 2001, los trabajadores formaron un sindicato independiente llamado SITEMEX (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Empresa MexMode) con un 95% de participación de los empleados. El nuevo y mejorado comedor era parte del arreglo colectivo al que se pudo llegar. En 2002 Nike reanudó la relación laboral con la compañía.

Solución a la comida

El antiguo comedor solo podía acomodar a 500 trabajadores. Solo había un proveedor, un establecimiento de comida que estaba contratado por Kukdong. El nuevo comedor tiene espacio para 2,000. Más del 90% de los empleados lo utiliza. Es más limpio y agradable, es espacioso y con mas luz, con 40 ventanas. Hay cinco vendedores diferentes de comida. Estos traen la comida a la fábrica todos los días y utilizan las instalaciones para el recalentado de la misma. MexMode le ofrece a los trabajadores \$14 pesos mexicanos al día para comprar su comida, los seis días laborales a la semana, para adquirir su almuerzo en el comedor o en alguno de los comercios cercanos.

La comida en el comedor cuesta alrededor de \$14 pesos, que es más barato que la comida en la calle. La hora de la comida dura 60 minutos y el comedor esta relativamente cerca la fábrica, lo que les permite a los trabajadores descansar y comer. La cultura mexicana alguna vez permitió descanso de comida de dos a tres horas y una siesta. Actualmente esta tradición se esta acabando por la demanda laboral actual. Los vendedores en el comedor ofrecen desayunos y cenas. La compañía les paga la cena a los trabajadores en horas extras y les dan 30 minutos de descanso.

Posibles desventajas de esta solución

Es difícil quejarse de los cambios radicales que sufrió el comedor de MexMode en cuanto a calidad de los alimentos, precio y limpieza. Esta ha sido una gran victoria para la salud de los trabajadores. MexMode ha sido generosa al ofrecer mas variedad de vendedores y cubrir casi todo el total de la comida, ha sido un cambio del 100%. Debemos cuestionar sin embargo, el uso de dinero para comida. MexMode podría dar vales o monedas especiales para utilizarse en el comedor o tiendas cercanas en vez de efectivo para asegurar el uso de ese dinero para en comida y que no pueda utilizarse en opciones menos benéficas para el trabajador como tabaco, alcohol o apuestas. A pesar de que la comida que venden no siempre es muy saludable (puede ser salada o con grasa) no se reportan enfermedades relacionadas con la comida.

Costos y beneficios a la empresa

El programa de comidas para MexMode tiene un costo de \$84 pesos por persona a la semana, o de \$57,000 pesos por los 683 trabajadores empleados en el momento del estudio, en el presupuesto semanal de comida.

La moral nunca ha estado tan alta en la fábrica, y los accidentes y faltas por enfermedad nunca habían estado en niveles tan bajos. La productividad esta a la alza, a pesar de que no hay estadísticas oficiales en este aspecto. Esta información fue proporcionada por SITEMEX.

Incentivos del gobierno

Ninguno.

Consejo práctico para su implementación

La historia de los trabajadores de MexMode es el clásico caso de éxito sindical, en el cual un grupo de trabajadores tomo el riesgo de organizarse y lograr cambios substanciales. Lo mejor de todo es que parece que MexMode parece estar teniendo buenos resultados financieros gracias al cambio, como se puede ver en el aumento en la demanda de horas extras para cumplir con las órdenes de trabajo. Nike, por decir alguna, reanudó las relaciones laborales con MexMode como resultado de la mejora en las condiciones laborales. Además, SITEMEX no estuvo solo en su lucha. El éxito del sindicato no hubiera sido posible de no haber tenido el apoyo del Centro de Apoyo a Trabajadores (CAT) en México, Estudiantes Contra Fábricas explotadoras en Universidades en Estados Unidos y Canadá (principales consumidores de los productos de MexMode), organizaciones laborales incluyendo la Federación Americana de Congresos del trabajo de Organizaciones Industriales (AFL-CIO), y grupos solidarios entre los cuales se encuentran la Labor Educativa en el Proyecto de las Américas de los Estados Unidos (US/LEAP), la Campaña por los Derechos Laborales, Global Exchange, Sweatshop Watch, la Campaña Europea por Ropa Limpia, la Casa de Corea por la Solidaridad Internacional y la Red de Solidaridad de la Maquila.

Establecer el nuevo comedor no fue difícil para MexMode. Además del generoso subsidio de \$14 pesos, MexMode apenas permitió cinco vendedores de comida en sus instalaciones. La comida es traída a la empresa todos los días. Esto arreglo les permite ahorrar el costo de establecer su propia cafetería con su propio personal. Aún sin el subsidio, esta sería una simple y útil solución para traer comida saludable a los trabajadores durante el horario laboral.

Perspectiva del sindicato/empleado

El gobierno no especifica el tamaño del comedor ni el tiempo de la hora de la comida. El gobierno tampoco supervisa la calidad ni la seguridad de la comida en el sector de la maquila. SITEMEX se dio cuenta que la calidad y seguridad de la comida de los empleados era responsabilidad de la empresa y por ende se añadió al contrato colectivo. SITEMEX se dio cuenta que otras maquiladoras contaban con los mismos terribles comedores. Este nuevo comedor ha levantado tanto la moral que puede propiciar al cambio en la nutrición de los empleados del sector maquilador.

6.2 Boncafé International Pte. Ltd.

Singapur

Tipo de empresa: Boncafé, proveedor de café gourmet, bebidas de café, té y chocolate caliente opera una fábrica de varios millones de dólares con la mejor tecnología en el corazón de la manufactura alimenticia en Singapur. (www.boncafe.com)

Empleados: 60

Solución al problema alimenticio: Cocinas operadas por los mismos empleados.

Boncafé es el ganador del premio a la Salud de Singapur por su compromiso a la salud y bienestar de sus trabajadores. La compañía no tiene una cafetería ni grandes espacios para comer. Existen vendedores relativamente cerca, pero los empleados no están interesados en comer este tipo de productos diariamente.

Solución al problema

En el 2000, Boncafé inició un esfuerzo destinado en mejorar la salud de sus empleados. Un cambio clave ha sido la implementación de áreas de cocina (que la compañía llama "puntos de cocina" o "bodegas de alimentos") para promover la comida casera, que en general es mas saludable que la comida adquirida en establecimientos en la calles en términos de contenido nutricional y sanidad. Las cocinas, localizadas en diversas áreas de la dentro de la fábrica multi-niveles incluyen una vaporera, un horno, calentador de alimentos, refrigerador, lavabo, ollas y por supuesto en Boncafé (como si el penetrante aroma de una fábrica de café no fuera suficiente) una cafetera.

Los empleados varones generalmente traen comida preparada desde sus casas al trabajo, la cual depositan en el calentador

para mantenerla caliente. Preferentemente, la comida debe permanecer caliente o fría, a menos de 5°C o a más de 60°C, para evitar o retardar el crecimiento de patógenos que suelen crecer en los alimentos. No está claro si el calentador de alimentos logra esto, pero en clima tropical de Singapur, colocar los alimentos en el calentador resulta mejor opción que dejarlos a temperatura ambiente. Las empleadas generalmente recalientan o cocinan sus alimentos en el trabajo. Platillos nutritivos que son generalmente consumidos incluyen pescado, sopa *bee hoon*, sándwiches de atún en pan de centeno y arroz con vegetales con hojas, brócoli, frijoles o chícharos. De vez en cuando, las mujeres cocinan *popiah*, un tipo de rollo primavera con vegetales, cuya necesidad es de prepararse y consumirse fresco por su textura cuyo sabor se pierde rápidamente. Parece que hay espacio suficiente para que los empleados cocinen y coman juntos, y muchos seguirán preparando su comida en el trabajo.

EL gerente de la planta, Eric Huber, quien ha iniciado muchos de los cambios en lo referente a la cocina, generalmente compra manzanas y naranjas para los empleados. Envases con agua fresca también se han instalado a lo largo de la planta. El Sr. Huber comenta que uno de sus objetivos es el de inculcar hábitos de salud, dígame una dieta adecuada y saludable junto con ejercicio. Así, se involucra personalmente en la salud de sus empleados al cenar con ellos regularmente. La compañía no cree en las órdenes (salvo la prohibición de fumar en el terreno de la planta), pero trata de promover hábitos saludables colocando carteles con información nutricional en las áreas de cocina y organizando pláticas con expertos médicos. El Sr. Huber comenta que ha comenzado a notar un cambio significativo en la dieta de sus empleados en los últimos tres años, con menos comida chatarra y más vegetales y fruta ahora que el lugar de trabajo se ha visto conducido a un cambio. La compañía toma un enfoque de tres partes hacia el bienestar: educación, facilidad (las cocinetas) y actividad física. La actividad física incluye caminatas organizadas por la compañía para todos los empleados, trotes ligeros y estiramientos liderados por el Sr. Huber, quien fue instructor militar y de ejercicios.

Boncafé evalúa los esfuerzos para alcanzar el bienestar cada cuatrimestre. La evaluación más reciente demuestra que a pesar de que el 30% de los empleados han tenido una mejora en sus exámenes de salud, 23% no han presentado ningún cambio alguno. El número de trabajadores con presión arterial normal alta llegaron al 13%, los que tenían un alto nivel de colesterol malo fueron 8.34% y los que tenían sobrepeso aumentaron 5%. El programa de bienestar ha cambiado sus objetivos para ayudar a aquellos con mala salud.

Posibles desventajas de esta solución

Ninguna aparentemente.

Costos y beneficios para la empresa

Boncafé no tuvo que adquirir ninguno de los aparatos eléctricos, pues estos fueron donados por mismos empleados. El agua (destilada y para los envases de agua fresca) le cuesta a la compañía \$88 dólares americanos al mes.

Los costos por servicio médico se han reducido desde 2002 en un 37% y las faltas por enfermedad lo han hecho en un 25%. El ausentismo es nulo y la moral del equipo permanece alta a pesar de una pequeña pérdida y cambio en la economía propiciada por la crisis del SARS. También se han reducido la incidencia de infartos y casos de diabetes a pesar de que la cantidad de empleados es pequeña (60 personas). La salud de un empleado que tuvo un infarto leve por hipertensión y alto colesterol ha mejorado significativamente; en un año, gracias a dieta y medicamento, su presión arterial y niveles de colesterol han vuelto a niveles normales. A raíz de los chequeos en el lugar de trabajo, tres casos de diabetes fueron detectados en etapas tempranas. Estos trabajadores ahora pueden controlar los niveles de azúcar en su sangre mediante ejercicio y dieta. El verdadero beneficio no puede ser medido, pues muchas condiciones relacionadas con la diabetes como daños en los nervios, falta de fuerza, vista cansada, enfermedades cardíacas, infartos o problemas del hígado pueden llevar, si no son atendidas de manera adecuada, a faltas por enfermedad y accidentes.

Incentivos gubernamentales

El gobierno de Singapur, a través de la Junta de Promoción de la Salud, ofrece el Apoyo a la Promoción de la Salud en el Lugar de Trabajo a los establecimientos que tengan programas de salud en el trabajo. El gobierno dona hasta \$5,000 dólares americanos, cantidad que debe ser igualada por la empresa. Boncafé no ha aplicado a este apoyo pero usa pósters y da conferencias acerca de este tema.

Consejo práctico para su implementación

El Sr. Huber dice que los empleados no son muy cooperativos ni siguen la corriente cuando se trata de cambiar su dieta y patrones de ejercicio. Los cambios en Boncafé no fueron de la noche a la mañana, mas bien fue un proceso de persuasión que tomó tres años. (Sin embargo, cambiar la dieta y las rutinas de ejercicio ha sido más fácil que eliminar el hábito de fumar. Solo 3 de los 14 fumadores han dejado el hábito en los últimos 2 años a pesar de carteles, pláticas y folletos). Poner el ejemplo parece haber tenido un gran impacto al momento de cambiar los hábitos de los empleados. Por ejemplo, el Sr. Huber y ahora muchos empleados caminan aproximadamente 1.2 kilómetros de ida y vuelta hacia la estación del MRT (transporte público), lo que ha causado que otros empleados hagan ejercicio y piensen en su salud.

Perspectiva del sindicato/empleado

El secretario del sindicato aliado de Alimentos y Bebidas (FDAWU), Samuel Tan, dice que, en general el FDAWU apoya que los empleadores pongan cocinetas en las fábricas. Las gerencias en diversas fábricas con miembros del FDAWU están implementando las cocinetas con lugares para almacenar comida y con hornos y tostadores. Estos aparatos están siendo utilizados por obreros en turnos nocturnos. El sindicato ha apoyado varios programas organizados por el Congreso Nacional de Tratados Unidos (NTUC), especialmente del Departamento de Calidad de Vida para mejorar la salud y seguridad de los empleados. De vez en cuando, los sindicatos organizan pláticas sobre la elección de alimentos saludables para educar a los trabajadores sobre dietas nutritivas y saludables. Estas pláticas públicas, como una realizada en una transitada estación del MRT en agosto de 2004 fue llamada "El Camino de la Comida Saludable". Ahí varios miembros de los sindicatos recibieron consejos sobre nutrición, comida de la calle saludable, compras adecuadas en el supermercado y demostraciones de cocina.

Muchos empleados han trabajado en Boncafé por más de 10 años, y algunos han estado en la compañía por más de 25 años. Parece que hay un ambiente casual, casi de familia, lo que ha permitido cambios en las cocinetas, el uso de aparatos por todos. Hacer relaciones entre el equipo de trabajo es común, y los empleados suelen cocinar juntos. Los empleados entienden que las cocinetas les han permitido controlar mas lo que comen y les permiten ahorrar dinero. "Generalmente comíamos en puestos" comenta una empleada. "Ahora tenemos nuestros propios lugares para cocinar, podemos comer mas saludable,

estando en control". Un empleado, durante una entrevista a un reportero de la televisión dijo que ignoraba los carteles y pláticas de salud ofrecidas por el Programa de Promoción por un Lugar de Trabajo Saludable y que fumaba y comía alimentos grasosos y salados. Tuvo un ataque cardíaco y desde esa fecha puede comer alimentos más saludables gracias a las cocinetas, recalcó.

6.3 K. Mohan and Co. Bangalore, India

Tipo de empresa: K. Mohan es una manufacturera textil y exportadora a los mercados estadounidense y europeo. Sus clientes incluyen a Nike, Banana Republic y Gap. (La lista completa se encuentra al final del estudio). K. Mohan opera seis fábricas, todas dentro de un radio de 10 kilómetros, cerca del centro de la ciudad de Bangalore. El volumen promedio de sus ventas es de aproximadamente 40 millones de dólares anuales. En 2002, la compañía produjo 3.5 millones de unidades, divididos casi equitativamente entre playeras/blusas y pantalones/shorts. La compañía opera desde 1973, pero una compañía central se data de 1954. (www.kmohan.com)

Empleados: 5,600 en las seis fábricas.

Solución al problema alimenticio: Comedores subsidiados con porciones ilimitadas, próximamente con un programa de suplementos de hierro.

K. Mohan and Co. ha recibido altas calificaciones a través de los años por su trato a sus trabajadores. Las plantas son generalmente limpias, cómodas y con buena iluminación, aunado a esto la compañía ofrece beneficios sociales como guardería y acceso a los servicios de salud. Para ofrecer condiciones favorables en las plantas, la compañía trabaja junto con la Alianza Global para trabajadores y comunidades (GA), una alianza de organizaciones públicas, privadas y no gubernamentales. La GA hace visitas regulares a las plantas de K. Mohan y ofrece entrenamiento y recomendaciones para mejorar. Varios aspectos de las operaciones de K. Mohan se describen en el documento del GA "*Desarrollo de programas de salud en fábricas asociadas*" (Alianza Global, 2003b). El estudio se enfoca a los comedores de K. Mohan.

Solución al problema alimenticio

Los comedores de K. Mohan son, en su mayoría, grandes, limpios y bien ventilados. Empleadas de limpieza a tiempo completo se encargan de mantenerlos bien. La calidad del agua se revisa cada seis meses. Hay algunas preocupaciones de planta a planta. Empleados y personal de cocina a veces no cuentan con los recursos para limpiarse antes de servir o comer (faltan toallas, jabones, etc.). La comida se compra en otros establecimientos y es traída a la planta, una práctica común en la India. Los proveedores de comida están cerca, generalmente a pocos kilómetros. Estos proveedores son familiares y atienden uno o pocos clientes al día, sumando pocos miles de comidas. Cada proveedor tiene sus propios problemas: no hay refrigeración, pisos y utensilios sucios, por ejemplo.

La mayoría de los empleados dependiendo de la planta, tienen un coffee break a media mañana a las 10:30 a.m. La comida se sirve a diferentes horas. En algunas plantas es a las 12:30 p.m. La planta de Singasaidra, la más grande de las seis, con más de 1,800 trabajadores, tiene dos horarios, de 12:30 a 1 p.m. y de 1 a 1:30 p.m. El comedor se encuentra dentro de la fábrica, a una caminata de unos cuantos kilómetros, así que los trabajadores tienen tiempo suficiente de comer. El almuerzo es obligatorio y subsidiado, en contraste con las otras plantas (textiles) de Bangalore. Los trabajadores en otras plantas traen un pequeño almuerzo, empacado, si es que comen algo. El almuerzo en las plantas de K. Mohan cuesta 17 a 18 centavos de dólar por trabajador por turno. La empresa paga 11 a 12 centavos de dólar y el trabajador paga de 4 a 5 centavos. Con 4 centavos se puede comprar una tasa de té en Bangalore, por lo que se da un buen precio por una comida completa. El salario mensual aproximado es de 64 dólares americanos por seis días de ocho horas trabajadas mensualmente, faltando algunos beneficios como bonos, gratificaciones, etc.

El almuerzo varía día a día, de planta a planta. Los platillos típicos son arroz, *rasam* (sopa picante), *sambar* (sopa de arroz), frijoles, vegetales, pepinos, etc. Después de la intervención de GA, el *papad* (galletas saladas) fue sustituido por ensaladas y granos (como semillas de girasol) para ofrecer una dieta más balanceada. Además, se retiraron los alimentos fritos del menú, la sal común fue remplazada por sal ionizada y se sirven vegetales verdes dos veces a la semana. A los empleados se les permite comer todo el arroz y *rasam* que deseen. Otros platillos están restringidos a una porción. Los gerentes corporativos tienen, en algunas fábricas, su propio menú con un costo de 20 centavos de dólar. Primordialmente es comida más arreglada y con un mejor servicio. El contenido calorífico de cada menú es de aproximadamente 750 kcal pero puede aumentar tomando más porciones de los alimentos permitidos. Los empleados comen bien. El promedio de proteínas por menú es de 20 gramos, de hierro es de 18 mg y el de beta-carotenos es de 400 mg. A primera vista podría parecer suficiente hierro, sin embargo complementos alimenticios son necesarios por que absorción de hierro disminuye en dietas basadas en vegetales y cereales.

Hay demasiada anemia en Bangalore. En algunas plantas, hasta el 75% de las empleadas tienen anemia, Como se menciona en el capítulo 2, la anemia en los adultos es una condición marcada por bajas concentraciones de hemoglobina o "hierro sanguíneo", lo que conlleva a debilidad, baja resistencia, disminución de la capacidad laboral y productividad para tareas repetitivas. GA propone tratar la anemia con suplementos alimenticios de hierro y ácido fólico junto con vitamina C. Esto es parte de un programa para alertar a los trabajadores sobre nutrición y sanidad. (Los trabajadores también serán desparasitados). El programa empezó en junio de 2004 y a la fecha no se tienen reportes sobre los resultados.

Posibles desventajas a la solución

K. Mohan es generoso con su subsidio alimenticio comparado con otras fábricas textiles de la región. Con esta consideración y tomando en cuenta que la población está en riesgo de malnutrirse por la pobreza, debería ser reconocido. El tiempo y su distribución está bien pues los empleados pueden comer y relajarse en un comedor donde se sientan y está cerrado. Sin embargo K. Mohan no tiene mucho control sobre la calidad de la comida. El riesgo de contaminación masiva en los alimentos es alto. GA menciona varios peligros que pueden presentarse en los proveedores locales y ha hecho las recomendaciones correspondientes. Los peligros incluyen la falta de sanitarios o lavabos para los cocineros y ayudantes donde puedan lavar sus manos; los empleados de estos lugares no tienen conocimientos sobre las normas de higiene; condiciones de almacenamiento deficientes para alimentos tanto perecederos como no perecederos, lo que atrae a los roedores e insectos; en algunos casos

los viajes desde el proveedor hasta la fabrica de K. Mohan tarda de 45 a 60 minutos bajo un clima demasiado caliente; equipo de cocina viejo o inadecuado; calidad cuestionable de la sal utilizada; la frescura de los alimentos utilizados es cuestionable, pues son adquiridos a bajos precios en tiendas no reconocidas. Estos problemas están siendo o serán atendidos. Los empleados de K. Mohan reciben exámenes médicos una vez al año. Antes los trabajadores de los proveedores locales no se hacían chequeos y no se sabía si tenían gusanos o algunas enfermedades de fácil transmisión. Esto cambio desde una visita reciente de GA y las recomendaciones subsecuentes; ahora los empleados de los proveedores de comida se hacen chequeos cada seis meses. Así, las "desventajas" de esta solución están desapareciendo rápidamente.

Costos y beneficios a la empresa

El costo que la empresa absorbe por mantener los comedores es casi mínimo, solo jabón y accesorios para limpieza básica. El costo del subsidio alimenticio es de aproximadamente 145,000 dólares americanos, (4,000 trabajadores y 300 comidas al año). Las tabletas desparasitadoras que se les da a los trabajadores cada seis meses tienen un costo de 5 centavos de dólar. Las cápsulas de hierro y ácido fólico las provee el gobierno y no tienen costo para la empresa (se pueden adquirir 30 tabletas por 98 centavos de dólar).

Antes del mandato, para subsidiar el almuerzo y la pausa para el te, en abril de 2001, la tasa de desgaste entre los empleados era del 7.3%. Esta tasa disminuyo a 5.3% para abril de 2004. De manera similar, el ausentismo era de 9.46% en 2001 y 4% en abril de 2004. Sin embargo no hay una evidencia clara de que los cambios en estas tasas se deban a los cambios en el servicio de comida. GA ahora va a monitorear la efectividad de la intervención de su programa contra la anemia. Los gerentes de las plantas reportan mejores niveles de salud y de moral entre los trabajadores.

Incentivos Gubernamentales

No hay ningún incentivo por servir comida saludable. Las empresas que cuenten con mas de 250 deben tener una cafetería o comedor para empleados en la planta. Esto esta ley es parte del "Acta de Fabricas de la India" escrita en 1948.

Consejo Práctico para la implementación

K. Mohan es solo una de las muchas manufactureras textiles en los países en desarrollo o emergentes que tienen su mercado en los Estados Unidos o en Europa. Plantas similares en la India o en el Sur de Asia no se pueden comparar con K. Mohan con relación a la nutrición de sus empleados. Sin embargo, podemos ver que una pequeña inversión en necesaria para proveer nutrición básica. El enfoque de K. Mohan puede representar un estándar de mínimo para la industria textil. Con un poco mas de inversión, grandes empresas de occidente que le compran a estas fabricas en naciones más pobres podrían reparar o mejorar la infraestructura existente para asegurar alimentos de alta calidad, nutritivos y seguros. Unos cuantos miles de dólares en cada planta (y en el proveedor de alimentos) al año puede ayudar a miles de trabajadores de fabricas textiles y a sus familias.

Perspectiva del sindicato / empleado

Esta empresa no tiene sindicato. K. Mohan tiene un "Comité de trabajadores", como lo requiere la ley, para atender los asuntos de los trabajadores. También hay un comité encargado de la cafetería, el cual controla todos los asuntos que tienen que ver con la cafetería. K. Mohan trabaja con estos comités y con Global Alliance para mejorar el programa alimenticio. Los empleados generalmente están contentos. El comité de la cafetería se reúne una vez al mes o si hay asuntos que requieren una junta. Todo lo discutido se anota en una minuta y se muestra en idioma local en el mural de avisos. El equipo de GA de Bangalore realizo varios cambios. Después de hacer una evaluación (y consultándolo con la gerencia), GA ayudo a cambiar el menú para reflejar una dieta balanceada. GA también ayudo a entrenar a los cocineros con respecto a la higiene; le dio al equipo de cocina una lista para revisar sus acciones, instruyo a los empleados textiles mediante obras de teatro y periódicos de la empresa; finalmente instruyo a las mujeres embarazadas o en lactancia acerca de la nutrición que necesitaban en estos periodos. El antes mencionada Acta de Fabricas se preocupa de la calidad y cantidad de la comida, el nivel de higiene, el horario de las comidas y el funcionamiento de las cafeterías. El Acta de Fabricas no siempre se sigue al pie de la letra en a través de la India. GA y sus recomendaciones, que funcionan como un contrato colectivo, permiten a los trabajadores acceder a comida más nutritiva. El enfoque de GA parece ser ampliamente realizable.

La información para este estudio proviene de varios reportes de Global Alliance, incluyendo *Un reporte evaluando la mejoría en aspectos nutricionales (comida, agua e higiene) y la reducción de la anemia por falta de hierro (IDA) de los trabajadores en su lugar de trabajo*, por Tara Gopalas (Global Alliance 2003a). Los equipos de K. Mohan y GA (Beatrice Spadacini y Mary Sandhya Christopher) dieron información adicional. Nótese que otros clientes de K. Mohan son Ralph Lauren, Polo Jeans, Jones Apparel Group, Decathlon, Lane Bryant. Kohls, Vetir, Shopko, J.C. Penney y Sears.

6.4 Enfoque en una ONG: La Alianza Global para trabajadores y Comunidades GA

La alianza global para trabajadores y comunidades (GA), es una alianza entre organizaciones privadas, publicas y no gubernamentales, establecida en 1999 para mejorar la experiencia laboral y para futuros prospectos de trabajadores involucrados con la producción global y la cadena de servicios en paises en desarrollo. GA estuvo activa desde 1999 hasta 2004 en cinco países (China, India, Indonesia, Tailandia y Vietnam) y llego a 330,000 trabajadores en 54 fábricas.

Esta ONG trabajo con gerentes y empleados en recomendar e implementar cambios en el lugar de trabajo. El enfoque de la organización fue mas allá de la nutrición de los trabajadores, que es el tema de estudio del caso de K. Mohan en India. Su enfoque estaba en el desarrollo de los trabajadores. Esto va mas allá del código de complacencia que mejora los conocimientos y habilidades de los trabajadores en áreas como la salud, asuntos del lugar de trabajo, finanzas personales y habilidades personales además de mejorar el ambiente laboral. Logro esto a través vigilancia de los empleados, visitas a las fábricas y entrenamiento a los gerentes y empleados. GA ha entrenado a más de 10,000 gerentes y supervisores, 100,000 trabajadores y miles de educadores en un rango desde la salud hasta superación personal.

Su enfoque funciono bien en K. Mohan, una fábrica textil sin sindicato para fábricas en Occidente donde los trabajadores no tienen una representación formal. Utilizando una metodología escrupulosa, similar a la que utilizan los académicos, el equipo de GA y los consultores locales visitaron las seis fabricas de K. Mohan, examinaron las instalaciones, entrevistaron trabajadores, organizaron chequeos de salud e hicieron una serie de recomendaciones referentes a la salud. Esencialmente,

GA hizo recomendaciones simples pero cruciales para mejorar las cafeterías, junto con un programa de suplementos vitamínicos y de minerales. K. Mohan tenía un programa alimenticio aceptable, así que las mejoras fueron implementadas rápidamente. Cambios similares están siendo implementados en otras fábricas en otros países donde GA está activa.

En muchas otras plantas textiles alrededor del mundo, a los trabajadores se les da un descanso, sin embargo no tienen acceso a comida nutritiva. Solo tienen la opción de un vendedor de la calle, del cual no pueden adquirir una gran cantidad (suponiendo que son nutritivos), o llevar un almuerzo de la casa sin tener un lugar para guardarlo. Como resultado de esto, los trabajadores están débiles o enfermos debido a la falta de calorías o nutrientes. El poder tener descanso es una victoria significativa. El tener comida nutritiva y subsidiada es el complemento natural del descanso. Si se pueden tener ambos, que mejor. Los trabajadores de K. Mohan tienen ambos. En Bangalore, una comida así cuesta mucho menos que un dólar o un euro al día.

Los principales patrocinadores corporativos de GA fueron las compañías americanas GAP and Nike. Estas compañías al parecer confiaban en los programas de GA para mejorar el ambiente laboral y ofrecer oportunidades de aprendizaje a los trabajadores de las fábricas con las que tenían contratos. Por ejemplo, cuando el autor se acercó a GAP y Nike sobre el tema de la nutrición de los trabajadores en el sector textil, ambas compañías respondieron que era mejor contactar a GA. Representantes de GAP y Nike comentan que seguir de cerca las condiciones laborales de las fábricas que les suplén alrededor del mundo, que no son su propiedad, es bastante difícil. (Representantes de las compañías americanas Starbucks tienen el mismo problema con los productores de café, al igual que Dole Food Company y Tropicana Products Inc.). Si las empresas multinacionales están dando fondos no es el asunto a tratar. K. Mohan es proveedor de GAP y Nike, y las mejoras de GA fueron implementadas. Con poca inversión, empresas grandes - como una muestra de buena voluntad o para proteger su reputación - pueden mejorar de manera importante las condiciones laborales dentro de la cadena de suministro delegando asuntos como este a organizaciones como GA. Para maximizar su efectividad, GA emplea expertos locales que entendían la cultura en que las fábricas operaban. Un mejor entendimiento de las barreras culturales (como lo es la diferencia de géneros) le permite a una organización implementar mejoras de manera más efectiva.

GA fue una iniciativa de International Youth Foundation. También recibió ayuda y / o financiera de la compañía de ropa española Inditex, del Banco Mundial, de la Universidad St. John (en Nueva York) y la Universidad Estatal de Pensilvania. El sitio Web es www.theglobalalliance.org.

6.5 Enfoque en California: Cinco idas en un programa de ambiente laboral en la fuerza de trabajo joven y su bienestar.

Menciona la palabra California y muchas imágenes comen a la mente. Uno generalmente piensa en esbeltas estrellas de Hollywood, "Hippies" vegetarianos de San Francisco y en playas interminables bañadas por el sol con cuerpos bronceados. Todos, al parecer, están en buena forma física, participando en la última dieta o deporte. La realidad del estado dorado de América, es en realidad distinta.

Cerca del 60% de los californianos tienen sobrepeso u obesidad (California DOH, 2003a). La inactividad, el sobrepeso y la obesidad le cuesta al estado 24.6 billones de dólares al año en costos médicos, falta de productividad y costos compensatorios a los empleados, el más alto en los Estados Unidos (California DOH, 2003b). Y a pesar de que California produce más frutas y vegetales que otro estado en América, los californianos solo consumen en promedio 3.9 porciones al día, muy por debajo del recomendado 5 a 9 porciones para mantener el peso ideal y disminuir el riesgo de enfermedades crónicas (California DOH, 2001). Una de las principales razones por las cuales los californianos dejaron de comer frutas y verduras fue que eran difíciles de conseguir en el trabajo, dicho por el 61% de los sujetos encuestados (California DOH, 2001).

Pero el cambio está aquí. A finales del 2002, el programa de California sobre los cinco días en el lugar de trabajo, entrevistó a 40 líderes de negocios elegidos aleatoriamente, una lista que incluía CEO, directores de RRHH y directores de beneficios. Las metas eran identificar el tipo de comportamientos no saludables que afectaban a los empleados y determinar que se estaba haciendo en los lugares de trabajo para mejorar la salud de los empleados. El programa también realizó una serie de grupos de estudio por todo el estado en mujeres de bajo y medios ingresos. La meta era identificar barreras a comer saludable y a actividades físicas en el lugar de trabajo así como describir los factores que motivarían a los trabajadores a comer más frutas y verduras y a realizar más actividades físicas en el trabajo. Al final, un juego de recomendaciones, con varias categorías organizado por costo y facilidad de implementación (Backman y Carman, 2004). Las recomendaciones se enfocaban en comedores y vendedores locales en particular. Entre los resultados del programa encontramos:

- Asegurar que los alimentos servidos en juntas sean nutritivos. Reemplazar las donas, café y refrescos por jugos de frutas y vegetales, frutas y verduras y bagels de grano como un estándar para todas las juntas.
- Proveer canastas de fruta fresca o vegetales para que los empleados las coman durante el día.
- Trabajar con proveedores de comida para que tengan opciones saludables y baratas con énfasis de frutas y verduras.
- Establecer un mercado en la empresa o cerca o entre varias empresas en colaboración con un grupo de empleados.
- Proveer menús apetitosos en los servicios de comida y comedores que vayan acorde a los estándares nutricionales a precios razonables.
- Proveer opciones en la máquinas que sean saludables y de acuerdo a los estándares nutricionales. Estos pueden ser fruta fresca, enlatada o seca, jugos de verduras o frutas, nueces mixtas o solas, papas fritas bajas en grasa, yoghurt bajo en grasa, leche, ensaladas, etc.

En California, las leyes no dan incentivos financieros a negocios que adopten estas recomendaciones, como subsidios o reducciones fiscales. Puede aprobarse a inicios del 2005 la propuesta 74 del estado de California, que obligaría a todas las máquinas propiedad del estado a tener al menos 50% de artículos saludables. Las máquinas estatales están en edificios del gobierno, parques del estado y paradas en las carreteras. El acto para asegurar la salud en California, obliga a los patrones a ayudar a los empleados a pagar su seguro médico. Hay una provisión de que los alimentos que se dan para la conveniencia del empleado son deducibles de impuestos, incluyendo comidas preparadas, sin embargo pocos negocios están conscientes de esto o aprovechan las ventajas de esta nueva deducción fiscal.

Los incentivos de proveer comida saludable provienen principalmente de premios a los negocios (y la publicidad resultante) y de herramientas educativas del departamento de servicios de salud de California y de la fuerza laboral para la juventud y bienestar en el lugar de trabajo de California. El departamento de salud (DOH), una agencia con fondos estatales revisa el programa "5 al día" de California que promueve que los adultos consuman 5 o más porciones de frutas y verduras al día y que sean físicamente activos por 30 minutos al día. Específicamente, el programa "5 al día" en el lugar de trabajo está en una fase de desarrollo a enero del 2005 y es patrocinado por un patronato independiente del centro de control y prevención de enfermedades, y el departamento de agricultura es el encargado de incrementar el consumo de frutas y verduras así como también de la actividad física en empleados con bajos y medios ingresos. El programa ve al lugar de trabajo como un lugar donde puede promover la salud porque más del 70% de los habitantes en la edad de trabajar están empleados. A parte de los trabajadores indocumentados, la mayoría de los californianos trabajan en el sector formal, y usan la mitad de sus horas caminadas en el trabajo (Trinkl, 1999). Durante la última década, nacionalmente y en California, sin embargo, la campaña de "5 al día" se enfocó principalmente en las escuelas y en comunidades.

La fuerza laboral de California, creada por un acta del congreso estatal en el 2002, también se enfoca en asuntos críticos de condición física y salud nutricional en las escuelas y lugares de trabajo en California. En el 2003, la fuerza de trabajo otorgó su primer California Fit Business Award, a siete negocios de diferentes tamaños. En esencia, estas compañías fueron reconocidas por cumplir las recomendaciones antes mencionadas para los cambios en los comedores y su enfoque a la comida en las oficinas, vendedores locales y la educación sobre la salud. La estrategia de incluir a las pequeñas compañías cuyos esfuerzos fueron notables tuvo la intención de enviar el mensaje que todos los negocios pueden implementar mejoras similares en el área de la nutrición de los empleados, generalmente con costos mínimos o sin costo alguno.

Los ganadores del 2003 incluyen a American Apparel y San Mateo County y sus soluciones de comida son descritas en los siguientes dos casos. Otro ganador fue L-3 Communications, una pequeña empresa dedicada a los departamentos de defensa, quien no aceptó ser presentada en un caso. L-3 tiene una variedad de programas de educación nutricional junto con cocinas y áreas para comer junto con instalaciones recreativas (como billar y tenis de mesa). El acuerdo alienta a los trabajadores, que solo tienen 30 minutos para comer, para alejarse de sus cubículos, comer y cocinar juntos en vez de manejar para traer comida. Los servicios de salud de la Universidad (UHS) de la Universidad de California en Berkeley, ganó el California Fit Business Award por promover que las tiendas locales vendieran alimentos saludables (UHS no tiene una cafetería o comedor). El grupo de aseguradoras de las escuelas de Costa Contra County, con menos de 50 empleados ganó el premio por los cambios saludables que le hicieron a sus máquinas vendedoras; presentaciones mensuales sobre "bolsas de papel" que les explicaba a los empleados sobre nutrición y actividad física; y el cambio de galletas a fruta fresca y bagels en las juntas, un ejemplo de cómo las cosas pequeñas hacen la diferencia.

En California y a través de los Estados Unidos, dar a los empleados frutas y verduras parece ser una oportunidad perdida. California se ve a sí misma como el líder entre todos los estados en cuanto a iniciativas de salud y activismo ambiental. California es conocida dentro de los Estados Unidos, por ejemplo, por sus referéndums, que dictan al gobierno acciones sobre la comida y la seguridad de los productos. La campaña de 5 al día nació en California en 1988 a través de un patronato del Instituto Nacional de los Estados Unidos para el Cáncer, y actualmente California tiene el presupuesto más grande entre los 50 estados para promover la campaña, 4 millones de dólares en 2004. Hasta ahora, el éxito principal de la campaña ha sido aumentar la atención sobre la importancia de las frutas y vegetales para mantener un peso saludable y reducir el riesgo de enfermedades crónicas. Esto es, más gente está consciente de lo que deben de comer. El éxito en el incremento del consumo de frutas y verduras ha sido mínimo: solo el 40% de las mujeres y el 29% de los hombres consumen al menos cinco porciones de frutas y verduras al día, y solo el 13% de las mujeres y 4% de los hombres consumen nueve porciones al día (DiSogra and Taccone, 2003). La falta de éxito puede ser el resultado de enfocarse en la comunidad completa, lo que lleva a conciencia pero no cambio.

Los estudios piloto finalmente se llevaron a cabo en escuelas en 2002-2003, dieron una alternativa saludable en máquinas vendedoras, cafeterías y tiendas en las escuelas han tenido gran éxito en cambiar los malos hábitos alimenticios (Baer and Hausmann, 2003). Esto implica que los lugares de trabajo en América podrían beneficiarse de los programas cinco al día enfocados en proveer una alternativa saludable. Dinamarca ha tenido mucho éxito en incrementar el consumo de frutas y verduras entre los adultos gracias a su campaña de Fruta Gratis en el trabajo (Capítulo 7). El programa de 5 al día en el trabajo apenas está comenzando, y no se sabe si solo será educacional o si se podrán tener más opciones saludables en el trabajo. Las compañías productivas como Dole Food Company, Inc., han trabajado de cerca con las escuelas en los últimos años, pueden encontrar nuevas oportunidades de negocio trabajando con manufactureras y otras empresas. Más información acerca del programa cinco al día en California y la fuerza laboral en California se encuentra en www.ca5aday.com y en <http://wellnesstaskforce.org>, respectivamente. Los reportes de prensa del programa cinco al día se encuentran en http://ca5aday.netcomsus.com/index.php/press_kit.html.

6.6 American Apparel Los Angeles, California, EU

Tipo de empresa: American Apparel es la fábrica textil más grande de los Estados Unidos, con la capacidad de producir 200,000 piezas al día. Casi todos los aspectos de la producción se realizan en las instalaciones de la compañía en el centro de Los Angeles, estos aspectos incluyen tejido, corte, cosido, fotografía, diseño, mercadotecnia y distribución. www.americanapparel.net

Empleados: 2,100

Problema de la comida - punto clave: área para comer con alimentos saludables, subsidiados y preparados para los empleados, mayoritariamente minorías.

American Apparel fue la ganadora del premio California Fit Business 2003, por su compromiso con la salud y el bienestar de sus empleados. La mayoría de los empleados son mujeres, en su mayoría latinoamericanas, aunque hay un número importante de empleados asiáticos. Muchos empleados son recién inmigrados de México, América Central, China o del Sudeste Asiático que fueron a los Estados Unidos para escapar de la pobreza o de la guerra en sus países de origen.

Tradicionalmente, estos inmigrantes en los Estados Unidos tienen poco acceso a servicios de salud, están expuestos a altos niveles de estrés y violencia, alto riesgo de muerte por enfermedades crónicas y un riesgo excesivo de subir de peso, particularmente los grupos Latinoamericanos. Así, recibir una comida adecuada en el trabajo en un ambiente relajado es una mejora significativa a su calidad de vida.

Solución al problema de comida

American Apparel da a sus empleados desayunos y almuerzos alimenticios subsidiados, incluyendo ensaladas y fruta diariamente. Las comidas son cocinadas al día y triadas diariamente por una compañía llamada Market Place. La compañía vende tarjetas de almuerzo de 15 dólares, que valen por cinco comidas (tres dólares por cada comida completa, que es la mitad de lo que costaría una comida similar en un lugar cerca de la fábrica). El menú de desayuno incluye omelets, hotcakes, tostado francés, jamón, huevos y sándwiches. El almuerzo incluye una mezcla de platillos étnicos como los del equipo: quesadillas, enchiladas, pozole, cocido (carne con chicharos), pollo con mole, arroz, frijoles, pollo teriyaki, chow mein y tallarines. El menú también incluye ensaladas, tanto de fruta como de verduras y sopas. Además, hay dos camiones que venden otros alimentos afuera de la fábrica y máquinas vendedoras en el comedor. Las máquinas vendedoras ofrecen café, refrescos, jugos, leche, snacks y opciones saludables como pollo, sándwiches de atún o huevo y burritos de frijol. Restaurantes locales venden tazones de fruta a los empleados por 1.75 - 2.75 dólares por tazón. A los empleados se les da 30 minutos para comer y dos descansos de 15 minutos durante el día. El área del comedor es el centro de la comunidad laboral, un lugar para socializar. Varios cientos de comidas se venden al día. Muchos empleados llevan su propio almuerzo o compran en los camiones o en máquinas vendedoras. Los alimentos preparados fueron una solución al problema de congestión en el área para comer. Muchos empleados necesitaban calentar sus alimentos en el horno de microondas, dejándoles solo 10 minutos para comer. (El uso constante del microondas significaba un uso excesivo de energía y causaba fallas eléctricas). El congestionamiento se ha reducido, y los empleados pueden utilizar su tiempo para relajarse, socializar y comer. Tener opciones prácticas de comida en el trabajo significa menor tiempo de preparación en la mañana. Esto es importante para las empleadas con hijos, pues la cultura y los roles indican que ellas deben preparar la comida de los hijos. Algunos empleados tienen equipos informales para traer almuerzos empacados al trabajo. Cada miembro del equipo se encarga de traer un platillo. Esto da variedad y ahorra dinero.

American Apparel trabaja con la Universidad Estatal de California Northridge, específicamente con el departamento de Cinesiología, Ciencias de la Salud y Ciencias del Consumo Familiar. Una meta es proveer alimentos preparados saludables. La compañía está llevando nutriólogos de la Universidad y de Market Place para lograr esta meta. El Departamento de Ciencias de la Salud está también desarrollando un plan de educación y actividades. La información nutricional en español y otros lenguajes asiáticos está en la planta gracias a un esfuerzo conjunto con la organización no lucrativa Centro del Trabajador Textil.

Junto con el departamento de Cinesiología, American Apparel está diseñando nuevas condiciones ergonómicas en el trabajo. La compañía ya ofrece masajistas gratis para reducir enfermedades motrices, y su acumulación en un lugar con pro bienestar y salud, que proveerá consultoría sobre salud, así como clases de ejercicio que se llevarán a cabo antes y después del horario laboral y durante descansos.

Posibles desventajas de la solución

A pesar de que el menú étnico es apropiado, algunos de los platillos ofrecidos, dígame, carne de cerdo y res pueden contribuir a la obesidad. El nuevo menú diseñado por nutriólogos atenderá este asunto. No está claro el porque no muchos trabajadores no aprovechan el almuerzo de tres dólares. Esto puede ser porque es costoso para algunos trabajadores, como los que tienen familias grandes. O puede ser porque empacar el almuerzo o comer algo pequeño a medio día es parte de su cultura. Las bebidas no están incluidas con la comida, lo que ha llevado a los empleados a tomar agua gratis en lugar de bebidas azucaradas. Aunque las máquinas vendedoras tienen opciones saludables, no se sabe si los camiones (sirven tacos por ejemplo) son una fuente de comida poco saludable. La presencia constante de los camiones y el número de clientes indican que la calidad de la comida no es una preocupación.

Costos y beneficios a la empresa

American Apparel compra las comidas en conjunto por cuatro dólares y las vende en tres. La consultoría de Northridge es gratuita. Esto es entrenamiento de la vida real para sus estudiantes tanto de maestría como de licenciatura. Los costos de transportación son mínimos.

American Apparel tiene una fuerza laboral estable y leal, los beneficios en general han reducido el ausentismo y esto les da una ventaja sobre la industria en general.

Incentivos Gubernamentales

El acta para asegurar la salud en California del 2003 obliga que los patrones ayuden a los empleados con su seguro médico. Hay una previsión para los patrones de deducir los alimentos que les den a los empleados, incluyendo alimentos preparados diariamente. La compañía no parece estar consciente o no aprovecha esta nueva deducción.

Consejos prácticos para la implementación

American Apparel ha implementado ideas prácticas y poco costosas para que sus empleados puedan tener acceso a comida saludable, otras pequeñas empresas pueden hacer lo mismo. La consultoría ergonómica y nutricional es gratis, de una universidad local. Este es un contraste interesante con la consultoría pagada por la Phosphate Hill Mine de Australia, una compañía con mayores recursos financieros. El profesor Steven Loy de Northridge, que ayuda a revisar el programa, dice que hay estudiantes deseosos de tener la oportunidad de poner en práctica la teoría que han aprendido en el salón. Él ha creado un modelo que puede duplicarse en otras universidades; y espera convencer a los administradores y políticos de expandir el programa por todo California para ayudar a otros trabajadores (y estudiantes).

El área para comer es de bajo presupuesto: básicamente un cuarto que se debe mantener limpio. La comida se trae, así que no se necesita de personal para atender el comedor. Las máquinas vendedoras complementan el servicio, y estas tampoco necesitan gran inversión. Invitar a un vendedor a la planta para vender fruta es excelente y gratis, y ayuda a los empleados a lograr la meta de cinco porciones por día de frutas y verduras. Los equipos de almuerzo diversifican y ayudan a la moral sin

costo al patrón.

Perspectiva del empleado / sindicato

American Apparel no tiene sindicato. Muchas de las mejoras en la compañía son resultado directo de las opiniones de los trabajadores. Por ejemplo, a los trabajadores no les gustaba el programa alimenticio porque no tenía muchas opciones. Se quejaron y ahora tienen un platillo distinto cada día. Sin embargo las bases de la mayoría de los beneficios que ofrece, los masajes gratis, el programa alimenticio, el programa de ejercicio que incluye bicicletas para conmutar al trabajo, descansos para ir al baño, iluminación natural, vacaciones pagadas, altos salarios (casi el triple del salario mínimo, en promedio), seguro medico familiar y entrenamiento de los trabajadores - hacen que no sea una compañía explotadora. Como en el caso de Husky, de nueva cuenta tenemos un fundador carismático, Dov Charney, fue impetuoso por el cambio.

6.7 Gobierno del estado de San Mateo Redwood City, California, EU

Tipo de empresa: es el gobierno de un condado. El condado de San Mateo se encuentra al sur del condado y la ciudad de San Francisco, una comunidad urbana pudiente y un condado suburbano con una población aproximada de 730,000 km. cuadrados. www.co.sanmateo.ca.us

Empleados: aproximadamente 700, 75% hombres.

Solución a la comida - punto clave: un nuevo comedor con comida subsidiada como resultado de la formación del sindicato y el subsiguiente contrato colectivo.

El condado de San Mateo fue ganadora del premio California Fit Bussiness del 2003 por su compromiso con la salud y bienestar de sus empleados. El condado mantiene una fuerza laboral diversa con una variedad de servicios típicos del gobierno de un condado. Los departamentos más grandes son el Centro Medico y la Clínica de San Mateo, la agencia de servicios de salud, la oficina del alguacil y la agencia de RRHH. Hay cerca de 70 oficinas situadas por todo el condado, incluyendo instalaciones que operan continuamente (correccionales, centro para jóvenes y el hospital). Algunos empleados están en constante movimiento, en locaciones remotas o con turnos de 10 a 12 horas. Dada la naturaleza de su trabajo, muchos trabajadores no pueden dejar su estación de trabajo sin que otra persona los reemplace. El descanso para comer es de 30 minutos a 1 hora dependiendo de las necesidades operacionales y del horario de trabajo.

Los trabajadores del condado de San Mateo no tienen una cafetería central y las que hay no tienen la misma calidad. El Centro Medico tiene una cafetería que ofrece comida saludable (alimentos bajos en grasa, frutas y vegetales), así como información nutricional y campañas ocasionales de educación nutricional. Esto es típico de los hospitales y clínicas de salud en los años recientes. Otra cafetería operada por un contratista del departamento estatal de rehabilitación, ofrece una barra de sopa y ensalada así como platillos a la parrilla y botanas empacadas. No hay una política sobre las opciones que deben ofrecer las maquinas vendedoras.

Solución a la comida

Para enfrentar la diversidad de condiciones laborales, el condado ha desarrollado un programa basado en la educación nutricional junto con algunos incentivos para que los empleados puedan tomar decisiones saludables donde quiera que estén. El programa en el programa de salud y condición física ha tenido nutriologos contratados desde 1994. Los alcances de esta educación incluyen: seminarios "lunch and learn" que incluyen demostraciones de cocina saludable; cursos sobre presión arterial, colesterol y diabetes; campañas a través del email que recalcan la importancia alimentos saludables de la A a la Z o por colores llamativos. Para llegar a los empleados de manera poco costosa y con un ahorro de tiempo, el condado hace uso del Internet y el email para colocar los avisos sobre cursos.

Los incentivos financieros incluyen una modesta recompensa (5 dólares) por seguir el regiones de cinco raciones de frutas y verduras al día manteniendo registros de salud, y mayores recompensas (de 75 a 200) dólares por enlistarse en el programa de recompensas de un estilo de vida mas saludable Blue Shield. (Blue Shield es una compañía estadounidense de seguros). En los últimos 20 años, el gobierno de San Mateo ha facilitado el acceso del programa de Weight Watchers en sus trabajadores y ha incentivado a financieramente quienes participan por los últimos 10 años: los empleados elegibles reciben un reembolso del 50 al 100% por atender a las clases y perder peso. Complementando los esfuerzos del condado respecto a la nutrición se ha hecho énfasis en la actividad física. Los programas incluyen un programa de incentivo personal de actividad física, clases de ejercicios en el lugar de trabajo y talleres sobre actividad física. Las clases en los lugares de trabajo se cobran y se imparten en horas no laborales.

Posibles desventajas a la solución

Se les deja solos a los empleados. Ellos pueden estar ocupados o simplemente no les interesa leer emails. Un sistema así puede no dar suficiente ayuda a los empleados para vencer la tentación de saltarse el almuerzo o de comer algo poco nutritivo como resultado de no tener una opción sana a la mano o de tener la presión del reemplazo de otros trabajadores en las mesas de servicio.

Costos y beneficios a la empresa

El costo total de nutrir, educar, incentivar y otros servicios en 2003 fueron menores a 12,000 dólares. Esto incluyo costos de entrenamiento y de desarrollo del programa.

De 2001 a 2003, el programa de Weight Watchers en el trabajo tuvo 1,066 participantes (aunque algunos estaban repitiendo), atendiendo programas de 10 a 12 semanas impartidos en seis localidades distintas dentro del condado. De estos participantes, 151 empleados recibieron reembolsos del 100%. El peso total que perdieron estos empleados fue 848.6 kg. (1,870.8 lb.) o el promedio de 5.6 kg. (12.4 lb.) por persona. De estas personas, el 62% eran empleados con una talla mayor a 30. Además de 2001 a 2003, varias sesiones de entrenamiento nutricional y seminarios a medio día atrajeron a 198 participantes (de nuevo, algunos repitiendo). Además, 165 empleados participaron en la campaña de cinco al día y el 45% reporto haber llegado a la meta de comer cinco porciones o mas de frutas o verduras al día por cinco o mas días a la semana. No se puede decir si estas mejorías han contribuido a la reducción en los costos de salud en el condado de San Mateo.

Incentivos Gubernamentales

No se tienen incentivos fiscales o subsidios para los programas antes mencionados.

Consejo practico para la implementaron

El e-mail parece ser un método efectivo y de bajo costo para llegar a los trabajadores, pero el que lean la información no es un hecho. Pamela Gibson, la coordinadora del programa de salud, dice que es importante no bombardear al empleado con información sobre la salud, sin embargo este tipo de mensajes deben llegar de manera regular. "A través de los años hemos aprendido a no enviar mensajes diarios (enviamos un mensaje a la semana con cinco avisos), manteniendo el texto de un largo adecuado y ofrecemos consejos prácticos o recetas sencillas para hacer que alguien trate algo nuevo", dijo la señorita Gibson. "También combinamos información nutricional básica con temas mas complejos para satisfacer el interés de casi todos". Añadió que "una manera segura de aumentar los niveles de participación" sobre diabetes, hipertensión y colesterol era la de incluir el almuerzo tanto como una herramienta educativo y como una forma de nutrirse.

Perspectiva del empleado / sindicato

El sindicato local tuvo comentarios positivos acerca de los esfuerzos de San Mateo en el área de la nutrición de sus empleados. "Los programas han sido geniales. La información vía email sobre nutrición ha sido la 'palabra diaria' siempre con información nueva y útil", dijo Marlene Smith, una Expresidenta del Local Internacional de Servicios a los Empleados 715 y actualmente una vigilante. "San Mateo", dijo, "nos resuelve la pregunta 'que vamos a cenar'". Los empleados de Mateo generalmente han reaccionado bien con los programas de promoción de salud. Encuestas anónimas consistentemente marcan a los programas para el control de la hipertensión, el colesterol y la diabetes como excelentes. Casi todos los participantes reportan haber alcanzado al menos una de las metas impuestas al principio de los cursos. Las críticas se basan en las limitantes de los cursos, como disponibilidad, conflictos en los horarios y clases muy congestionadas, aunque esto puede mejorar si aumenta la demanda.

Anexo 1 La primera hoja de un volante sobre nutrición. Hay temas alternativos durante el año; este tema se enfoca en colores de frutas y verduras

Bienvenidos al quinto colorido reto nutricional de cinco al día

Esta semana nos enfocaremos a los colores naranja y amarillo

El grupo naranja y amarillo incluye a las naranjas, mandarinas, duraznos, chabacanos y papayas. Estas frutas nos dan beta-cryptothanxin, un caroteno menor que nos provee de una pequeña pero importante fracción de la cantidad diaria de carotenos que todos consumimos, y ha sido asociado con la reducción del cáncer cervical.

¿Sabían que los duraznos están de temporada, junto con los chabacanos? El mercado de granjeros ofrece una amplia variedad de cada una de estas frutas, con rangos desde amarillo a naranja a blanco; todas jugosas y con buen sabor. California produce mas duraznos que ningún otro estado, mas que Georgia, que dice ser el estado de la fruta! Los duraznos contribuyen a la economía con 943 millones de dólares.

Para conocer más acerca de los duraznos y probar algunas de sus delicias, asista al Festival del Durazno en California que se lleva a cabo en el centro de Marysville, California, el 19 de julio del medio día a la media noche. Chequelo en www.capeachfestival.com o llame al (530) 671-9600.

Frosty de Chabacano (o durazno)

2 duraznos grandes pelados y rebanados

1 plátano; pelado y rebanado

10 cubos de hielo

2 tubos de concentrado de limonada congelados

Combine todos los ingredientes en la licuadora a alta velocidad, hasta que estén uniformes. Sirva en 2 vasos de 8 onzas y tómese así.

Solo recetas de frutas www.justfruitrecipes.com

Papayas

Elija papayas coloradas que sean un poco suaves al contacto de la mano. Si puede busque algunas un poco verdes, no se preocupe, se maduraran en casa rápidamente

6.8 Centro de Consultoría ruso británico Rostov-on Don, Federación rusa

Tipo de empresa: el centro de consultoría ruso británico (RBCC) se estableció en enero de 1997 como resultado de una iniciativa conjunta de la administración de Rostov Oblast y el gobierno Británico. El centro sirve como un programa de ayuda técnica de fondo know - how que provee de consultoría independiente a negocios en la comunidad, autoridades locales, sociedades mercantiles y emprendedores. Sus principales servicios son planeación de negocios, investigación en diseño, desarrollo de estrategias, manejo financiero, investigación de mercado y entrenamiento de negocio. En 2003, su resultado fue de 96,000 dólares.

Empleados: 12

Solución a la comida: una cocineta compartida con una cafetería municipal con otras compañías en un complejo de oficinas.

Casi todos los empleados de esta pequeña compañía prefieren comer en la oficina. Los empleados de RBCC trabajan de 9 a.m. a 6 p.m. de lunes a viernes, con una hora para comer que puede ser seleccionada de entre el medio día hasta las 2 de la tarde. El almuerzo se toma en grupos. Esto acomoda a la compañía gracias a que construye el trabajo en equipo y compartir ideas durante el almuerzo es importante en el negocio de la consultoría. Los empleados traen su almuerzo, lo compran en una tienda cercana o visitan la cafetería compartida en el complejo y regresan a la oficina a comerlo.

Solución a la comida

RBCC tiene una pequeña cocina con refrigerador, horno de microondas, agua caliente, platos, sillas y una mesa. Esto hace que el guardar y recalentar la comida conveniente. Los empleados son responsables de mantener la cocina limpia, y como es una empresa pequeña, no hay problema. La compañía les da bebidas gratis, que son guardadas en la cocina. Hay café, leche, te verde y negro. La organización compraba agua embotellada, que les costaba 20 dólares al mes. En 2004 instalaron un filtro,

lo que les permitió tener agua de alta calidad por una fracción del costo. (Hay otro caso de RBCC en el capítulo 9).

En cualquier día, tres o cuatro trabajadores traen consigo el almuerzo de casa. Esta es la opción potencialmente más saludable y la más barata. La comida casi siempre es hecha en casa y tiene ensalada y panes de granos. Otros dos o tres trabajadores van a una tienda local. Este es un paseo pequeño, y los empleados tienen tiempo suficiente de comprar algo y regresar a comerlo. Las tiendas ofrecen ensaladas, sándwiches, salchichas y comida enlatada por aproximadamente 1.70 dólares por un almuerzo decente.

La mitad del equipo utiliza la cafetería localizada en el complejo de oficinas. Ahí pueden comprar ensalada, sopa caliente (de entre 4 o 5 tipos), un plato principal (De entre 4 o 5 tipos), pan y fruta por 2 dólares.

La cafetería, llamada cafetería municipal 1, está abierta de 9 a.m. a 5 p.m. de lunes a viernes y puede acomodar hasta 100 personas al mismo tiempo. Está abierta a 20 oficinas en el complejo de 4 pisos donde se encuentra RBCC. Este arreglo es común en la Federación Rusa. La cafetería pertenecía al gobierno local pero ahora opera como un negocio comercial. Además de los trabajadores del complejo, los clientes pueden ser residentes de la ciudad, otros trabajadores de lugares cercanos y personas con un sistema de vales o algún sistema de subsidio similar para comer.

La cafetería municipal 1 también sirve a escuelas y eventos especiales. La comida es un poco más cara que si la compraran en una tienda, pero ofrece una comida más completa, y es hasta cinco veces más barato que ir a un restaurante. El almuerzo en un restaurante costaría 10 dólares. En el estilo clásico de las cafeterías, los empleados se forman y ponen sus alimentos en una charola y lo llevan ellos mismos, a una mesa o a otra parte. La comida es más sencilla que en un restaurante y la decoración es simple. No hay meseros, aunque un empleado limpia los platos sucios. Trabajar en una cafetería no paga salarios altos. Todos estos factores, buenos o malos son la causa del bajo precio.

Con una hora completa para comer en RBCC y con la cafetería y las tiendas tan cerca, los empleados tienen tiempo suficiente para relajarse o dar un paseo. Otro punto importante del programa de RBCC que no cuesta casi nada es que les regala a sus empleados tres litros de miel una vez al año, en julio. La miel ayuda al sistema inmunológico, y los empleados la comparten con su familia.

Posibles desventajas a la solución

Ninguna aparente. No se apoya comer en el cubículo en muchas compañías pues aumenta el estrés, aumenta el riesgo de enfermedades que tienen que ver con la comida y puede dañar a las computadoras y demás equipo. La cocineta atrae a los trabajadores de sus mesas durante el almuerzo y tienen tiempo de estirarse y descansar.

Costo para la empresa

30 dólares al mes por la leche, el café y el té. 15 dólares al año por empleado por la miel.

RBCC es una compañía pequeña con beneficios flexibles. La moral está alta, y la atmósfera es amigable. La conveniente y placentera área para comer en el trabajo promueve el trabajo en equipo, un extra para la compañía.

Incentivos gubernamentales

RBCC no recibe incentivos gubernamentales por su programa alimenticio. La Cafetería municipal 1 tiene pequeñas ventajas fiscales sobre otros restaurantes. Uno de ellos es la reducción del 30% sobre el pago de impuestos de electricidad comparado con otros establecimientos.

Consejo práctico para la implementación

La empresa hace lo que puede pues es pequeña. El filtro de agua es una solución adecuada para los empleados a bajo costo. La mayoría de las empresas, grandes o pequeñas, pueden instalar estos filtros fácilmente adquiribles y ahorrar hasta 90% sobre el agua embotellada. Tener un área aparte en la oficina para guardar, calentar y comer es un medio ideal para empresas pequeñas de ofrecer un beneficio en vez de la cafetería. Las cocinetas son baratas de instalar y mantener. Si los empleados saben que hay un lugar especial donde pueden calentar, prepararse y comer con más razón traerán un almuerzo saludable desde casa. Esto le sirve para ahorrar dinero. Se necesita un cuidado para mantenerla limpia, o atraerá insectos y nadie querrá ir.

Perspectiva del sindicato / empleado

Muchos de los empleados de RBCC han trabajado en el Reino Unido y colegas británicos los visitan ocasionalmente. Muchos se impresionan de que se pueda comprar una comida completa por menos de una libra británica. Esta empresa no tiene sindicato. La compañía es tan pequeña que tiene juntas para discutir beneficios y otros asuntos. Los empleados están complacidos con los arreglos alimenticios.

6.9 Enfoque en Bangladesh: cambiando de página en la pobre nutrición de los obreros.

A pesar de obtener victorias en la producción de alimentos, como en la industria textil, Bangladesh sigue siendo un país con mucha pobreza y mal nutrición. Bangladesh ha sido el centro de la atención internacional, y se sabe que el solo traer comida a este país no es una solución para conseguir un progreso positivo a largo plazo.

La causa y persistencia de la epidemia nutricional es multifacética. Históricamente, el país ha tenido problemas recuperándose de la colonización. La naturaleza misma da golpes mortales como erosión, lluvias de monzón e inundaciones, los cuales son aumentados por el calentamiento global. Bangladesh se encuentra metido en un espiral de mal nutrición, en donde poblaciones completas de adultos han sufrido nutrición deficiente y han pagado el precio de un mal desarrollo (físico y mental) y de mala salud, que afecta su habilidad de trabajar y por ende su habilidad de alimentarse a ellos y a sus familias. La política ambiental a través de los años, no ha promovido el desarrollo, y esferas de corrupción retrasan el desarrollo. La cultura es diversa y compleja, con una base rural que subsiste de la agricultura. Los conocimientos sobre la nutrición varían con el ingreso, donde los más ricos son los mejor informados. Las tradiciones de la mujer y el hombre pueden interferir con el progreso. A nivel nacional menos de la mitad saben leer y escribir, y es aun menor entre las mujeres quienes se encargan de preparar los alimentos. Esto hace que la educación de salud sea más difícil.

Esta sección no pretende describir los factores culturales, históricos y económicos detrás de la pobreza en Bangladesh. Para un tratamiento extensivo vea el "Reporte de la nutrición de trabajadores en Bangladesh" del Profesor Golam Mowlah, Director

del Instituto de Nutrición y Ciencias Alimenticias de la Universidad de Dhaka (Mowlah, 2004). El reporte de 48 páginas fue preparado exclusivamente para esta publicación del ILO y esta disponible en la oficina del ILO de Dhaka. Esta sección en contraste, intenta servir como una muestra de la fuerza laboral en Bangladesh y es una introducción a un caso de la industria textil.

La gran mayoría de los empleados en Bangladesh se puede dividir en tres categorías: labor física, industrial y agricultura. La actividad física incluye cargadores, taxistas, albañiles y obreros de la construcción, mineros cavadores que tienen que rellenar. Casi todas estas actividades son al aire libre. La actividad industrial se relaciona con industria pequeña o grande. Esto incluye a la industria textil, procesamiento y distribución de alimentos, electrónica e ingeniería, cerámica, metalurgia y fabricación de herramientas. La agricultura incluye plantar, regar, fertilizar y recolectar, generalmente realizado por obreros sin tierra, de ambos sexos. Más del 90% de la fuerza laboral se encuentra en el sector informal. El acceso a los alimentos varía de región geográfica a otra, ocupación, tenencia de la tierra, ingreso y educación, y estos generalmente están conectados.

Cerca del 84% de la población rural trabaja en la agricultura. A nivel nacional, la agricultura constituye el 63% de la población económicamente activa (formal e informal) y el 32% del PIB. A pesar de vivir cerca de fuentes de comida, estos trabajadores son vulnerables a la mal nutrición. Esto es porque la producción de cosechas no está diversificada y su dieta se basa en granos. Sin tierras propias estos campesinos no pueden tener sus propios cultivos (como vegetales con hojas o frijoles) o criar pollos. Además, durante tiempos de desastres naturales estas poblaciones son más difíciles de acceder con ayuda alimenticia.

Los trabajadores urbanos inmigrantes o no, son definidos como pobres o muy pobres. Los no migrantes tienen sus casas cerca del trabajo, y en general tienen mejor acceso a alimentos y servicios de salud. Estos trabajadores son empleados en la industria, particularmente las establecidas y mejor pagadas como la ingeniería o la elaboración de herramientas. Los migrantes son los más pobres de Bangladesh. Toman los trabajos peor pagados, como los de la industria textil (una nueva industria, dominada por las mujeres) y que involucran labor física, pagada por día. Viven en su mayoría en lugares marginados. La migración es el resultado del aumento poblacional, la disminución de la tierra para la agricultura como resultado de la urbanización, un incremento de personas sin tierra, desempleo rural, erosión y desastres naturales.

El costo anual estimado de la desnutrición en Bangladesh es de 1 billón de dólares (World Bank, 2000). Este es aproximadamente el 14% del presupuesto de gastos nacional de 14 billones. El país gasta alrededor de 246 millones de dólares combatiendo la desnutrición y podría perder hasta 22 billones de dólares en los próximos 10 años sin inversión adecuada en salud (World Bank, 2000). El comité actual de nutrición de las Naciones Unidas en su quinto reporte en la situación nutricional del mundo, publicado en marzo del 2004, afirma que (las pérdidas de productividad descontadas al valor actual) son atribuidas a la anemia causada por la falta de hierro y son el 7.9% del PIB, el más alto de cualquier nación (United Nations, 2004, p.14).

Las tablas proveen una visión general de la nutrición de los trabajadores en Bangladesh. La tabla 6.1 describe el consumo de alimentos por tipo de comida y demuestra que toda la población come los granos suficientes pero que solo los más ricos tienen una dieta balanceada. La tabla 6.2 muestra que, sin importar la profesión, los empleados en general no consumen las calorías adecuadas. La tabla 6.3 muestra que solo se cubren la cuota de carbohidratos se cumple, y que todos los demás macro y micro nutrientes faltan en casi todas las dietas.

Casi 30 millones de trabajadores sufren de desnutrición y hambre. La situación permanecerá igual solo si los beneficios del crecimiento nacional se hacen visibles en toda la población. Tarjetas de alimentación para los grupos vulnerables (VGF) y el programa de comida en el trabajo (FFW) no son suficientes para abatir la pobreza. Mejores programas a largo plazo son necesarios, particularmente esos que reflejan un esfuerzo conjunto con el gobierno de Bangladesh, cuerpos gubernamentales, organizaciones de salud y ONG.

Nuevos programas como educación sobre salud en la escuela y programas de alimentación en las escuelas en regiones seleccionadas, comenzando en el 2002, han probado ser efectivos en reducir costos y mejorar la salud. Estos programas son manejados por grupos nacionales e internacionales. De manera similar, se están haciendo estudios para medir la efectividad de suplementos vitamínicos y de minerales para niños y sus madres. No hay programas similares para el trabajo, que es en muchos aspectos similares al trabajo: una población (los empleados) regresan a un lugar conocido (el trabajo) por un periodo conocido (una jornada laboral de 8 días), día tras día, año con año. Intervención y seguimiento puede ser fácil de conseguir.

Anexo 2 Tablas sobre la nutrición en Bangladesh

Tabla 6.1 Alimentación por ingreso en la zona rural de Bangladesh

Tipo de comida	Granos	Pescado	Carne, huevos	Vegetales	Lácteos
Gramos mínimos diarios	437	48	12	177	58
Consumo diario					
Pobres	439	24	4	151	12
Clase media	542	41	8	210	29
Ricos		569	61 20	257	49
Consumo del % requerido					
Pobres	100	50	33	85	21
Clase Media		124	83 67	119	50
Ricos		130	127 167	147	85

Tabla 6.2 Consumo diario de trabajadores seleccionados en Bangladesh
Ocupación Agricultor (-25 m²) Agricultor (+25 m²) Obrero Taxista Técnico Vagabundo
Consumo de calorías por familia Rural

Casas	217	68	212	30	76	5
Calorías	2094	1952	1834	1827	1762	1812
Urbano						
Casas	17	5	19	30	35	5
Calorías	1919	1952	1744	1673	1796	1473
Nacional						
Casas	234	73	231	37	111	10
Calorías	2081	1893	1827	1799	1773	1727

Tabla 6.3 Consumo de nutrientes de campesinos sin tierras propias - todos por debajo de las recomendaciones de WHO exceptuando los carbohidratos

Nutriente	Consumo Rural	Urbano	Nacional
Calorías	1716	1752	1734
Macronutrientes:			
Proteínas (gramos)	42	49	45.5
Grasa (gramos)	13.68	23.48	18.76
Carbohidratos (gramos)	355	335	345
Micronutrientes y vitaminas:			
Calcio (mg)	318	359	338.5
Hierro (mg)	10.27	12.53	11.46
Vitamina A (IU)	1 400	1 780	1 590
Tiamina (mg)	1.08	1.09	1.085
Robiflavina (mg)	0.43	0.49	0.46
Niacina (mg)	16.81	16.87	16.84
Vitamina C (mg)	29.99	58.56	44.41

6.10 Sector textil de Bangladesh: I Garments, Banta Industries y MVM Garments

Dhaka Bangladesh

Tipo de empresa: el siguiente caso analiza las soluciones alimenticias de tres fábricas textiles en Dhaka, Bangladesh. Cada fábrica produce ropa de exportación para los mercados y compañías europeas y estadounidenses. La producción de ropa es una de las principales fuentes de inversión extranjera en Bangladesh. El sector textil agrupa a aproximadamente 4,000 empresas y a directa o indirectamente 20 millones de trabajadores con ventas anuales aproximadas de 5 billones de dólares anuales. La mayoría de los trabajadores no vive cerca de las plantas y son en su mayoría mujeres, un 85%.

Empleados: I Garments tiene 575, Bantai Industries 480 y MVM Garments 1,200.

Solución alimenticia- punto clave: alimentos gratis o subsidiados, agua potable y limpia.

Solución Alimenticia

El Acta de Fabricas de Bangladesh de 1965 exige que las empresas con mas de 250 empleados proporcionen a los empleados de acceso conveniente a alimentos y un descanso de una hora. Las cafeterías y comedores serán manejados por un comité con representación de los trabajadores. El Acta también especifica que los alimentos básicos deben servirse. Sin embargo solo el 5% de las fabricas tiene una cafetería; son o muy grandes o muy pequeñas, o simplemente no cumplen la ley. Los trabajadores también están protegidos por el Acta Autoritaria de Zona de Procesos de Exportación (EPZ) de 1980. Esta cubre varios aspectos de salud, seguridad, bienestar, incluyendo sanitarios y cafeterías. Sin embargo esta ley solo cubre las zonas donde se encuentran las fabricas de exportaciones de Bangladesh, y estas zonas creadas en 1980, no permitirán a los sindicatos hasta el 2006. (Vea la parte de perspectivas del sindicato / trabajador).

Muchos consideran que las exportaciones textiles de Bangladesh como un éxito en términos de calidad y en que logran satisfacer los estándares internacionales y la demanda mundial. En el aspecto del bienestar de los trabajadores también se considera un éxito, ya que la industria respeta muchos estándares internacionales, por ejemplo, no hay trabajadores infantiles y las horas extras sin paga están desapareciendo. La salud nutricional de los trabajadores sin embargo, esta en riesgo ya que la mayoría de ellos proviene de las clases mas bajas y generalmente tiene que viajar mucho para llegar al trabajo, además de que debido a su clase social tienen ya problemas nutricionales aun antes de entrar a las fabricas. Los trabajadores textiles sin particularmente vulnerables a la anemia y deficiencias de micro nutrientes. (Enfermedades crónicas como las del corazón o la diabetes no son una gran preocupación ya que, lamentablemente, la expectativa de vida es de 55 años.) Un estudio de las trabajadoras en Dhaka demuestra que el consumo diario de calorías esta entre 1,567 y 1,7144 kcal. La presencia de la anemia (HB menor a 12g por decilitro) es de un 37 a 52%. La mitad de las personas que participaron en el estudio sufrían de bajo peso, con medidas de cintura muy bajas. En términos del consumo de calorías recomendado, estaban por debajo un 81% de las personas, el consumo diario requerido de vitamina A solo lo consumía un 61%, de riboflavina un 37% y de vitamina C solo el 89% (Instituto Nacional de Ciencias nutricionales y alimentos, 1998). Y estos trabajadores deben trabajar arduamente para poder sobrevivir.

Para combatir esta desnutrición, I Garments y MVM Garments tienen un programa alimenticio generalmente con alimentos baratos pero saludables. Bantai Industries tienen un programa progresista que no pueden seguir manteniendo al disminuir sus órdenes de trabajo.

I Garments

Con un poco más de 500 trabajadores (en su mayoría mujeres), I Garments en una fábrica de tamaño mediano. La producción se basa principalmente en productos tejidos: camisas tejidas, pantalones, chamarras, playeras y otros. La compañía también tiene áreas de corte, cosido, terminado y revisión de calidad. I Garments ganó en el 2004 el premio a la mejor calidad por sus productos, desempeño y trato a sus trabajadores. Ningún trabajador es menor a 18 años. Los beneficios son bastante buenos e incluyen un bono de asistencia y paga doble por las horas extras. El día laboral es de 8 horas. Los obreros tienen derecho a 14 días de vacaciones pagadas, 10 días casuales, 14 días de enfermedad y hasta 22 días de vacaciones ganadas por antigüedad. El salario para los obreros varía entre 17 y 42 dólares al mes, un poco arriba del promedio de la industria. Los programas sociales incluyen guarderías, educación sobre salud y cuidados médicos (incluyendo programas de planificación familiar), convivencias anuales y eventos culturales y de entretenimiento. La fábrica es limpia, con ventilación y equipo para combatir incendios y otras emergencias. Hay personal de limpieza de tiempo completo. La productividad de estos trabajadores con un gasto un poco mayor al promedio de la industria debe servir como ejemplo a otras fábricas. Sin embargo debe considerarse que a cada trabajador se le paga por pieza y que el trabajo es demandante.

El área del comedor (de aproximadamente 200 metros cuadrados) es amplia, con ventilación adecuada y esta limpia, cuenta con un baño donde los trabajadores pueden limpiarse. Tienen personal de tiempo completo y equipo de limpieza. Los baños están limpios y cuentan con jabón y toallas todo el tiempo. La hora del almuerzo dura 1 hora, que generalmente comienza a la 1 p.m. En este tiempo llevan sus alimentos al comedor. I Garments como muchas empresas del sector ofrecen a los trabajadores una botana gratuita que les cuesta aproximadamente 1 centavo de dólar por cada botana. Esta botana, servida al medio día, contiene pan, azúcar y plátano o huevo. I Garments pensó ofrecer un almuerzo subsidiado, sin embargo los trabajadores prefirieron la botana gratis. (Aun se está considerando ofrecer un almuerzo gratuito). Los trabajadores llevan su botana, almuerzo o ambos al comedor. Un proveedor trae la comida, por lo que no se cocina en esta área. El comedor se encuentra cerca de la fábrica por lo que tienen tiempo suficiente de comer y relajarse. Algunos trabajadores viven tan cerca de la planta que van a comer con sus familias.

La seguridad de los alimentos es un asunto de seguridad para la población de Bangladesh. En climas cálidos y húmedos con poca refrigeración, los alimentos pueden contaminarse muy rápidamente durante el proceso de distribución, desde la granja hasta el tenedor. Alimentos de restaurantes, tiendas y especialmente mercados no tienen garantía. Algunas veces los paquetes están adulterados, no contienen lo que dicen contener, o la calidad de los productos no es la que dice la etiqueta. I Garments trata de minimizar los riesgos. La compañía instruye a su personal sobre higiene y al proveedor le exige mantener los alimentos en refrigeración y los utensilios limpios. I Garments también tiene reglas para los desperdicios, así no atrae insectos o roedores. Las personas que manejan la comida son chequeadas regularmente para evitar que tengan bichos o enfermedades contagiosas.

Bantai Industries

Bantai abrió en 1991 con una inversión inicial de 500,000 dólares. Dentro de un año creció de 300 a 450 empleados produciendo varios millones de gorras de béisbol al año, exportándolas principalmente a los Estados Unidos. Como es típico de la industria textil de Bangladesh, la mayoría de los trabajadores son mujeres jóvenes provenientes de las áreas rurales que buscan desesperadamente un refugio seguro y acceso a alimentos nutritivos. Bantai trabajó conjuntamente con ONG y grupos humanitarios para establecer diversos beneficios: cuentas bancarias para mujeres (algo inédito en Bangladesh), hospedaje decente, acceso a alimentos, guarderías y cuidados médicos. El trabajo es agotador, ya que se les paga por pieza producida y no hay los medios suficientes.

Algunos de los beneficios de Bantai se encuentran disponibles hoy en día. Desafortunadamente han sufrido varios cambios, los que se discutirán a continuación. Bantai fue alguna vez un proyecto conjunto con inversión extranjera, lo que contribuyó a su éxito inmediato en materia económica, social y de beneficios. Las empresas extranjeras han dejado el negocio, los órdenes de trabajo se han reducido y solo quedan 480 trabajadores, por lo que los beneficios se están reduciendo. Entre los beneficios que quedan encontramos programas de salud y planificación familiar, educación y programas de entretenimiento. No hay alimentos subsidiados ni gratuitos, sin embargo hay un comedor agradable y limpio donde los trabajadores pueden traer su almuerzo o botana. El director general de Bantai, Muhammad Saidur Rahman, alguna vez orgulloso de los beneficios que ofrecía su compañía, espera remediar la situación.

MVM Garments

Es una de las más grandes fábricas textiles de Bangladesh. Algunos de sus beneficios se comparan con los de I Garments. MVM ofrece un almuerzo gratuito. Esta compuesto de alimentos típicos de Bangladesh: cereal, dhal y otros vegetales. El problema con este almuerzo, como muchos de los ofrecidos en todo Bangladesh es que no ofrecen muchos nutrientes ni calorías. Los menús son esencialmente carbohidratos que les permitan tener la energía suficiente como para terminar su trabajo. La falta de proteínas, vitaminas y alarmante y no ayudan a combatir la epidemia de anemia y deficiencia de yodo. Este es el contraste total con el programa de vales de Brasil, en donde subsidian alimentos nutritivos y con alto contenido de nutrientes. Así y a pesar del esfuerzo de los patrones, los trabajadores de la industria textil siguen siendo de los grupos más vulnerables del país con relación a las enfermedades nutricionales.

Estas tres fábricas tienen sistemas de filtración de agua simples, que incluyen mecanismos para hervir, filtrar o tratar el agua con filtros. El agua para beber es más limpia de la que podrían beber en otros lugares.

Puntos especiales

Como se nota, tanto la seguridad de los alimentos como el agua son preocupaciones importantes en Bangladesh. El gobierno de este país, en conjunto con grupos humanitarios ofrece capacitación a las diversas compañías y al personal de las cafeterías sobre el manejo adecuado de la comida y de su preparación. Los cursos de higiene básica incluyen: lavarse las manos antes de tocar la comida, lavarse las manos después de usar el baño, lavar y esterilizar las superficies de cocina, limpiar los pisos donde se cocina y se come, limpiar los utensilios con los que se cocina y se come, proteger el comedor y la cocina de insectos y roedores, separar los alimentos perecederos de los no perecederos, tener el equipo necesario para cuidar los alimentos. Las técnicas de cocina incluyen: como cocer la carne, como recalentar las sopas y estofados, almacenamiento, congelación y recalentado, a no mantener la comida a temperatura ambiente más de dos horas. La selección de los alimentos incluye el uso

de agua potable, leche pasteurizada, vegetales frescos y estar consciente de las fechas de caducidad.

La anemia esta muy expandida y prevalece en Bangladesh como una de las enfermedades mas comunes por la mala nutrición y por la falta de conocimiento sobre los nutrientes y la nutrición en general. Muchos trabajadores ganan lo suficiente como para poder comprar alimentos mas nutritivos sin embargo no lo hacen, porque prefieren mandar el dinero a sus familias o compran otros alimentos que no los nutren lo suficiente. Muchas fábricas ofrecen educación nutricional. También hacen donaciones de comida y programas de fortificación de alimentos, enfocados en los niños y la comunidad, no en el trabajo. Por ejemplo, en las escuelas hay almuerzos con alimentos fortificados como también ayudan a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia con suplementos de vitamina C, ácido fólico y hierro. Los programas alimenticios en el trabajo como las pastillas de hierro y vitaminas existen y son esporádicos. Ninguna de las fábricas estudiadas en este caso tiene un programa definido, a pesar de que muchos trabajadores tienen anemia.

La falta de una casa con las instalaciones adecuadas afecta la nutrición de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores son mujeres jóvenes y la mayoría, hasta el 90%, vive en los suburbios de Dhaka con muy poca y sin electricidad ni agua limpia. No hay un dormitorio oficial, como lo hay en muchas fábricas textiles en otros países. Las trabajadoras tienen pocos medios para cocinar y prepararse un almuerzo para llevar el trabajo.

Posibles desventajas a la solución

Las comidas son gratis, pero no son suficientes. Le faltan las calorías básicas y los nutrientes que se necesitan para trabajar eficientemente y mantenerse sanos. Muchos trabajadores están cansados y no son felices.

Costos y beneficios a la empresa

Desde una perspectiva occidental, el costo de los programas alimenticios es bajo, menos de un dólar o un euro a la semana por trabajador. Aun si Bantai Industries pueden servir como un ejemplo, los programas alimenticios son relativamente costosos de mantener y se ven como beneficios que pueden cortarse durante problemas económicos.

Los trabajadores de la industria textil en las compañías mencionadas entienden que sus beneficios son mejores que los que se encuentran en otras fábricas. Y por esta razón se encuentran agradecidos. Las compañías pueden decir que las pequeñas mejorías en la productividad se deben a sus programas alimenticios, comparadas con las empresas que no los tienen.

Incentivos Gubernamentales

El gobierno no ofrece incentivos fiscales u otros incentivos para que las empresas establezcan una cafetería o un plan alimenticio con alimentos subsidiados. A pesar de que existe el Acta de Fabricas de 1965 con sus respectivas revisiones (1968, 1972 y 1979) y el Acta de Zonas de Exportación de 1980, el trabajar en Bangladesh no da ninguna garantía de que no se tendrá hambre.

Consejo practico para la implementación

Establecer comedores como los antes mencionados es una practica muy directa para atender el problema. Por ley, muchas compañías tendrían que ofrecer una solución. La solución mas barata seria el tener cuartos limpios en donde los trabajadores puedan comer, relajarse y socializar, en donde alguien mas traiga la comida. Para hacer de esta una solución seria, las compañías deben considerar alimentos saludables y nutritivos. El capacitar al personal se puede hacer de manera gratuita, sin embargo el mantener una cocina o comedor limpia implica recursos y personal. Mantener un comedor limpio no es muy difícil. El área solo necesita limpiarse y se debe retirar la comida de donde esta sucio. Las compañías que dependan de un proveedor deben exigirles ciertos niveles de higiene y calidad.

Los alimentos nutritivos pueden ser más costosos, pero no mucho más. Las compañías deben entender que el invertir en la nutrición es una inversión que aumenta la productividad. Debe existir un presupuesto permanente para los subsidios alimenticios. Como vimos en Bantai Industries, una fluctuación en el mercado (como los problemas en la economía Estadounidense) lo que puede llevar a la cancelación de ciertos programas sociales o de salud, a pesar de que la gerencia no lo desee. La salud de los trabajadores es muy importante como para depender, semana a semana, mes a mes, año a año de las fluctuaciones del mercado. Las empresas multinacionales de ropa, en un esfuerzo para convencer a sus consumidores de que no explotan a los productores de sus productos, pueden donar algunos millones de dólares para mejorar las condiciones de los trabajadores. Esto garantiza un programa alimenticio sin considerar las fluctuaciones del mercado. Este o un arreglo similar que se esta volviendo mas importante, pues la industria textil se encuentra en la mira del mundo. Desde enero del 2005, Bangladesh ya no contara con la cuota compensatoria que le dio la OMC y deberá competir en el libre mercado.

Perspectiva del sindicato / empleado

Las uniones sindicales en Bangladesh son relativamente débiles, pero están ocurriendo cambios. El 13 julio de 2004, el parlamento de Bangladesh aprobó una ley sobre las relaciones de Uniones Sindicales e Industriales, lo que permitirá que se formen sindicatos en zonas de exportación. Sin embargo estos sindicatos no podrán operar al 100% hasta noviembre del 2006. Hasta esa fecha, los trabajadores tendrán que depender en las mejorías que les pueda conseguir el BGMEA, junto con otras ONG. Sin embargo, BGMEA es una organización de patrones por lo que no se puede decir con certeza que abogaran por los derechos de los trabajadores. Se esta haciendo un código laboral que cumpla con las regulaciones y requerimientos de los compradores internacionales, y diferentes tratados de comercio. Hasta noviembre de 2006, los trabajadores de las zonas de explotación pueden formar comités. Para formar un comité se requiere que al menos el 30% de los trabajadores de una o varias fabricas. El comité serviría para hacer los contratos colectivos. Los acuerdos que se firmen en los comités adquieren un carácter de oficial dentro de esta nueva acta. Los Estados Unidos amenazaron en retirar su apoyo a las exportaciones de Bangladesh si no se permiten sindicatos en las zonas de exportación.

Los trabajadores actuales, especialmente las mujeres, no pueden pedir más beneficios o mejores salarios. Las mujeres en la industria textil tienen un sueldo que comienza en 8.40 dólares al mes, y puede llegar hasta 16.80 dólares. El salario aumenta con el desempeño en el trabajo. Las compañías han hecho prácticas para evadir sus responsabilidades durante los últimos 110 años. Al hacerse mas fuertes los sindicatos, cambios positivos en la industria permanecen inciertos. En un lado, la BGMEA y los sindicatos se apoyan la mejoría de los programas alimenticios ya que estos aumentan la productividad y satisfacer los intereses extranjeros. Por otra parte, algunos se preocupan del arreglo MFA en el 2005 y las nuevas reglas que impondrá la OMC. La amenaza de las bajas utilidades podría disminuir las oportunidades de negociar mejores programas alimenticios.

6.11 Rosas Simbi *Distrito de Thika, Kenia*

Tipo de empresa: Simbi es una compañía de rosas, se encuentra en una granja de 11 hectáreas localizada en el Distrito de Thika, a 60 kilómetros al noreste de Nairobi. La granja fue establecida en 1985 y solo produce rosas para su exportación.

Empleados: 260, 220 agricultores y los demás son supervisores y gerentes.

Solución alimenticia- punto clave: costos gratuitos, descansos largos, mejores condiciones sanitarias y de salud para beneficio de los trabajadores.

La mayoría de los trabajadores de Simbi, cerca del 90%, vive en la granja en modestas casas de piedra. Los empleados trabajan 8 horas diarias, los supervisores tienen dos descansos para te y un descanso para comer. Los trabajadores tienen un descanso para comer desde el mediodía a las 2:45 p.m. La razón de un descanso tan largo es que el calor en los invernaderos es tan alto que no puede trabajar ahí. El descanso tan largo les da tiempo suficiente para comer y descansar.

Esta empresa comenzó a ofrecer y financiar el almuerzo de los trabajadores desde 1996. Los trabajadores se quejan de que no son productivos y que les duele la cabeza por las tardes, la gerencia atendió este asunto al proporcionarles un almuerzo gratis. De acuerdo con el gerente de la granja, Jefferson K. Karue, muchos trabajadores no comían nada durante el descanso. Esto era probablemente porque no manejaban sus finanzas de manera adecuada o porque gastaban su dinero en otros artículos básicos no alimenticios para ellos y su familia. Los gerentes y supervisores viven en la granja con sus familias, sin embargo otros no viven ahí, y esto podría explicar porque estos empleados no cocinan en casa aun con un descanso tan largo.

Solución alimenticia

Simbi contrato a una sola persona para que prepara y sirviera la comida a los trabajadores. Originalmente, se ofrecían dos variedades. Después los trabajadores aceptaron solo comer "githeri", un platillo local servido diariamente, ya que era muy popular y estaba mejor preparado que los demás platillos. Githeri se prepara con aceite, cebolla, col, maíz y frijoles. Es principalmente un platillo vegetariano en donde la energía proviene del aceite y el maíz, las proteínas de los frijoles y los micronutrientes de la col, la cebolla y los frijoles. Después del platillo principal, se les sirve te con leche y azúcar. El maíz y los frijoles son cocidos y consumidos enteros, evitando que se pierdan las vitaminas por otros procesos. Los riesgos de tener sufrir hipertensión, colesterol alto y diabetes tipo 2 se reducen. La comida tiene un bajo contenido glicémico y un alto contenido de fibra, lo que ayuda a eliminar colesterol del cuerpo. Los frijoles tienen un gran contenido de hierro. La comida no es muy variada, lo que limita la cantidad y variedad de nutrientes.

Los trabajadores deben llevar sus propios platos y cubiertos, además son responsables de tenerlos limpios. Este almuerzo esta abierto para todos los trabajadores, incluyendo a los supervisores. En promedio, se sirve a 180 personas diariamente. Este numero incluye a casi todos los trabajadores de un día normal. La granja trabaja los 7 días de la semana, por lo que de los 260 trabajadores algunos tienen días libres que utilizan para ver a sus familias. Además, algunos supervisores y empleados cuyas familias viven cerca van a comer con ellos durante el descanso.

La comida se prepara diariamente y no hay muchos sobrantes. La preparación se realiza con tiempo suficiente para que este lista a la hora del descanso. Se prepara utilizando leña en una cocina improvisa (un cuarto temporal hecho de laminas, cuyos lados no tienen paredes). Los trabajadores comen en sus casas o debajo de un árbol. Es difícil una buena higiene dentro de esta cocina, debido al tipo de construcción. Sin embargo Simbi ha comenzado a construir una cocina simple pero moderna, además de un salón donde se podrán realizar diversas actividades, en donde los trabajadores podrán comer y socializar con sus compañeros. Para mejorar la nutrición de sus trabajadores, tienen pequeñas plantaciones de vegetales en sus casas. Así pueden cultivar vegetales como col, espinaca, tomate, cebolla y pimientos. Estos vegetales son principalmente para su consumo, aunque algunos llegan a producirlos tan eficientemente que han comenzado su venta.

La compañía no tiene un programa específico de salud. Sin embargo, personal del ministerio de salud es invitado a dar pláticas sobre SIDA, salubridad e higiene, mientras que expertos en asuntos laborales dan pláticas sobre la seguridad en el trabajo. Los gerentes que tienen interés en tener un programa nutricional tienen pensado introducir pláticas nutricionales.

Posibles desventajas de la solución

La seguridad no parece ser una preocupación principal, sin embargo el problema principal se esta tratando de manera efectiva. El hecho de que los trabajadores traigan sus propios utensilios y platos no es muy practico dado las circunstancias actuales. El nuevo comedor hará que el almuerzo sea más comfortable. Tener un lugar para limpiarse y guardar sus utensilios será muy útil. Algunos trabajadores quisieran poder recibir porciones mas grandes, este sería un punto para mejorar. Irónicamente, este menú vegetariano no tiene muchos vegetales. La comida son principalmente son granos y frijoles.

La combinación de maíz y frijoles es una fuente completa de proteínas, siendo esto un elemento clave para satisfacer la dieta. La col es una buena fuente de vitaminas C y B6, potasio y calcio; las cebollas aumentan la vitamina C y los minerales. Otros vegetales y raíces proporcionan vitaminas A, B1, B2 y K, junto con zinc y otros minerales. Los vegetales plantados en casa también ayudan. El tener más variedad de vegetales es muy útil. Una queja de los trabajadores es la poca variedad de vegetales y otra es el tamaño de las porciones.

Costos y beneficios a la empresa

La empresa financia los menús al pagar 0.25 centavos de dólar por almuerzo por persona diariamente, siete días a la semana. Esto es aproximadamente 1,260 al mes.

El señor Karue dice que no se han cuantificado los beneficios que ha recibido la compañía como resultado del servicio alimenticio. Sin embargo acepta que las faltas por enfermedad y los empleados enfermos se han reducido, mientras que la productividad y la moralidad del personal han aumentado. Simbi goza de gran productividad comparada con las otras granjas de flores de la zona. Como resultado, Simbi generalmente tiene a muchas personas que quieren trabajar ahí. Las principales razones de las faltas, las principales razones han sido enfermedades como malaria o emergencias que involucran a miembros de la familia. Los dolores de cabeza en las tardes son una cosa del pasado.

Incentivos gubernamentales

No hay incentivos gubernamentales en Kenia por proporcionar alimentos en el trabajo.

Consejo practico para la implementación

Aquí vemos como un pequeño esfuerzo pago los dividendos. Simbi ofrece un almuerzo algo nutritivo donde antes no había nada a un costo de 0.25 dólares por trabajador. La compañía esencialmente ha establecido cocinas como las utilizadas por el ejercito. Ya sea intencional o culturalmente, el alimento elegido, frijoles, maíz, cebollas y frijoles. Los frijoles y el maíz se pueden almacenar más fácilmente, y juntos forman una fuente de proteínas con alto contenido de hierro. Así se toman en cuenta dos preocupaciones nutricionales en Africa, la falta de proteínas y hierro. La col y la cebolla son fáciles de cultivar y duran bastante tiempo, además de contener muchos nutrientes. Esta no es una solución "algo mejor que nada", que vimos en Etiopía en el capítulo 4, en donde los trabajadores pagan por una comida que no es necesariamente saludable.

Este programa de Simbi puede funcionar bien en el sector informal, el cual se expande en todo el continente africano. Los beneficios en moral, salud y productividad que a fin de cuentas se transforman en dinero podrían invertirse en mejores instalaciones. Los vegetales que crecen en casa son una buena idea, que no cuestan a la empresa y beneficia a los trabajadores.

Perspectiva del sindicato / empleado

De acuerdo con los trabajadores, el servicio de comida es una idea excelente. Como no tienen que cocinar, pueden descansar antes de regresar a trabajar en las tardes. Esto aumenta la moral, les ayuda a mantenerse alerta y los hace más productivos. También les ayuda a controlar mejor sus finanzas, "a veces mi presupuesto es tan apretado que no me alcanza para comer a fin de mes, por lo que dependo de los alimentos de la empresa, hasta que mi situación mejora" dijo un trabajador de mediana edad. Una joven empleada dijo "Esta comida ayuda mucho a los nuevos empleados. Sobreviví las primeras dos semanas para hasta que me pagaron el primer salario". Otros dijeron: "algunos de nosotros tenemos tantas necesidades que esta comida nos ayuda demasiado, ya que utilizamos el dinero que no gastamos en comida en otras cosas" y "otros no saben manejar sus finanzas y morirían de hambre si la comida no estuviera disponible".

Naturalmente estos comentarios reflejan los bajos estándares de vida de las personas que viven con muy bajos salarios en todo el mundo en desarrollo. Se les pregunto que si preferirían que el subsidio se le diera en dinero, muchos contestaron que no. La mayoría prefieren la comida en el trabajo. Los trabajadores están contentos de que sus patrones se preocupen de su bienestar y están contentos de que están construyendo una nueva cocina. Están contentos con la duración del descanso y no necesitan descansos para el te. Sin embargo, pidieron que quisieran que incrementaran las porciones y los vegetales que ofrecen, así como aumentar la calidad de los alimentos. Un comité de bienestar presenta los problemas que tienen los trabajadores a la gerencia además de vigilar el bienestar de los trabajadores. Organizan juegos de voleibol y fútbol además de tener fiestas de Navidad patrocinadas por la compañía. Los trabajadores también tienen atención médica. No hay sindicato.

6.12 Kenya Vehicle Manufacturers Ltd *Thika Town, Kenya*

Tipo de empresa: KVM comenzó en 1974, como una ensambladora de vehículos. En 1994, la empresa se diversifico al incluir vehículos utilizados para la rehabilitación y la manufactura de bombas manuales de agua, armazones de trailers y autobuses.

Empleados: 230 a 240 (incluyendo 88 permanentes y con pensión, 13 con contratos y más 100 a los que se les paga por pieza).

Solución alimenticia- punto clave: almuerzo con altos subsidios.

La mayoría de los trabajadores de KVM viven en la municipalidad de Thika, y el 90% de las personas viven a 2 o 3 kilómetros de la planta. Los empleados trabajan ocho horas al día. Los supervisores, gerentes y empleados de oficina tienen dos descansos para el te, servidos en sus cubículos, además de un descanso para comer. Los trabajadores tienen un descanso para comer de 35 minutos, desde 12:25 p.m. a la 1 de la tarde. Hemos decidido que la solución presentada entra más en la categoría de comedor, así como el caso de Simbi, ya que lo que se describe no es una cafetería con diferentes opciones alimenticias.

La compañía comenzó a ofrecer almuerzos en 1979. Hubo tres razones principales, de acuerdo con el gerente de Administración y RRHH, B.N. Wabule. Primero fue la falta de proveedores de comida cercanos, ya que KVM se encuentra alejado de la ciudad, a 3.5 km. del centro de la ciudad. En segundo lugar, la compañía quería asegurarse de que sus trabajadores tuvieran una comida decente y segura. A pesar de que tenían la posibilidad de comprarle a las vendedoras móviles y los diferentes kioscos en el pueblo cercano, muchos trabajadores tuvieron problemas estomacales por consumir estos alimentos por lo que tenían que pasar mucho tiempo en las clínicas de salud, incurriendo en pérdida de productividad por falta de tiempo. En tercer lugar la compañía quería ahorrar tiempo, pues los trabajadores solo tenían 35 minutos para comer. La cafetería se encuentra a una corta distancia de la fábrica.

Solución alimenticia

El servicio alimenticio consiste en una cocina moderna y un comedor con dos secciones, el ejecutivo y el comunal. Originalmente el servicio alimenticio era responsabilidad de KVM. Esto fue muy demandante. En vez de terminar el beneficio, KVM contrato a la compañía PEEJAY, una compañía formada por cuatro ex empleados del comedor de KVM. La comida consiste de un plato principal y una taza de te con leche, que puede tener o no azúcar. Se sirve un platillo básico diariamente; este platillo varia día con día, puede ser ugali (un platillo de masa), con carne y zanahorias, githeri (una mezcla de frijoles, maíz y col), con arroz, estofado de res con zanahorias o papas con carne y col. Se incluye una sopa con cada platillo, en el comedor ejecutivo hay fruta, refrescos, pollo y pescado.

A pesar de que el servicio alimenticio no es obligatorio, el 99% de los empleados utilizan el servicio, en promedio 235 empleados diariamente. Diariamente, solo tres o cuatro empleados traen su almuerzo de casa, principalmente por razones medicas.

El servicio alimenticio utiliza el sistema de tarjetas. Cada empleado tiene una tarjeta con su nombre, la cual presentan antes de que les sirvan. El proveedor se queda con todas las tarjetas, para llevar un registro de los que utilizan el servicio. A final del mes, lo poco que los trabajadores deben de pagar gracias al subsidio, se les descuenta al salario y se les paga a los

proveedores. Las comidas servidas diariamente cuestan 0.57 centavos de dólar. El trabajador para 0.13 centavos, mientras que la compañía paga 0.44. En la cafetería ejecutiva, el menú cuesta 1.52 dólares. Aquí el subsidio no es tan alto. El empleado paga 1.25 dólares y la empresa 0.25 centavos. A pesar de que no hay restricciones para comer en ahí, solo 15 personas comen en el comedor ejecutivo.

Los menús son balanceados en términos de tipos de alimentos, pero no se sirven frutas en la cafetería comunal. El tamaño de las porciones son lo suficientemente grandes como para que una persona sedentaria pueda subir de peso y haya riesgo de que aumenten sus niveles de colesterol por la carne. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores de KVM tienen una actividad laboral que requiere mucho esfuerzo físico, por lo que requieren mucha energía. Permanecen saludables aunque consumen una gran cantidad de calorías y carne. Una observación rápida nos permitió observar que no hay obesos, solo algunos un poco robustos.

Un servicio especial es proporcionado a los trabajadores que han estado enfermos al grado de hospitalización. Además de la carne que consumen regularmente, se les da una taza de leche y una fruta sin costo adicional. La gerencia es muy positiva sobre el éxito del servicio alimenticio y piensa que el programa ha sido un éxito. El servicio nunca ha estado cerca de fracasar. Existen algunas quejas no muy importantes sobre la densidad de la sopa o la cantidad de leche en el te. Hay agua potable limpia, y el proveedor limpia los utensilios de manera rigurosa. La enfermera de la compañía se encarga de revisar las condiciones sanitarias y de higiene en la cocina. La compañía no tiene un plan de salud contemplado, sin embargo la Administración y el departamento de RH tiene interés de implementar esos programas.

Posibles desventajas de la solución

Ninguna aparente. La mayoría de los trabajadores realiza una actividad física demandante y están satisfechos sobre las porciones. La seguridad de los alimentos no parece ser un asunto serio.

Costos y beneficios de la empresa

De acuerdo con el Sr. Wabule, la compañía absorbe el 80% del costo de la provisión del almuerzo de sus trabajadores. Esto incluye agua, electricidad y la comida. Por la comida solamente, gastan 0.44 dólares por empleado diariamente, o 96.80 dólares diariamente por los empleados que comen en las cafeterías. La compañía gasta además 0.25 dólares por empleado diariamente, 3.75 dólares al día por el comedor ejecutivo. El total que gasta aproximadamente en la comida de los empleados es de 2,410 dólares al mes.

Mientras que los beneficios del programa alimenticio no se pueden cuantificar muy rápidamente, el Sr. Wabule dice que el tiempo producción utilizado en la producción se ha reducido. Las faltas se han reducido, y las faltas por enfermedad se dan raramente, la moral entre los empleados es alta y tienen una actitud positiva hacia la empresa. La señorita Nancy, la asistente del señor Wabule, dice que las cartas de mala conducta y otro tipo de problemas con los trabajadores es raro, uno o dos al año.

Incentivos gubernamentales

Ninguno.

Consejos prácticos para la implementación

KVM ofrece un programa alimenticio generoso minimizando los costos en la cocina. Las compañías con recursos financieros similares podrían considerar esta opción. Primero, KVM decidió contratar el servicio. Esto le ayudo a reducir los costos administrativos. Aunque la situación es distinta al caso de K. Mohan que vimos con anterioridad, los alimentos los cocinan en la planta. Esto elimina el riesgo de los alimentos se contaminen en el trayecto a la fábrica. Culturalmente hablando, el plan es muy efectivo. Como vimos en el caso de Simbi, también en Kenia, a las personas no les molesta comer lo mismo todos los días. En KVM, a los empleados no se les ofrecen muchas opciones, sino diversidad día con día. Claramente, el solo preparar un tipo de alimento al día reduce gradualmente los costos de preparación, combustible y limpieza.

¿Este enfoque puede funcionar en cualquier lugar? Trabajadores con otros perfiles culturales podrían requerir varias opciones, de al menos dos o tres al día. Y si no tienen esa opción, podría ir a buscar su alimento a otra parte, lo que interferiría con el programa alimenticio. La decisión de ofrecer un menú simple y barato sobre la variedad no puede tomarse a la ligera.

Perspectiva del sindicato / trabajador

Los trabajadores pertenecen a la Unión Amalgamadas de Trabajadores de Metal de Kenia. Los oficiales del sindicato están muy satisfechos con el servicio de la comida. Tienen muy pocas quejas sobre el dinero que pagan los empleados por el almuerzo. Aprecian que la compañía esta haciendo lo que prometio y que lo hagan con el costo de 0.13 dólares que cobran, lo que hace que los trabajadores se sientan mejor. Sin embargo dicen que la paga es razonable. Los oficiales también dicen que no tienen quejas sobre la calidad de la comida. Si los trabajadores tienen quejas, siempre hay espacio para escucharlas. No se quejan de que les den la comida en vez de dinero porque saben que los trabajadores tendrían problemas de conseguir una comida similar con el dinero que les darían. La unión también estuvo de acuerdo con la duración de 35 minutos que tiene el descanso, para un total de ocho horas de trabajo. En KVM, los trabajadores terminan de trabajar las 4:30 p.m. media hora antes para compensar el corto descanso.

A los trabajadores les gusta el servicio alimenticio. Dicen que la calidad es buena y que pagan muy poco por lo que reciben. También dicen que aumenta la moral, los hace más productivo y hace que ahorren tiempo. "El servicio alimenticio es muy importante para mi" dijo un trabajador de mediana edad. "Mi familia vive en el campo mientras yo vivo en la ciudad. Después de comer en el trabajo, ya no como tanto en mi casa, solo como una botana en la tarde, así puedo enviar algo mas de dinero a mi familia", dijo un joven empleado. "Algunos tomamos alcohol, y si nos dieran mas dinero en vez de comida, lo gastaríamos en bebidas alcohólicas en vez de comida o en otras cosas que nos haría menos productivos".

La mayoría de los trabajadores están felices con la calidad de la comida y nadie se queja del tamaño de las porciones. Unos cuantos, sin embargo se quejan de que los vegetales están sobre cocidos. Quieren tener una mayor variedad de vegetales y piden que se sirva fruta de vez en cuando. También pidieron tener mas leche en el te. Esto sin embargo aumenta el miedo de que se les pida una contribución mayor para pagar el almuerzo. Algunos pensaban que el descanso era muy corto. El señor Wabule tenía un comentario específico: que a la nutrición e higiene de los trabajadores en Kenia no se le daba la importancia que se merecía. Esta necesidad de programas nutricionales a nivel nacionales es apoyada por agencias gubernamentales y Por los medios.

6.13 Nutrición de Agricultores: Lecciones de Uganda

Una triste ironía de la nutrición de los trabajadores es que aquellos que trabajan la tierra son generalmente aquellos que menor acceso tienen a los alimentos. Los agricultores enfrentan diversos obstáculos en muchos países, ricos o pobres. En los países en desarrollo, nuevas leyes por las que se han peleado para proteger a los trabajadores en zonas urbanas pocas veces se aplican a las zonas rurales. Aun en naciones industrializadas, con regulación en materia de salud y nutrición, los agricultores generalmente se enfrentan a alimentos de baja calidad y protección limitada de factores que van desde protección del clima hasta pesticidas. (En sus alimentos y en ellos). Las razones pueden ser de logística o sociales. Es más difícil transportar los alimentos de las zonas urbanas a las rurales, en donde además puede ser más difícil almacenarlas. Áreas extensas son propicias para cultivos de caña de azúcar, café o te, lo que no da sustento a los campesinos. Además, los agricultores se encuentran en la parte más baja de la escala social, generalmente no tienen contratos legales y no tienen muchos conocimientos sobre sus derechos. El trabajo es por temporadas, complicando aún más la creación de contratos colectivos. En muchos países, los trabajos agrícolas los realizaban esclavos y luego peones, lo que su opresión es una tradición que data de muchos años. La importante tarea de cultivar muchas veces no es tomada en cuenta por los productores, que dependen en la mano de obra barata y renovable.

La vida de los agricultores es aún más difícil ya que están fuera de casa por la temporada y viven en refugios sin muchos de los servicios necesarios. Pueden no tener electricidad, agua ni manera de almacenar su comida. No se les permite traer a sus familias al campo, lo que queda a cientos de kilómetros de distancia. Generalmente confían en un 100% en el cacique para obtener alimento. Este a su vez les paga parte de su salario con comida, a veces con sacos de maíz o frijoles. Esta comida se vuelve su principal fuente de alimentación por meses. A veces este pago de comida es totalmente inaceptable, poniendo como ejemplo los agricultores de uva de Sudáfrica, a los cuales les pagan con botellas de vino.

Antecedentes históricos

Uganda, como muchos países, tiene su cuota de abusos y derrotas con respecto a la nutrición de los trabajadores. Podemos reportar lo siguiente, que puede servir como a muchos de los trabajadores que viajan para conseguir trabajo. Una pequeña revisión de la historia de Uganda nos ayudará a comprender los esfuerzos que han hecho para mejorar la nutrición de estos trabajadores, liderada por la Unión Nacional de trabajadores de Plantaciones Agrícolas.

Uganda fue una colonia británica hasta 1962. Una de los principales objetivos de la colonización fue la explotación de los recursos naturales de África (minerales y cosechas como café, algodón, te y caña de azúcar) y la creación de un mercado de productos industriales para las nuevas colonias. Las colonias incluían a Uganda, para asegurar la demanda de materiales de Europa y otras naciones comerciantes. Se tomaron medidas para asegurar la mano de obra más barata posible. Al introducirse el dinero en la economía, la gente comenzó a trabajar por dinero, en vez de trueques o arreglos. Los impuestos fueron introducidos a Uganda en 1900 en su parte más sureña. Se impuso un doloroso impuesto a cada hombre. Esta medida fue hecha para obligarlos a trabajar en un empleo donde se pagara con dinero, ya que esa era la única manera de pagar el impuesto. Este impuesto se extendió por todo el país al seguir colonizando regiones. La otra razón del impuesto fue obtener fondos para el gobierno.

Los impuestos solamente no fueron suficientes, a falta de otros medios, de obligar a los hombres a trabajar por dinero. Cuando aumentó la falta de trabajadores, se trajeron de otras partes del país. Del norte o de colonias belgas. Estos trabajadores eran hombres, mientras que sus esposas permanecían en casa. Los trabajadores caminaban cientos de kilómetros para llegar al trabajo, y vivían en condiciones sobrehumanas. Los patrones eran obligados a proporcionarles alimento por la corona británica, mas no les daban mas que maíz y frijoles mientras estaban ahí. Se basaba en contratos de 30 días. Si el patrón consideraba que no habían hecho un buen trabajo, podía negarles el salario o sus raciones de comida.

La formación de las uniones sindicales

Como eran contratos temporales, los trabajadores preferían no asociarse, además los patrones no aceptaban las organizaciones laborales y los amenazaban con quitarles sus pocos beneficios. Hasta que en 1959 los productores de te crearon el primer sindicato con el que obligaron a los patrones a mejorar sus condiciones laborales. El sindicato logró hacer un contrato colectivo en todo el sur de Uganda, en donde los patrones debían alimentar a sus trabajadores, aunque no especificaban que tipo de alimento.

Lamentablemente solo servían una masa de frijoles, todos los días, y el problema continúa hasta nuestros días. Los trabajadores hambrientos no están conformes con la calidad de los alimentos, que están contaminados con fertilizantes, las ollas están sucias, no saben ni tienen donde limpiarse, deben llevar sus propios platos pero generalmente están sucios y la calidad del agua es muy mala. Para terminar, el lugar que esta al aire libre se llena de moscas y se las enfermedades son comunes.

La producción de azúcar se vio disminuida debido a varias guerras, entre los años sesenta y ochenta. A pesar de que antes habían sido de los principales productores, en esos años tuvieron la necesidad de importar, para satisfacer la demanda local. El Estado de Kinyara llegó en 1990, y trajo consigo un cambio.

El estado de Kinyara

El ejemplo que están poniendo se espera sea seguido por muchas otras compañías. Contrataron empresas para que alimentaran a sus trabajadores por 1 dólar por trabajador al día, un costo que se podría considerar alto. Les ofrecían pescado, carne, vegetales y frijoles, con una rotación diaria, lo además de construir una cocina central donde se cocinan los alimentos todos los días. Al hacer esto, la productividad de cada trabajador ha aumentado, las faltas por enfermedad se han reducido al igual que los gastos médicos.

Las demás compañías se están dando cuenta de que la productividad de los trabajadores va ligada con su nutrición. En Sudáfrica un estudio demostró que aquellos trabajadores que utilizaban 3,100 calorías al día pero solo consumían 1,300 al día perdían el 3% de su masa corporal y no eran productivos. Las otras dos plantaciones importantes, Lugazi y Kakira han comenzado a alimentar mejor a sus trabajadores. Kakira ha implementado un plan alimenticio similar al de Kinyara y Lugazi ha contratado especialistas para que diseñen su plan alimenticio. Se han dado cuenta de que solo si sus trabajadores son productivos competirán en el mercado mundial, tomando en cuenta que trabajadores bien alimentados son más productivos.

Kakira esta implementando un plan que consiste en dar la misma comida de masa con carne y vegetales en la mañana, en un comedor central con ventilación e instalaciones para que puedan limpiarse. Al terminar el día pasan a sus cuartos temporales para recoger su cena y comen afuera. Los dormitorios tienen cocineros de tiempo completo que preparan los alimentos con el equipo necesario. Están pensando en poner música a la hora de la comida y hacer más estudios conjuntamente con el sindicato.

6.14 Resumen de comedores

El lector, para este momento debe haberse dado cuenta del vínculo que existe entre las diferentes soluciones alimenticias. No hay una diferencia muy marcada entre comedor y cafetería. Un comedor puede ser extremadamente básico. En Kenia vimos un simple edificio con techo de lamina donde se sirve comida, para que no se lo coman afuera o se lo lleven a sus cuartos, lo que les quitaría tiempo. Con mayor inversión, el comedor puede ser un lugar donde pueden relajarse y comfortable. Los alimentos pueden tener subsidios altos y ser nutritivos, o ser básicos y con bajos y sin subsidios. Existe un diverso rango de posibilidades, existiendo unas benéficas a los trabajadores que otras. El capítulo 3 cierra con una tabla ilustrando la continuidad entre las diversas soluciones alimenticias. "¿Los comedores son las cafeterías de los pobres?". No tendrían porque serlo. Pero si lo son, ¿realmente importaría? Los comedores son una solución a millones de trabajadores en el sector informal y en pequeñas empresas. Observamos que muchos aspectos de los comedores pueden aplicarse en otras empresas. Un resumen de los elementos clave vistos en el capítulo.

MexMode

Vimos una victoria sindical en donde una huelga logro cambiar las terribles condiciones laborales, lo que llevo a un cambio radical en el comedor, lo que a fin de cuentas mejoro las utilidades de la compañía. La huelga demostró el valor que los empleados le ponen a la comida. Este es un comedor simple con mesas en donde se venden alimentos de productores sociales. La comida se subsidia casi en un 100%. Lo positivo, subió la moral, lo negativo, nada.

Boncafé International

Promovió que los empleados usaran las cocinetas. Los empleados cocinan, comen juntos y donan el equipo de la cocina. Los costos de Boncafé son mínimos. Lo positivo, los empleados tienen un lugar cercano donde comen saludablemente y se relajan, lo negativo, la compañía podría invertir un poco y comprar mejor equipo.

K. Mohan and Co.

Basándose en las recomendaciones de distintas ONG, K. Mohan tuvo grandes mejorías en sus servicios alimenticios. La compañía tiene un gran comedor con algunos servicios básicos, como agua y jabón. La comida se prepara en otros lugares. Este modelo puede servir como lo menos que pueden servir las compañías que no tienen muchos fondos. Lo positivo, los empleados ahora tienen una comida saludable al día, lo negativo, nada.

American Apparel

La empresa utilizo un enfoque gradual. Comenzó con una pequeña área para comer con alimentos simples y año con año fue añadiendo alimentos mas saludables y otros beneficios. La moral aumento con estos beneficios, y muchos de los trabajadores que formaban parte de las minorías y no dominaban el ingles se dieron cuenta de que el patrón se preocupaba por ellos. Lo positivo, mejor nutrición y moral, lo negativo, nada.

Gobierno del condado de San Mateo

Con una fuerza laboral generalmente moviéndose o en lugares lejanos, San Mateo se baso en la educación y en las recompensas financieras para que los empleados hicieran las mejores decisiones alimenticias. Lo positivo, los trabajadores tenían una guía de que comer, lo negativo, aun deben buscar por ellos mismos lo que van a comer.

Centro de consultoría Ruso Británico

Esta es una compañía pequeña con varias opciones. Una opción es la cafetería compartido con otras empresas, una practica común en la Federación Rusa. Esta manera eficiente de distribuir los gastos y ofrecer una cafetería para todos los empleados. Lo positivo, una variedad de menús a bajo costo, lo negativo, nada.

Rosas Simbi

Tenían los arreglos más básicos, contrataron una persona para que cocinara lo mismo para todos los empleados todos los días. Cocinaba en un cuarto pequeño, aunque los trabajadores comían afuera. Los alimentos son gratuitos y en cierto grado saludables. Están construyendo un cuarto en donde haya sillas y mesas. Lo positivo, alimentos gratuitos y en cierto grado saludables, lo negativo, nada, ya que están construyendo el edificio.

Kenya Vehicle Manufacturers Ltd.

Esta compañía se dio cuenta de que la comida de la calle enfermo a sus trabajadores y tomo cartas en el asunto. La compañía tiene un comedor con alimentos poco costosos en donde se sirve un tipo de comida cada día. El costo a la compañía es bajo. Lo positivo, la comida es nutritiva, aporta mas calorías y es mas segura que la de la calle, lo negativo, nada.

California

Es el único estado en los Estados Unidos donde se implemento el programa de cinco al día de frutas y verduras en el trabajo. Una fuerza laboral saludable ofrece beneficios a la empresa lo que motiva a otras compañías a mejorar la nutrición de los trabajadores. Una nueva y poco costosa idea para trabajar conjuntamente con los productores locales (cafeterías, tiendas, carritos) y servir alimentos mas saludables.

Bangladesh

La mala nutrición, incluyendo la anemia crónica, puede combatirse con alimentos subsidiados o gratuitos en el trabajo. Esto, a cambio, aumenta la productividad de la nación. Encontrar buenos ejemplos es difícil, pero gradualmente los patrones se están dando cuenta de que los trabajadores bien alimentados son mejores.

Uganda

Los campesinos ayudan a alimentar al mundo, sin embargo ellos sufren para poder alimentarse, como resultado de su baja posición en la escala social, así como de la dificultad de llevar los alimentos a lugares lejanos. La Asociación de Trabajadores del Azúcar Kinyara en Uganda ha aumentado su productividad al doble al invertir en planes alimenticios simples que les proporcionen a los trabajadores con alimentos saludables y libres de enfermedades y químicos