

MODERNIZACION DE LA INDUSTRIA SIN DESEMPLEO

SAMUEL TERRAZAS ZOZAYA

Su amplia labor se ha desarrollado fundamentalmente al servicio del sindicalismo petrolero mexicano: ha sido Secretario de Educación y Previsión Social de la Sección 30 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, en Poza Rica, Ver., Tesorero de la Sociedad Cooperativa de Consumo y Presidente del Frente de Resistencia y Unidad Sindical de la misma Sección.— Actualmente es Secretario General del S.T.P.R.M. y Senador de la República en la XLVIII Legislatura.

Es frecuente que los sindicatos obreros y las organizaciones de trabajadores en general se enfrenten a los problemas que representa la desocupación de la mano de obra como consecuencia de la modernización de las instalaciones industriales y de los cambios de procedimientos de trabajo. Este es un fenómeno universal que afecta tanto a los países desarrollados como a los que están en vías de desarrollo. En nuestro país esta situación ha creado conflictos que tienen consecuencias desfavorables en los intereses de los trabajadores y de la colectividad en general.

Se trata de una vieja preocupación que nació ya con perfiles definidos durante la Revolución Industrial y que alarmó en su tiempo a los estudiosos de la economía política. El proceso histórico de los pueblos ha demostrado que si bien es cierto que la introducción de maquinaria y los cambios de procedimientos de trabajo afectan sensiblemente a grupos considerables de trabajadores reduciendo y aun eliminando totalmente su fuente de ingresos, también lo es que, observando el fenómeno como un todo dentro de una estructura política y económica, estas medidas y el creciente desarrollo demográfico provocan el establecimiento de más y mejores fuentes de trabajo. El encadenamiento del proceso industrial genera necesidades, para la satisfacción de las cuales se requiere incrementar la prestación de servicios y la producción de bienes. El resultado final es la creación de nuevas industrias que superan en número a las eliminadas. Es natural, entonces, que en este proceso las nuevas industrias aparezcan con características tales que exijan una mayor especialización por parte del trabajador.

Todas las organizaciones obreras tienen como declaración de principios implícita o explícitamente el oponerse y combatir la reducción de personal y de salarios, lo cual debe seguirse sosteniendo mientras subsista en los patrones el espíritu utilitario y mercantilista que los impulsa a considerar el trabajo como una mercancía y procurar del trabajador su máximo esfuerzo con el mínimo pago y prestaciones sociales; y hasta que no exista entre ambos factores un verdadero y bien intencionado entendimiento.

Por otra parte, las organizaciones obreras actúan dentro de un marco jurídico al que no

pueden ni deben sustraerse. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 439 dice textualmente: "Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más 20 días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos colectivos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a la que se refiere el artículo 162".

Esto quiere decir que nuestra legislación previene con toda claridad el hecho de la reducción de trabajadores con motivo de la innovación tecnológica.

Con estos antecedentes, el planteamiento del problema al cual pretendemos apuntar alguna solución, se puede establecer en los siguientes términos: por una parte, sostenemos que uno de los aspectos principales de la lucha obrera debe seguir orientado hacia la oposición de reducir el personal obrero en las empresas y sus establecimientos; por otra, reconocemos que es nuestro deber tomar una conducta que vaya de acuerdo con las leyes laborales que nos rigen, las que, como ya se dijo, prevén la reducción de personal cuando se trata de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos. Creemos posible la modernización de las industrias en México sin originar desempleo.

Algunos contratos colectivos de trabajo se refieren de manera muy precisa a esta materia. Para referirnos al que mejor conocemos, examinaremos las conquistas que ha obtenido el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a través de las múltiples revisiones de su contrato colectivo, particularmente sobre el tema que nos ocupa, para de aquí derivar las soluciones de aplicación general que creemos viables.

Se tiene convenido que Petróleos Mexicanos no podrá reducir puestos ni suprimir departamentos sin comprobar previa y plenamente al sindicato que ha disminuido o se ha agotado la materia de trabajo que dio lugar a emplear a los trabajadores. Si esto puede ser comprobado, antes de separar del servicio a cualquier trabajador, el patrón lo reacomodará

previo acuerdo con el sindicato, o podrá convenir su jubilación en condiciones especiales. Asimismo, se podrán tomar acuerdos para la realización de movimientos mediante las indemnizaciones que correspondan por la reducción de salario y en el caso de no existir acuerdo para la reducción o supresión de plazas entre patrón y sindicato y esto es concedido por las autoridades competentes, quedarán separados del servicio en primer término los trabajadores no sindicalizados cualquiera que sea la categoría que ostenten.

Por otra parte, se tiene integrada una comisión mixta con representantes de los obreros y del patrón con amplias facultades para determinar e identificar plenamente a los trabajadores disponibles que resulten de la modernización de las instalaciones y para establecer la forma más conveniente para su reacomodo.

En materia de capacitación al personal obrero, el propio contrato colectivo indica la obligación que tiene la empresa de impartirla, proporcionando los instructores y el material didáctico necesarios para una enseñanza teórica y práctica en todas las actividades de la industria con miras a perfeccionar los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas de los trabajadores. Este adiestramiento se imparte dentro de la jornada de trabajo en los casos en que la capacitación tenga por objeto perfeccionar sus conocimientos y habilidades en el desempeño del puesto del cual es titular, y fuera de la jornada cuando la capacitación lleva como fin aprender el puesto inmediato superior; en este último caso, la empresa cubre al trabajador el 50 por ciento del tiempo de asistencia a los cursos como si estuviera trabajando.

La conjugación de estas conquistas obreras ha permitido a Petróleos Mexicanos, sin provocar el desempleo de su personal de planta, la modernización de sus instalaciones, la supresión y reducción de centros de trabajo cuya operación resultaba incosteable y los cambios tecnológicos y administrativos que le ha impuesto el avance industrial.

Para citar un ejemplo reciente, nos referiremos al problema que Petróleos Mexicanos y el sindicato confrontaron cuando se tuvo que declarar la disponibilidad de un numeroso grupo de trabajadores en la terminal marítima de Nanchital, centro de trabajo éste,

cuyas actividades (almacenamiento de materiales, talleres generales y navieros) habían sido indispensables en otra etapa de la industria. El progreso de esta terminal, sin embargo, había determinado paulatinamente la disminución considerable de trabajo y se planteaba ya seriamente la necesidad de prescindir de un número importante de trabajadores. Por otra parte, muy cerca de dicha terminal se estableció el complejo industrial de Pajaritos, para cuya operación se requería contar con el personal necesario. Se convino con la empresa en la capacitación del personal disponible cuyos conocimientos y habilidades, en la mayoría de los casos, no tenía nada en común con los requeridos para la operación de instalaciones petroquímicas. Después de desarrollar un programa intenso de adiestramiento, se les ubicó en las nuevas plantas. El resultado fue altamente satisfactorio ya que no se tiene noticia de problemas derivados de la calidad de la mano de obra que labora en estas instalaciones. De este modo se dio ocupación productiva a un importante grupo de trabajadores petroleros que en virtud de las conquistas a que nos hemos referido, tienen el derecho de continuar prestando servicios a la industria cuando disminuya o desaparezca la materia de trabajo, mediante el procedimiento de ser declarados disponibles y reacomodados en nuevos centros de trabajo y unidades de la industria en expansión; así, el trabajador que se encuentra en esta situación, en lugar de recibir, en los términos de la ley que corresponda, el pago de una indemnización por separación del servicio, tiene garantizada la permanencia en el trabajo en una industria que a partir de su nacionalización se encuentra en permanente crecimiento.

Esta forma de proceder es práctica diaria en todo el sistema petrolero y lo mismo se viene aplicando cuando la disponibilidad de trabajadores es consecuencia de la disminución sensible de la materia de trabajo como cuando se requiere la dotación de mano de obra altamente especializada para las nuevas instalaciones industriales y cuando la aplicación de la política empresarial obliga a la implantación de nuevos métodos y procedimientos de trabajo. Se puede decir que ha sido posible la modernización de la industria petrolera sin generar desempleo de su personal de planta y sin conflictos obrero—patronales.

Este mecanismo que viene funcionando satisfactoriamente, no sólo representa una conquista de los trabajadores frente a la empresa, también ha requerido la comprensión de las diferentes secciones que integran el sindicato petrolero. Generalmente los trabajadores disponibles disminuyen su membresía y al ser recomodados en secciones diferentes, constituyen para éstas una limitación en sus oportunidades para proponer trabajadores de nuevo ingreso, facultad reservada exclusivamente a dichas secciones. A pesar de ello se han entendido las ventajas que tiene esta forma de proceder puesto que asegura la permanencia de los trabajadores de planta en la industria y la utilización de sus conocimientos y habilidades adquiridas a través de los años.

La experiencia descrita nos permite afirmar que es posible y benéfico para los trabajadores y para el país, el establecimiento, a nivel nacional, de un mecanismo semejante al apuntado. Se cuenta con los principales elementos formales para ello.

La nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor a partir del 1o. de mayo, se ha ocupado en forma particularmente importante de la capacitación obrera al imponer a los patrones la obligación de organizar cursos para el adiestramiento de los trabajadores; a la vez reglamenta con toda precisión la forma en que éstos pueden ejercer sus derechos de preferencia y ascensos a las vacantes definitivas que se produzcan en las industrias.

Son las organizaciones obreras las depositarias del derecho de proponer al personal sindicalizado cuando éste es requerido por el patrón según sus necesidades de mano de obra; por supuesto, acatando las disposiciones sobre la materia contenidas en los contratos colectivos y en la Ley Federal del Trabajo. También contamos con federaciones y confederaciones de trabajadores, bien constituidas y fuertes.

El país se encuentra desde hace muchos años con un ritmo de desarrollo permanente que ha permitido llegar a la etapa de industrialización en que vivimos y las predicciones aseguran que continuará el avance no sólo en la creación de nuevas fuentes de trabajo, sino en la modernización de las actuales.

Los instrumentos jurídicos que hemos mencionado, las condiciones de desarrollo del

país y la estructura que guardan las organizaciones obreras pueden permitir el establecimiento de un procedimiento semejante al que ya funciona en el sindicato petrolero para resolver los problemas que se presentan con la modernización de las industrias. Con base en esto, apuntaremos otra medida para evitar la pérdida del empleo por cualesquiera de las causas anotadas, medida que, desde luego estamos seguros, sólo podría aplicarse en un futuro lejano y una vez que se modificaran los principios de asociación y los estatutos de las federaciones y confederaciones de trabajadores.

Antes de concretar dicha medida y con el fin de aclararla, explicaremos como operan sobre el particular las diversas secciones, el comité ejecutivo general y las diferentes representaciones nacionales del sindicato petrolero: las secciones son autónomas en su régimen interno, aunque supeditadas al pacto general de la constitución del sindicato, a la fiel observancia de los estatutos generales y de los ordenamientos que, ajustados a la ley interna, dictan las autoridades competentes, como son convenciones, comité ejecutivo general, etc. Cuando en un centro de trabajo se presenta el problema de extinción de materia de trabajo, que trae como consecuencia la declaración de disponibilidad de uno o de varios trabajadores, una comisión mixta de reacomodo, con carácter nacional, con representaciones de la empresa y del sindicato, una vez que comprueba la realidad del agotamiento de la materia de trabajo, reacomoda a los disponibles, en el propio centro de trabajo o dentro de la jurisdicción de cualquier otra sección en que, por necesidades de la industria, se crean nuevos puestos de la misma especialidad que los desaparecidos. Así, juzgamos que, por ejemplo, la Confederación de Trabajadores de México, una vez adaptados a propósito sus estatutos, con la conformidad de todos los organismos que la integran, podría buscar el acomodo en otras empresas de la misma rama industrial, a los reajustados por falta de materia de trabajo o por modernización.

No desconocemos que existen muchos obstáculos por salvar para la cristalización de esta idea pero creemos que todos ellos podrán superarse porque tenemos en México una sólida conciencia y unidad de la clase trabajadora.

No hay bien máspreciado para el trabajador que su empleo, en cuanto constituye una

seguridad económica para su sostenimiento y el de los suyos. Por altas que sean las indemnizaciones que pueda recibir como consecuencia de los reajustes de personal derivados de la modernización de las instalaciones industriales, no compensan todos

los conflictos que le acarrea su desocupación. Vale la pena, pues, examinar la idea que ahora exponemos o cualquier otra que persiga el fin de garantizar al obrero el seguir perteneciendo a la fuerza de trabajo que contribuye al engrandecimiento de México.