

LAS TRABAJADORAS PETROLERAS. MUJERES SINDICALIZADAS Y
SUBCONTRATADAS EN LA REFINERÍA, SALINA CRUZ, OAX.

Daniela Matías

CIESAS

daniela.massan@gmail.com

Resumen:

El artículo se enfoca en cómo las condiciones laborales estructuran los marcos de acción de las mujeres que laboran en la Refinería de PEMEX en Salina Cruz, Oaxaca. Este interés surgió por el proceso de reestructuración que está sufriendo PEMEX ante la aprobación de la reforma energética, contexto que está provocando cambios en la estructura laboral entre la empresa petrolera y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). De ahí la disposición de indagar cómo viven las trabajadoras de la STPRM y las subcontratadas de la refinería estos cambios. Para ello se consideró como estrategia metodológica las trayectorias laborales, permitiendo así identificar los requisitos que deben cumplir para ingresar a la refinería, los costos/beneficios que obtienen del trabajo petrolero y la manera en que logran navegar dentro de este espacio laboral no considerado como femenino¹.

Palabras clave: reestructuración laboral, trabajadoras petroleras, trayectorias laborales, incertidumbre, PEMEX, STPRM y *outsourcing*.

¹ Lo femenino es un ordenamiento social e histórico a través del cual las mujeres se comprometen en una posición de género, la cual está asociada a categorías culturales: débil, reproductora -madre-, esposa, cuidadora, ser para otros, etc. Para más información véase Joan W. Scott (1986) y Marcela Lagarde (2005).

LAS TRABAJADORAS PETROLERAS. MUJERES SINDICALIZADAS Y SUBCONTRATADAS EN LA REFINERÍA, SALINA CRUZ, OAX.

“PEMEX informó que habrá una disminución en su platilla laboral como parte del recorte en sus gastos” (CNNExpansión, junio 2015)

“PEMEX iniciará la segunda etapa de recortes que incluirá el despido de 8 mil empleados: sindicato” (Sin Embargo, abril, 2016)

Estos son algunos de los encabezados que se han publicado en diversos medios periodísticos a raíz de la reforma energética, impulsada por el gobierno de Peña Nieto y aprobada por el Senado de la República en el 2013. Dicha propaganda ha dejado en evidencia un nuevo proceso de reestructuración en Petróleos Mexicanos (PEMEX), empresa paraestatal creada por decreto presidencial el 7 de junio de 1938 para dedicarse a “administrar, aprovechar, transformar, comercializar y conservar un recurso no renovable de interés para la soberanía nacional y de gran trascendencia en la estructura económica del país” (Rousseau, 2008; 196). Pero ¿qué implica la reestructuración de PEMEX?

El periodo de reestructuración en PEMEX ha sido largo y con distintas facetas. Su inicio está marcado por la crisis económica que presentó México a mediados de los 80’ y el proceso de flexibilización² que implementó el gobierno para afrontar dicha crisis. Esta primera reestructuración, asentada en la Ley PEMEX en 1992, se enfocó en reordenar la lógica de la estructura laboral petrolera para combatir: el debilitamiento de la capacidad productiva, la organización piramidal centralizada, y los sistemas administrativos anacrónicos y deficientes (Navarro, 2007).

² Régimen que apela a la “flexibilidad [de]... los procesos laborales, los mercados de mano de obra, los productos y las pautas de consumo” (Harvey, 1998: 170). Para el caso del mercado laboral, la *flexibilidad* se traduce en altos niveles de desempleo, módicos aumentos salariales y un retroceso del poder sindical; es decir, una alta precariedad de condiciones laborales para el trabajador. Este nuevo escenario representó una salida productiva del gobierno ante la crisis económica provocada por la inflación y, con ello, una faceta empresarial que permitió la implementación de reformas bajo el esquema de competitividad. Esquema que promueve un “margen de libertad a los empresarios para instalar o cerrar negocios frente a los controles políticos y burocráticos, y la flexibilidad del mercado laboral” (Belmont, et; 2012:107)

Esta faceta es identificada como “la privatización parcial de actividades periféricas” de PEMEX (Rousseau, 2008), al permitir la subcontratación de compañías privadas que se encargaran del fomento a la explotación y producción de crudo, y disminución de las actividades de transformación de los hidrocarburos. Así mismo, implicó la división de PEMEX en un corporativo y cuatro subsidiarias –PEMEX exportación y producción, PEMEX gas y petroquímica básica, PEMEX refinación, PEMEX petroquímica-.

La segunda reestructuración se aplicó en el 2000 con el programa: “Modelo estratégico para la innovación y la calidad gubernamental” (Rousseau, 2008). El objetivo era superar los problemas fundamentales de la empresa: la carencia de recursos humanos especializados y la falta de recursos financieros. Para los recursos humanos, el programa proporcionó cursos de capacitación al personal de las subsidiarias con la intención de utilizar indicadores de desempeño. En tanto lo financiero, lo solventó a través del esquema de Contratos de Servicios Múltiples (CSM) que se encargó, en menor tiempo y a menor costo, de la producción del gas natural (Rousseau, 2008; Navarro, 2007).

Pese a la aplicación de las dos reestructuraciones, PEMEX no logró superar las dificultades para sostener la transformación de los hidrocarburos. Incluso para el 2004, se declaró en quiebra técnica y registró de manera drástica una disminución en las reservas naturales³ (Rousseau, 2008). Este escenario no socavó la imagen de PEMEX, ya que aún continúa siendo una empresa significativa en términos de producción. “De ahí la necesidad por parte del gobierno mexicano de implementar estrategias que logren colocar a la empresa en un estado de competitividad y superar... la ausencia de una autonomía presupuestaria y la presencia del sistema de jubilación que representa en términos empresariales una pérdida innecesaria” (Rousseau, 2008; Navarro, 2007).

Como se ha visto, la búsqueda por la reestructuración que conduzca a la industria petrolera a cumplir los estándares de competitividad no es una novedad. Por esta razón, la actual reforma energética sólo vuelve a mostrar el anhelo del gobierno mexicano por medir sus logros como administradores gubernamentales a través de un positivismo moderno, como es la eficiencia. No obstante, se desconoce si este nuevo intento prescindirá del sistema burocrático estatal y sindical, este último representado por el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM).

³ Se estima que quedan 9.2 años de reservas probadas.

Lo que ha sido evidente es el aumento de participación de empresas externas en PEMEX. Por ejemplo, en PEMEX-Refinación ubicada en Salina Cruz, Oaxaca se identificó durante el 2015 la presencia de diversas empresas privadas: ICA Flour Daniel S. de R.L. de C.V, Terratunel, Olan, Fervalz, SEYLU, GOLTRA, APOLLO, Pinturin⁴. Así como también las suposiciones, tanto de los medios periodísticos como de los propios trabajadores de la STPRM, de los posibles cambios que generará esta reestructuración:

- Suposiciones en los medios periodísticos:
 - 1) La reorganización corporativa; la cual sugiere la desaparición de las cuatro subsidiarias, propuestas en 1992, para convertirse en dos empresas productivas subsidiarias y cuatro filiales⁵ (CNNExpansión, 2015). En esta nueva lógica, las filiales serían autónomas, por lo que podrían ser contratadas por empresas externas. Mientras que las productivas estarían reguladas por dependencias estatales⁶.
 - 2) Nuevos acuerdos entre la STPRM y PEMEX ante el aumento de trabajadores por parte de empresas privadas. Por ejemplo, el convenio administrativo-sindical 10717/2013 donde se planteó “el recorte y reacomodo de la plantilla laboral sindicalizada de PEMEX-Exploración y Producción, PEMEX-Refinación, PEMEX-Gas y Petroquímica Básica, y PEMEX-Petroquímica...”, además de una revisión de las condiciones generales del contrato colectivo de trabajo, tales como la eliminación de tiempo extra, cambio de jornadas, jubilaciones, entre otras prestaciones (Muñoz Ríos, La Jornada, 2013).
- Suposiciones entre los trabajadores de la STPRM⁷:
 - 1) Eliminación de categorías laborales⁸ del nivel 8: obrero general, doméstico, mensajero; y posiblemente, algunas del nivel 11: ayudante de operario, ya sea

⁴ Información obtenida en la conversación informal con una trabajadora de ICA el 31 de diciembre del 2015 en Salina Cruz, Oaxaca.

⁵ Las cuatro filiales serían: Perforación, Logística, Cogeneración y Servicios, Fertilizantes y Etileno. En tanto que las subsidiarias: Exploración y Producción, y Transformación Industrial (CNNExpansión, 2015; El Financiero, 2014).

⁶ La Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH), la Comisión de Reguladora de Energía (CRE) y la Secretaría de Energía (Sener) (CNNExpansión, 2015; El Financiero, 2014).

⁷ Información obtenida durante primer acercamiento a campo, mayo-agosto 2016, con trabajadoras de la refinería “Ing. Antonio Dovalí” en Salina Cruz, Oaxaca.

⁸ Denominación correspondiente a cada puesto mediante números que representan el nivel, la especialidad y el grupo de actividad que desempeña el trabajador en la empresa (Contrato Colectivo STPRM, 2015-2017).

para carpintero, albañil, electricista, fontanero, mecánico, pailero, soldador, tubero.

2) Jubilaciones sin previo aviso.

3) Escases de contratos para trabajadores transitorios⁹.

Este panorama da cuenta que el nuevo proceso de reestructuración aún permanece incierto y, con ello, la situación laboral de los trabajadores, tanto sindicalizados como los subcontratados por empresas privadas. En este contexto liminal o de *tránsito* que está padeciendo actualmente PEMEX, es donde se ubica la investigación, la cual plantea conocer el proceso de inserción, movilidad laboral y socio-ocupacional de las trabajadoras de la Refinería ubicada en Salina Cruz, Oaxaca; para mostrar cómo las trabajadoras no sólo cumplen con un perfil e itinerarios en aras de la producción, sino también transitan por distintos acontecimientos, posiciones y aprendizajes en la estructura laboral petrolera. Este tránsito no se observa como algo progresivo, al contrario, es posible que este compuesto de contrariedades; es decir, de incertidumbres y, a su vez, de seguridad.

Ahora bien, la investigación se limitó a las mujeres por un interés personal, el cual está ligado a las integrantes de mi familia: abuela, madre, tías y hermana, quienes están afiliadas al STPRM y han o siguen laborando para PEMEX. Ellas me mostraron una imagen de la industria petrolera distinta a la estereotipada: hombres de overol y casco trabajando entre las plantas de la refinería. Por ellas, surgieron varias preguntas que captaron mi atención, por ejemplo, ¿por qué cuando se habla de PEMEX, solo se muestra el lado masculino? ¿por qué las trabajadoras son invisibles en el área industrial? ¿por qué las trabajadoras solo resaltan para eventos sociales, como las celebraciones del sindicato, el día la madre o el día de la mujer?

Esta inquietud me generó el interés de visibilizar lo invisible; es decir, dar a conocer la participación de la mujer en un ambiente laboral donde las capacidades técnico-productivas son asociadas a lo masculino¹⁰. Una participación que no solo se reduzca a

⁹ La condición de *transitorio* refiere al primer paso que debe desempeñar el trabajador afiliado a la STPRM para acceder a una base en PEMEX. En esta modalidad, el trabajador solo labora por contratos temporales y tienen la obligación de realizar militancia o “labor social” para el sindicato. Información obtenida durante el primer acercamiento al campo (mayo-agosto 2016).

¹⁰ Se considera que lo técnico-productivo del trabajo petrolero es una atribución lograda a través de la fuerza física, la resistencia y la tenacidad, capacidades asociadas a lo masculino. Véase en texto “El trabajo petrolero, un trabajo masculino” de Leticia Muñoz Terra (2015).

datos estadísticos, los cuales se limitan a contabilizar el porcentaje de la presencia de la trabajadora en la empresa¹¹, más no evidenciar las formas en que contribuyen, se adecuan, negocian o incluso resiste en el espacio laboral.

Otro aspecto que motivó la mirada a las trabajadoras es el vínculo con los nichos laborales relacionados a lo femenino; es decir, con actividades relacionadas a la limpieza, la administración y la asistencia médica. La intención es cuestionar dichos vínculos para no caer en el riesgo de encasillar a las trabajadoras como un grupo unido y homogéneo por ser parte de un mismo género, dejando de lado diferentes aspectos socioeconómicos que también las constituyen y definen, como son la edad, el estado civil, la educación, el sistema de parentesco, entre otros. De ahí la importancia de identificar bajo qué condiciones llegan a ingresar a la industria petrolera e incluso la relación, que puede o no existir, entre los modelos de contratación que adquieren. Ello con la intención de delimitar tanto las condiciones que adquieren en el trabajo, como el tipo de actividad que llegan a desempeñar.

No obstante, esta convicción de orientar la investigación en las trabajadoras entró en un dilema, al descubrir la enorme estructura laboral que posee la refinería “Ing. Antonio Dovalí”. Primero, está la diversidad contractual, compuesta por: los trabajadores contratados por PEMEX para los puestos de jefatura (también llamados *de confianza*), los trabajadores contratados por medio de la STPRM y los trabajadores subcontratados¹² de PEMEX que brindan servicio a partir de una empresa *outsourcing*¹³.

Segundo, la distribución organizacional, la cual depende del tipo de contratación; por ejemplo, los trabajadores de contrato directo con PEMEX (confianza y de la STPRM) se distribuyen en dos sectores, administrativo y de campo. Siendo este último el sector que ésta compuesto por los talleres de mantenimiento y las plantas de producción, espacios

¹¹ La plantilla laboral de PEMEX, durante el 2010 contó con un total de 184, 090 trabajadores en todo el país, de los cuales 139, 908 eran hombres y 44, 182 mujeres, lo que equivale al 76% y 24% respectivamente sin distinción de régimen contractual (PEMEX Informes Responsabilidad Social, 2015). En tanto en la refinería, “Ing. Antonio Dovalí”, se observó que el número de las trabajadoras para el año 2015 fue de 697, a pesar de registrar un total de 2, 587 trabajadores con contratación directa con PEMEX-Refinación (Información obtenida por el Dr. Carlos, jefe del consultorio médico de la refinería, el 12 de julio de 2016).

¹² Es importante aclarar que el término de subcontratación se entiende como el acuerdo que especifica las obligaciones y derechos laborales del personal contratado por una empresa *outsourcing* para satisfacer los servicios solicitados, bajo un contrato de mercado, con la empresa cliente.

¹³ Empresa privada proveedora de servicios utilizada por la empresa cliente como “una herramienta... que procura la maximización de beneficios y minimización de costos...” durante la producción o mantenimiento de un bien. Para mayor información véase “El contrato de *Outsourcing*” de Daniel Echaiz Moreno, 2008; y “Mujeres Trabajadoras en América Latina” de Balderas, 2006.

encargados de conservar en óptimas condiciones las plantas de producción y la operación de las distintas fases que posee la refinación del petróleo, respectivamente.

En tanto, el personal subcontratado se llega a desempeñar en el sector de campo para construir y proveer mantenimiento a las plantas de producción de la refinería, dado que las empresas *outsourcing* adquieren contratos de servicios con PEMEX. Por ejemplo, la empresa Química Apollo S.A. de C.V es una compañía que ofrece soluciones integrales en procesos de refinación de petróleo, gas y petroquímica, enfocada en aspectos relacionados con desalado, ensuciamiento y corrosión en el sistema¹⁴.

Es por esta compleja estructura laboral que decidí delimitar el análisis al personal femenino que labora en el sector de campo en la refinería. Ello incluye a las trabajadoras de la STPRM y a las subcontratadas que laboren en el área de campo de la refinería: mantenimiento (trabajos manuales) y operación (no manuales).

El interés de incluir en el análisis a estos dos tipos de contratación está ligado al proceso de reestructuración que ha padecido PEMEX, el cual permitió el ingreso de la subcontratación al sistema laboral petrolero. Autorizando así, la presencia de dos tipos ideales de producción: el Ford-tylorista y el flexible¹⁵.

El modelo de acumulación Ford-tylorista, prototipo utilizado por PEMEX desde su consolidación, condujo al acuerdo de un contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STRPM). Al ser el único sistema burocrático laboral legitimado por el Estado, antes de la primera reestructuración, para acceder a la industria petrolera como fuerza de trabajo.

Este contrato, firmado desde 1938¹⁶ y ratificado cada dos años, les ha proporcionado a los trabajadores afiliados a la STPRM condiciones laborales que les provee de seguridad social. Por ejemplo, jornada de 8 horas, pago de horas extras, jubilación, servicio hospitalario y médico, vacaciones, pensión post-mortem para el viudo o la viuda/concubina y los hijos, permisos con goce de salario por actividades deportivas, por mencionar algunos. Para el caso específico del personal femenino que ejerza la

¹⁴ <http://www.quimica-apollo.com.mx/index.php?page=ProductosServicios.LineasNegocio.Refinacion>

¹⁵ El modelo de producción Ford-taylorista está representado por la cadena productiva de montaje y apertura de integrar a la mujer en las labores de oficina. En tanto que, el modelo flexible se promovió por la fragmentación de los procesos productivo, generando el ingreso de las mujeres a la subcontratación, principalmente en áreas de la industria manufacturera (maquilas de exportación). Para mayor información véase “Mujeres Trabajadoras en América Latina” de Balderas, 2006.

¹⁶ Fecha cuando se firma el primer Contrato Colectivo entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Véase Contrato Colectivo, 2015.

maternidad, el convenio incluye: centros de desarrollo infantil (guarderías), descanso de 45 días antes del parto y 60 días posteriores con goce de salario, derecho de dos horas de su jornada para amamantar sin perjuicio de salario, y en caso de adopción legal, descanso de 6 semanas. (Contrato Colectivo, 2015).

Esta seguridad social, acordada entre la STPRM y PEMEX, buscó desarrollar en los trabajadores “actitudes, comportamientos, opiniones y valores adecuados para el buen desempeño... [del] proceso de producción” (Quintal, 1986:109). Permitiendo, a su vez, la consolidación en los trabajadores sindicalizados de la imagen de *familia petrolera*¹⁷ y, con ello, la legitimidad del aparato sindical para la conservación del contrato colectivo.

Contrario al esquema laboral representado por el personal sindicalizado, los trabajadores subcontratados no cuentan con un empleo permanente ni un contrato directo con PEMEX. Dado que, son empleados eventuales de los *outsourcing* (Balderas, 2006; Echaiz, 2008). Empresas privadas de carácter polivalente¹⁸ que son contratadas por PEMEX al ofrecer servicios de construcción o de reparación en un tiempo corto y con bajo presupuesto (Balderas, 2006); además de conformar a su fuerza de trabajo bajo condiciones flexibles, en tanto que el trabajador puede:

- Tener o no un contrato. En caso de adquirir uno, éste será de carácter eventual de no más de 3 meses.
- No contar con jubilación, ni permisos con goce de salario.
- Laborar jornadas que alcanzan a exceder las 8 horas y no tener la seguridad de pago por horas extras.
- No contar con guarderías o centros de desarrollo infantil.

¹⁷ El sindicato, bajo la consigna de tener la obligación moral de lograr un beneficio positivo en sus agremiados, decidió no sólo actuar como protector de las condiciones laborales sino también incidir en la vida diaria del trabajador al formar Sociedades Cooperativas de Consumo (tiendas de consumo, cooperativas de transporte, funerarias, deportivos, entre otros) y organizar festejos como la Vela 25 de Enero, por mencionar una, para consolidar el imaginario del trabajador la idea de unidad y protección bajo el discurso de *familia*. Véase *Vela Sindical. Poder, Trabajo y Fiesta* (2011).

¹⁸ Refiere a la capacidad de efectuar diferentes tareas, [por ejemplo,] manejar varias máquinas correspondientes a operaciones sucesivas, administrar tanto la programación [de una reparación como su diagnóstico... o la calidad [del mismo]]” (Balderas, 2006:31)

- Contar con horario de comida (mañana y tarde), servicio médico y un salario dependiendo de la categoría que llegue a desempeñar¹⁹.

Estas condiciones laborales, a groso modo descritas, forman parte del modelo de contratación que ha promovido el proceso de reestructuración bajo el ideal de competitividad. Esto, tal vez, con la intención de lograr la adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades de producción de PEMEX sin el margen de seguridad social (Balderas, 2003; Harvey, 1998). Si este es el caso, la presencia de ambos tipos de contratación estarían revelando parte del proceso de transición al nuevo régimen de organización de trabajo –del contrato colectivo a contratos eventuales-, el cual estaría sostenido en la inseguridad social. En otras palabras, los trabajadores de la industria petrolera está ante el ascenso de las incertidumbres laborales (Castel, 2003; en Guadarrama, Hualde, et., 2015).

En este punto, haré una pausa para aclarar que las incertidumbres laborales no son necesariamente excepcionales o provisionales a la ausencia de condiciones de trabajo aceptables; ya que la inseguridad o la inestabilidad laboral, independiente a cualquier tipo de contratación, puede verse reflejada en distintos escenarios; por ejemplo, en la privación a un ascenso laboral por no tener buena relación con el representante sindical o por el hecho de ser mujer. Por lo tanto, se entiende a las incertidumbres laborales como formas de precariedad, en tanto éstas se observen desde “la condición y el sentimiento de pérdida de seguridad de aquellos que lograron alguna forma de integración al mundo del trabajo y de algunos que lo pretendían y no lo lograron” (Guadarrama, Hualde, *et al*; 2012: 214).

Esta postura permite abandonar la tendencia de relacionar a los trabajadores de la STPRM con la idea de seguridad social; como sí el ser integrante de un sindicato y contar con un contrato colectivo te exentará de cualquier nivel de precariedad. Es decir, lo que intento resaltar es que existen grados de precariedad, los cuales no son exclusivos a las condiciones laborales declaradas en un contrato o a los distintos tipos de empleo. Dado que existen eventos que pueden provocan tensiones en la estabilidad laboral de los trabajadores, hasta los empleos aparentemente seguros; como, por ejemplo, los supuestos sobre los cambios laborales por la aplicación de la reforma energética del

¹⁹ Información obtenida entre trabajadoras subcontratadas durante el primer periodo de campo y a través de la aplicación de un cuestionario, mayo-junio 2016.

2013, los cuales han estado provocando incertidumbre entre los trabajadores de la STPRM.

La estrategia metodológica

Para conocer el proceso de inserción, movilidad laboral y socio-ocupacional de las trabajadoras la STPRM y las subcontratadas del área de campo en la Refinería; propongo atender la dimensión subjetiva de las trabajadoras con la intención de reconstruir las acciones y los recursos que utilizan para encontrar o conservar el empleo, o solucionar un inconveniente laboral, e incluso las acciones que pueden observarse contradictorias, pero que les han permitido sobrevivir dentro de un contexto diferenciado y precarizado (Guadarrama, Hualde, et; 2015).

Para lograr dicho objetivo diseñé una estrategia metodológica basada en dos ejes:

- 1) La dimensión objetiva, eje encaminado a identificar la condición social y laboral de la mujer en la refinería. La condición social se enfoca en los parámetros sociodemográficos (edad, estado civil, ciudad de origen, escolaridad). En tanto la laboral está compuesta por cuatro aspectos: temporal (contratos), económico (ingresos), organización (puesto, turno, horarios) y social (protección legal y prestaciones sociales).
- 2) La dimensión subjetiva está enfocada en identificar la capacidad de las trabajadoras de codificar los esquemas estructurales (PEMEX, STPRM y los *outsourcing*) y aplicarlos creativamente para dar respuesta a distintos tipos de circunstancias o problemáticas (Sewell, 2006), sin que ello conduzca necesariamente a mejorar sus condiciones laborales. Esta dimensión se obtendrá a través de las trayectorias laborales de las trabajadoras.

Dimensión objetiva

Se pensó alcanzar el primer eje a partir de un cuestionario (ver Anexo 1) basado en las cuatro tipologías descriptivas propuestas por Guadarrama, Hualde, *et al.* (2015), las cuales para el estudio se desarrollaron de la siguiente forma:

1. La *temporal*: indicador que proporciona información sobre el grado de incertidumbre o continuidad del contrato laboral (la duración del empleo).

2. La *organizacional*: refiere a la ocupación, los turnos, las jornadas laborales y las posibilidades de ascenso.
3. El *ingreso*: Pago y progresión salarial, ello incluye distintas formas de pago (bonos, prima vacacional, aguinaldo, incentivos y reparto de utilidades).
4. La *protección legal*: recursos contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables –como rechazo laboral y hostigamiento sexual-.
5. La *protección social*: prestaciones sociales, como el seguro de desempleo, servicios de salud, pensiones o jubilaciones.

En un principio se planteó aplicar el cuestionario a dos tipos de trabajadoras de la Refinería: 1) las agremiadas a la STPRM con más de 3 años laborando en categorías técnicas productivas; y 2) las trabajadoras subcontratadas que hayan participado en proyectos de 5 meses a 3 años como mínimo en el área de campo de la refinería. Esto con la intención de observar el vínculo de las trabajadoras con el *período de transición* de PEMEX.

No obstante, y durante el primer acercamiento a campo (mayo a agosto 2016), no encontré ninguna trabajadora que encasillara perfectamente al perfil temporal y de distribución espacial que había delimitado. Esta situación no implicó un retroceso, sino todo lo contrario, pues en el tiempo que logré ingresar al consultorio médico de la refinería conocí y apliqué los cuestionarios a trabajadoras de la STPRM con diversos tipos de categorías laborales: operarias de soldador, de tubería, de mecánica, oficinistas, probadoras analíticas, portereras checadoras, por mencionar algunas. Mientras que, a las subcontratadas las localicé en el espacio que rodea el primer acceso a la refinería, también llamada “la portada”. En dicho lugar pude encuestar a trabajadoras que utilizan como intermediario a la CTM²⁰ en el proceso de contratación con los *outsourcing*.

Cabe aclarar que, estos dos espacios posiblemente no los hubiera conocido sin los lazos familiares que poseo con los trabajadores sindicalizados de la STPRM. Estos lazos me permitieron, poco a poco, crear vínculos con personas relacionadas al ambiente laboral de la refinería y de la CTM. Por ejemplo, a través del enlace con Dora, oficinista del consultorio médico de la refinería y amiga de Ana (mi hermana mayor y oficinista de segunda en el hospital de PEMEX), conocí al Dr. Carlos, jefe del consultorio médico de

²⁰ Confederación de Trabajadores Mexicanos

la refinería y el responsable de lograr mi acceso a dicha área laboral. En tanto que, mi enlace con la CTM lo obtuve a través de Rosario (tía materna y enfermera jubilada del hospital de PEMEX), quien me vinculó con la esposa del líder sindical de la CTM para obtener una reunión con su esposo, el Sr. Hipólito Rojas (Secretario General de la CTM en Salina Cruz), y así lograr el permiso para acudir a “la portada”.

En este primer acceso a campo, en total se llegó a encuestar a 34 trabajadoras que laboran o laboraron en la refinería, de las cuales: 22 son trabajadoras de base y agremiadas a la STPRM; 2 son trabajadoras transitorias y agremiadas a la STPRM; 9 son trabajadoras subcontractadas y afiliadas a la CTM; y 3 son trabajadoras subcontractadas sin ninguna afiliación a un sindicato.

Esta gama de condiciones laborales entre las trabajadoras me permitió dar cuenta que existen matices entre el binomio: trabajadoras de la STPRM y las subcontractadas de los *outsourcing*; pues se encontró que dentro de la lógica de la STPRM existen trabajadoras con trabajos eventuales, *las transitorias*. Así como conocer que en el esquema de la subcontractación también existe la intervención sindical, en este caso de la CTM.

Sin embargo, esta fase exploratoria del tipo cuantitativo solo proporcionó un registro general de las condiciones laborales de las trabajadoras. Por ello, para la segunda fase de la investigación se plantea hacer uso de las trayectorias laborales por ser una herramienta metodológica que permite ilustrar, a través de las narrativas biográficas, cómo la edad, el género o el tipo de contrato constituyen parámetros que definen el entorno socio-laboral de las trabajadoras.

Dimensión subjetiva: Trayectorias laborales

El análisis de las trayectorias permitirá entrelazar los indicadores de la condición social y laboral, en tanto que permite sistematizar los cambios, las continuidades y las rupturas en el proceso de la vida laboral de las trabajadoras. De ahí que las narraciones entorno a su inserción al trabajo, su movilidad laboral y socio-ocupacional representan un corte analítico de sus biografías, las cuales se ordenarán e interpretarán considerando su vínculo entre las estructuras laborales de PEMEX, la STPRM y los *outsourcing* (Liliana, 2012; Guadarrama, Hualde, *et.*, 2015)

Luego, para construir las trayectorias se tomará en cuenta dos niveles:

1. *Seccional*, al buscar, identificar o trazar las estrategias que las trabajadoras ponen en juego en su vida laboral durante el período de trabajo de campo (enero-agosto 2017).
2. *Dinámico*, al atender no solo el período de transición de PEMEX, comprendido a partir de la aprobación de la reforma energética -2013-, sino también los momentos de inflexión que destaquen las trabajadoras desde su ingreso a la Refinería.

Los instrumentos a emplear para la construcción de las trayectorias serán: la entrevista semi-estructurada. La entrevista semi-estructurada estará compuesta por tres temáticas básicas:

- *La inserción laboral*. Implica los motivos, las estrategias y los recursos que utilizó la trabajadora para llegar a incorporarse al campo laboral de la refinería.
- *Movilidad laboral*. Refiere al desplazamiento de la trabajadora en distintas ocupaciones o categorías que ha adquirido desde que comenzó a laborar en la refinería. Entendiendo por desplazamiento la posibilidad de ascenso o descenso, incluso de combinar ambos procesos, en la estructura ocupacional durante su trayectoria en la refinería.
- *Movilidad socio-ocupacional*. Apunta a los distintos saberes que ha adquirido la trabajadora durante su desplazamiento en el espacio laboral. El “saber” corresponde a los conocimientos, prácticos o teóricos, relacionados con la formación laboral. En este sentido, interesa conocer la adquisición del “saber hacer” y “saber ser” de las trabajadoras. El “saber hacer” implica el dominio de herramientas, técnicas y métodos útiles para la realización de una actividad laboral (habilidades). En tanto el “saber ser” alude a las maneras deseables de actuar y de interactuar en una situación o actividad laboral (actitudes y comportamientos). Ambos tipos de saberes implican competencias, las cuales pueden combinarse para el desarrollo de una actividad laboral en un contexto determinado (Muñiz, s/n²¹). La adquisición de estas competencias (saberes) están moldeadas por la posición adquirida en el esquema de contratación de la trabajadora. En el caso de la trabajadora contratada a través de la

²¹ Leticia Muñiz Terra “Movilidad y trayectorias socio-ocupacionales: reflexiones para su estudio en la Argentina contemporánea”, Documento en Word encontrado en internet.

STPRM, sus competencias posiblemente girarán en torno a la especialización de un tipo de actividad laboral (ejemplo, obrero, ayudante operaria de primera de mecánica, ayudante operaria de segunda de mecánica, etc). En tanto, los saberes de la trabajadora subcontratada estarán definidos, posiblemente, por las distintas ocupaciones que llegue a desempeñar según el tipo de servicio que ofrezca la compañía a la refinería (ejemplo, auxiliar, ingeniera, domestica, etc).

La intención principal de utilizar estas guías es comprender cómo las trabajadoras interpretan y ocupan creativamente 1) las posibilidades de acceso de bienes y servicios que le provee o no el desempeño laboral en la refinería -recursos-, 2) el capital social adquirido y utilizado en su vida laboral, y 3) sus expectativas de vida vinculadas con la esfera laboral. 4) Además de identificar cómo su experiencia laboral puede ser afectada por el tipo de contratación, así como los intereses que convergen en estos convenios, los cuales pueden estar más allá del empleado-empendedor, por ejemplo, los intereses sindicales e inclusive los gubernamentales.

Bibliografía

Balderas, Arrieta Irma (2006), *Mujeres Trabajadoras en América Latina*. México, Chile y Brasil, Plaza y Valdes, México.

Belmont, Edgar, *et. al.* (2012), “Las paradojas de la competitividad: subcontratación, el *outsourcing* y la reforma laboral en México” en: Juan Carlos Celis, *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Escuela Nacional Sindical, Colombia.

Contrato Colectivo de Trabajo (2013), celebrado entre PEMEX y STPRM, México.

Colectivo (2011), *Trayectorias Laborales de los inmigrantes en España*, Obra Social “La Caixa”, Barcelona.

Guaderrama, Hualde, *et. al.* (2015), *La precariedad laboral en México*. Dimensiones, dinámicas y significados, COLEF, México.

Harvey, David (1998) *La condición de la posmodernidad*. Investigaciones sobre los orígenes del cambio cultural, Amorrortu editores, Argentina.

Lagarde, Marcela (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Coedición CEIICH-UNAM/Dirección General de Estudios de Posgrado, Facultad de Filosofía y Letras/Prog: México.

Matías, Daniela (2011), *La Vela Sindical: Poder, Trabajo y Fiesta*, tesis de maestría en Antropología Social, CIESAS, Guadalajara, Jalisco, febrero.

Novelo, Victoria. (1991). *La Difícil Democracia de los petroleros*, Ediciones el Caballo, CIESAS, México.

Rivera, Liliana (2012), “Las trayectorias en los estudios de migración: una herramienta para el análisis longitudinal”, en: Marina Ariza y Laura Velasco (coords.), *Métodos cuantitativos y su aplicación empírica*, IIS-UNAM, COLEF, México.

Rousseau, Isabelle (2008), “La reorganización de Petróleos Mexicanos. Visiones encontradas sobre la gobernanza de una empresa pública (1989-2006)”, en: Guillaume Fontaine y Alicia Puyana (Coord.), *La guerra del fuego. Políticas petroleras y crisis energética en América Latina*, FLACSO-Ecuador, Ministerio de Cultura, Ecuador, pp. 195-218.

Scott, Joan W. (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en: Martha Lamas (comp.), *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG, UNAM, México.

Hemerografía

Echaiz, Daniel Moreno (2008), “El contrato de Outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. XLI, núm. 122, mayo-agosto, 2008, pp. 763-793. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42712207>

Guadarrama, Rocío Olivera *et. al*, (2012) “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica”, *Revista Mexicana de Sociología* 74, núm. 2 (abril-junio), pp. 213-243.

Muñiz, Leticia Terra (2007), “La privatización de la identidad petrolera: de la ilusión al desarraigo”, *AIBR, Revista de Antropología Iberoamericana*, Vol. 2, N° 1, enero-abril, Madrid, pp. 91-114.

Muñiz, Leticia Terra (2015), “El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones”, *Pilquen, Sección Ciencias Sociales*, Vol. 18, N° 1, pp. 1-13.

Muñiz, Leticia Terra, *et.al* (2013), “El género como perspectiva para comprender las carreras laborales de varones y mujeres: reflexiones a partir de un estudio de trabajadore/ras de los sectores petroleros y del calzado”, *III Jornadas de Centro*

Interdisciplinario de Investigaciones en Género, 25 al 27 de septiembre, La Plata, FAHCE-UNLP, <http://jornadascinig.fahce.unlp.edu.ar/iii-2013>

Navarro, Alejandro Arredondo (2007), “La reestructuración organizacional en Petróleos Mexicanos”, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Documento de Trabajo núm. 25, Diciembre, pp. 1-35.

Quita, Ella Fanny (1986), “Sindicato, empresa y familia: los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera”, Nueva Antropología, Vol. VIII, Núm. 29, abril, pp. 107-122.

Rodríguez, Víctor Padilla (2010), “Contratos de Servicios Múltiples en Pemex: Eficacia, Eficiencia y Rentabilidad”, Revista Problemas del Desarrollo, 163 (41), octubre-diciembre, pp.119-140.

Sewell, William H. (2006), “Una Teoría de Estructura: Dualidad, Agencia y Transformación ARXIOUS de Ciencias Sociales”, Núm. 14, Juny, 2006, pp.145-176

Documentos

Muñiz, Leticia Terra “Movilidad y trayectorias socio-ocupacionales: reflexiones para su estudio en la Argentina contemporánea”

<https://www.google.com.mx/url?sa=t&ret=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjZ3-7H3rPQAhVrlFQKHfGBApgQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.econ.uba.ar%2Fwww%2Finstitutos%2Feconomia%2Fceped%2Factividades%2FSeminario%2520Interdisciplinario%2FMesa%2520Exposici%25C3%25B3n%25203%2520-%2520Estructura%2520y%2520movilidad%2FMu%25C3%25B1iz.doc&usg=AFQjCNFhDj0Mn-USBQGpm1KC4DE9j7k65Q&sig2=gAX6LJJafl-yu9AtZXR3oA>

“PEMEX. Informes Identificación, priorización e integración. Responsabilidad Social” (2015)

http://www.pemex.com/informes/responsabilidad_social/operaciones/desarrollo.html

“PEMEX reorganiza su estructura corporativa” (2015),

<http://expansion.mx/economia/2015/05/14/pemex-reorganiza-su-estructura-corporativa?newsvcnn2=1431639988>

Muñoz Ríos, Patricia, “Pactan Pemex y STPRM reducción de trabajadores” (2013), <http://www.jornada.unam.mx/2013/10/14/politica/005n1pol>

Aristegui Noticias, “Pemex prepara recortes, jubilaciones anticipadas y cambios de personal” en: <http://aristeguinoticias.com/0701/mexico/pemex-prepara-recortes-jubilaciones-anticipadas-y-cambios-de-personal/>

“Decreto por el que se expide la Ley de Órganos reguladores coordinados en materia energética; se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y, se expide la Ley la Agencia Nacional de Seguridad Industrial y de Protección al Medio Ambiente del Sector Hidrocarburos”, Diario Oficial de la Federación, SEGOB (Secretaría de Gobernación), http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5355987&fecha=11/08/2014

CNNExpansión, “PEMEX reorganiza su estructura corporativa” <http://expansion.mx/economia/2015/05/14/pemex-reorganiza-su-estructura-corporativa?newsvcnn2=1431639988>

El Financiero, “El diagrama que te explica la nueva estructura de Pemex” <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/el-diagrama-que-te-explica-la-nueva-estructura-de-pemex.html>

Apollo, <http://www.quimica-apollo.com.mx/index.php?page=Default>