



CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS  
SUPERIORES EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

LAS ANÓMALAS. TRAYECTORIAS LABORALES DE TRABAJADORAS  
EN LA REFINERÍA `ING. DOVALÍ´

T E S I S  
QUE PARA OPTAR AL GRADO DE  
DOCTORA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

P R E S E N T A

DANIELA MATÍAS SÁNCHEZ

DIRECTORA DE TESIS

CARMEN FERNÁNDEZ CASANUEVA

San Cristóbal de Las Casas, Chiapas; diciembre 2019



**CENTRO DE INVESTIGACIONES  
Y ESTUDIOS SUPERIORES  
EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL**



**DOCTORADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL  
SURESTE**

PROMOCIÓN 2015-2019

---

**COMITÉ DE TESIS**

Título: Las Anómalas. Trayectorias laborales de trabajadoras en la refinería “Ing. Dovalí”

Alumno(a): Daniela Matías Sánchez

DIRECTOR (A): Dra. Carmen Fernández Casanueva

LECTORES/AS:

Dra. Carolina Rivera Farfán

Dra. Leticia Muñiz Terra

Dr. Edgar I. Belmont Cortés



## AGRADECIMIENTOS

Gracias a cada una de las trabajadoras que me otorgaron su tiempo y voz para compartir su vida. A los trabajadores y encargados de la refinería que me permitieron *estar ahí* siendo antropóloga.

Agradezco a mi *familia petrolera*, tíos, primos, pero sobre todo a las mujeres, tías, primas, hermanas, principalmente a mi madre y mi abuela, mis principales pilares de lo *femenino*.

Mi más sincero agradecimiento a Delázkar por la paciencia, fuerza y alegría que me proporcionó durante todo el proceso de escritura.

Gracias a mi tutora y lectores, Dra. Carmen Fernández, Dra. Carolina Rivera, Dra. Leticia Muñiz y Dr. Edgar Belmont por su acompañamiento y dedicación en lectura de mi tesis.

Quiero expresar mi agradecimiento al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por la beca que me brindó durante el periodo 2015-2019 para la realización del doctorado y el trabajo de investigación del cual se basa la presente tesis.

# RESUMEN

## **Las Anómalas. Trayectorias laborales de trabajadoras en la refinería “Ing. Dovalí”**

La presente investigación busca visibilizar la fuerza laboral femenina en Pemex y, a su vez, dar a conocer el proceso laboral que han experimentado. Para ello, se planteó conocer ¿Cómo se construyen y transforman las trayectorias laborales de las trabajadoras en el marco de la reestructuración de Pemex y los esquemas sociales de lo femenino? La pregunta partió de la certeza, del acto de vivir creyendo que la industria petrolera es de y para hombres, pues solo así fue comprensible el por qué la fuerza laboral femenina no llega a ser reconocida y si lo es, está enmarcada bajo términos que aluden o describen lo inusual, lo anómalo.

En la búsqueda por conocer a las anómalas, las trabajadoras, el estudio se ubicó en aquellas que ocupan un puesto en las áreas técnico-productivo en la refinería “Ing. Antonio Dovalí Jaime”, organismo localizado en la ciudad de Salina Cruz, Oaxaca. Ello incluyó tanto las trabajadoras de base agremiadas al STPRM<sup>1</sup> como las que ingresan al sistema petrolero a través de la subcontratación. La incorporación de ambos tipos de trabajadoras, además de considerar la distinción que la contratación les provee frente a la industria, de base o eventual; permitió colocar la investigación en un contexto histórico específico: la tercera reestructuración de Pemex.

El análisis de las trayectorias de las trabajadoras dio cuenta de la posición anómala que adquieren en las áreas técnico-productivas, misma que las conduce a padecer niveles de precariedad más allá de los designados por el tipo de contratación. Puesto que son vistas primero como *mujeres*, ineludiblemente *femeninas*, antes que una fuerza de trabajo idónea para el mercado laboral petrolero. No obstante, esta posición precaria frente a la imagen “masculina” no restringe la potencialidad del *uso creativo -agencia-* de la práctica de género o de lo laboral; dado que, ésta dependerá del contexto y la estructura (de género o laboral), que la trabajadora busque fortalecer o, por el contrario, generar pequeñas o grandes fracturas en el transcurso de su vida laboral.

Daniela Matías Sánchez  
daniela.massan@gmail.com

---

<sup>1</sup> Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

# Las Anómalas. Trayectorias laborales de trabajadoras en la refinería “Ing. Dovalí”

RESUMEN	II
INDICE DE CUADROS, MAPAS Y FOTOS	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I	17
EL DIÁLOGO TEÓRICO Y EJE METODOLÓGICO	17
<b>Introducción</b>	<b>18</b>
<b>La estructuración, la matriz heterosexual y lo femenino</b>	<b>20</b>
<i>Las prácticas de género: el ideal de “mujer” y la industria petrolera</i>	27
<i>El sistema burocrático-tradicional del STPRM: la familia petrolera</i>	28
<b>La industria petrolera. Reestructuración, flexibilización y subcontratación</b>	<b>32</b>
<i>La seguridad inacabable del movimiento perpetuo en la producción</i>	33
<i>La ortodoxia de la flexibilidad</i>	36
<i>La incorporación de las mujeres al mercado laboral, a Pemex y a la precarización</i>	38
<b>Trayectorias laborales. Eje metodológico y categorías de análisis</b>	<b>44</b>
CAPÍTULO II	61
LA REFINERÍA “ING. ANTONIO DOVALÍ J.”	61
<b>Introducción</b>	<b>62</b>
<b>Primera parte. La Historia</b>	<b>64</b>
<i>La refinería “Ing. Dovalí” en la fiebre petrolera</i>	64
<i>En las reestructuraciones en Pemex</i>	70
<i>Mientras tanto en la STPRM...</i>	80
<i>La nueva concesión de la subcontratación: la CTM en Salina Cruz</i>	92
<b>Segunda parte. Viaje a la refinería</b>	<b>98</b>
<i>El primer horizonte. La portada</i>	99
<i>Los que esperan</i>	100
<i>Los que ingresan</i>	101
<i>El segundo horizonte. Las puertas</i>	104
<i>Puerta 3. Unidad de mantenimiento</i>	106
<i>Puerta 1. Producción</i>	125
<i>Puerta 4. Las empresas privadas y los subcontratados</i>	139

CAPÍTULO III	147
LA INSERCIÓN DE LA ANOMALÍA	147
Introducción	148
1992	149
2000 al 2008. Inserción de mujeres a las áreas técnico-productivos	156
<i>Las herederas. El inicio de sus trayectorias laborales</i>	161
Sara	161
Olivia	165
<i>El perfil de ingreso de las herederas (trabajadoras sindicalizadas)</i>	171
2013. Segundo ingreso de mujeres en las áreas técnico-productivas.	173
<i>Las ingenieras. El inicio de sus trayectorias laborales</i>	177
Vian	177
Niz	183
<i>El perfil de ingreso de las ingenieras (trabajadoras subcontratadas)</i>	188
CAPÍTULO IV	190
LA FORMACIÓN DE LO FEMENINO EN LA CARRERA LABORAL	190
Introducción	191
¿Carreras al margen de lo laboral? Grados de seguridad y precariedad	194
<i>Las herederas</i>	195
Sara	196
Olivia	203
Norma	209
<i>Las ingenieras</i>	215
Vian	216
Niz	220
Karo	225
La formación de lo femenino en lo laboral	232
<i>Cuerpos que reproducen, cuerpos débiles</i>	236
<i>Cuerpos que encantan con su erotismo</i>	239
<i>Cuerpos que pelean, pero cuidan</i>	242
REFLEXIONES FINALES	247
<i>Los cuerpos débiles y cuidadores no tienen derecho a la movilidad</i>	261
<i>Los cuerpos eróticos son aceptables, los cuerpos reproductores son ineficaces</i>	264
ANEXOS	270
Anexo 1. Cuestionario de modalidades de empleo y condiciones laborales a trabajadoras	270

<b>Anexo 2. Contrato convenio</b>	<b>273</b>
<b>Anexo 3. Croquis de la Refinería</b>	<b>275</b>
<b>Anexo 4. Escalafón Unidad de Mantenimiento</b>	<b>277</b>

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>282</b>
---------------------	------------

## **INDICE DE CUADROS, MAPAS Y FOTOS**

Cuadro 1. Distribución de la Planta Laboral	42
Cuadro 2. Trabajadoras entrevistadas	55
Cuadro 3. Resultados de la estrategia de reducción de personal	78
Cuadro 4. Cuadrillas Auxiliares Patios y Maniobras	108
Cuadro 5. Taller Mecánico de Piso	113
Cuadro 6. Boyal, Unidad de Almacenamiento y Distribución	128
Cuadro 7. Parámetros sociodemográficos	160
Cuadro 8. Parámetros sociodemográficos	176
Cuadro 9. Casos de las Trabajadoras	193
Cuadro 10. Carrera Laboral de Sara	200
Cuadro 11. Carrera Laboral de Olivia	205
Cuadro 12. Carrera Laboral de Norma	211
Cuadro 13. Carrera Laboral Vian	217
Cuadro 14. Carrera Laboral de Niz	224
Cuadro 15. Carrera Laboral de Karo	227
Cuadro 16. Las prácticas de lo femenino en lo laboral	234
Cuadro 17. Las herederas	234
Cuadro 18. Las ingenieras	235
Cuadro 19. Comparación de perfiles	258
Mapa 1. Ubicación de las seis refinerías de Pemex en México 2017	68
Mapa 2. Puerto de Salina Cruz y la Refinería	69
Foto 1. Mantenimiento Civil, área del taller de Carpintería	109
Foto 2. Mantenimiento Mecánico	112
Foto 3. Área de Almacenamiento y Bombeo desde la Casa n° 4	126
Foto 4. Norma, explicando las válvulas del tanque capsula	133

## Introducción

Los estudios sociales acerca de los petroleros en México han variado en temáticas y preocupaciones. Victoria Novelo en su obra *La difícil democracia de los petroleros* (1991) se enfocó en aclarar los términos de cómo se entendía y practicaba la democracia en la empresa Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) a partir de la experiencia de los técnicos y profesionales que ingresaron a esta dinámica laboral desde 1975. En el marco de la crisis económica de los 80', la cual trajo la disminución salarial, el cierre de empresas públicas y el desempleo, la autora busca explicar dónde estaba la respuesta de la llamada clase obrera, su protesta y los límites de su expresión. Mostrando en su indagación el sofisticado sistema clientelar que comprendía el proyecto sindical petrolero de los años 70 y 80 en la vida laboral, es decir, la dialéctica control-sumisión, representantes-representados, dirigencia formal-participación real y, desde mi parecer, a la *familia petrolera*, entre otros escenarios.

Al unísono de la crisis surgieron daños colaterales provocados por las adecuaciones implementadas por el Estado en Pemex al reestructurarlo bajo una lógica del mercado internacional basada en la eficiencia y la productividad en pro de la estabilidad macroeconómica. Así lo refleja Bazán en su estudio *Cuando una puerta se cierra, cientos se abren* (1999), donde aborda los efectos que el cierre de la refinería 18 de Marzo tuvo en la vida cotidiana de los desempleados y sus grupos familiares. En esta ocasión, la preocupación se enfocó en los desempleados mostrando que ni la `seguridad´ que definía ser integrante del STPRM ni la imagen de *familia petrolera* obstaculiza la visión adoptada por Pemex desde los 80' entorno a la competitividad y la flexibilidad laboral.

Continuando con la inestabilidad que posee la `seguridad´ del STPRM, Saúl H. Moreno (2007) a través de su estudio *Dilemas petroleros* también lo evidencia. Aunque su interés estuvo encaminado a presentar la comunicación que se mantiene en las prácticas culturales que posee una región -el istmo veracruzano- con las prácticas políticas y laborales que detenta el sindicato petrolero dentro del ámbito laboral como fuera de éste, específicamente en la administración municipal. Constatando que estas intersecciones no pueden estar desligadas de las decisiones económicas del Estado y las condiciones del mercado mundial del petróleo,



pero a su vez, estas no tienen sentido sin las coordenadas que provee el modo de vida de una región, localidad o grupo social desde la esfera cultural, simbólica e histórica.

Otro estudio que dejó entrever el vínculo e interrelación entre lo laboral y lo cultural es el realizado por Ella F. Quintal (1986) *Sindicato, empresa y familia*, enfocándose en el proceso de socialización que experimentó la fuerza de trabajo petrolero por parte del modelo de *familia petrolera* propuesto por el STPRM y respaldado por Pemex a partir del contrato colectivo y la organización de los espacios de trabajo.

Volviendo a lo inestable de la `seguridad` y las prioridades productivas de Pemex aparecen los estudios de Lourdes Orozco (1978) y Candi Uribe (2014), quienes decidieron encausar sus intereses en la práctica y convivencia de una fuerza laboral eventual antes y después de las reestructuraciones experimentadas en Pemex. En *Explotación y fuerza de trabajo en México*, Orozco evidencia que el uso de la flexibilidad laboral ha sido una práctica permanente en Pemex desde su creación y con la vigilancia del STPRM. Mientras que, en *Trabajadores de pico y pala, pelones y zanahorias*, Uribe se inclinó a explorar las experiencias que construyen los trabajadores eventuales entorno a la industria petrolera, en concreto la refinería de Salamanca, y su constante posición de incertidumbre en relación a los trabajadores de planta y agremiados a la STPRM.

Podría referir más estudios, algunos más históricos, otros más administrativos o enfocados a la crítica sobre las `innovadoras` estrategias empresariales implementadas para la productividad y la eficiencia de los trabajadores<sup>2</sup>. En vez de ello, mi interés es advertir el vacío que existe en todas estas preocupaciones e intereses por los petroleros en México de una visión del género y, específicamente, de la fuerza laboral femenina. Si bien es cierto que en este marco de estudios existen señalamientos sobre la participación de las mujeres en Pemex, estos se han limitado a simples referencias, apéndices que complementan el argumento central: *la familia petrolera*, la socialización, la productividad, etc.

---

<sup>2</sup> Algunos ejemplos son: “Refinerías en México. Retos y posturas para una revisión en el ámbito legislativo” (González, 2013), “Puntos Relevantes de la Reforma Energética” (Cámara de Diputados, 2008), “La renta petrolera y la construcción de regímenes no propietarios: El caso de PEMEX” (Vargas y Morales, 2011), “La política petrolera foxista y la reforma energética” (Gutiérrez, 2008), “El sindicato de trabajadores petroleros y sus relaciones con Pemex y el Estado, 1970-1985” (Alonso y López, 1986), entre otros.

La ausencia me recordó el mito de fundación de los *baruya*, descrito y analizado por Godelier en *El enigma del Don* (1998), el cual ratifica la creencia de la dominación masculina en su organización social. Pero no por lo que legitima: los hombres subordinan a las mujeres; sino lo que oculta el mito, su sentido más íntimo, lo más sagrado que no podía ser compartido ni descifrable por todos ¿Cuál era esta realidad invisible y siempre presente en el mito de origen de los *baruya*? Bueno, el secreto más secreto de los *baruya*, según Godelier, era que el poder de los hombres para dominar y organizar provenía realmente de la creatividad innata de las mujeres. Es por ello que, en un acto de pensamiento expresado en el mito, lo hurtaron y es a partir de esta disyunción forzosa de sus poderes cuando se legitima su dominación. Entonces, con esta condición imaginaria y violenta evocada en el mito se consolida la construcción de las relaciones entre dos sexos, por lo que todas sus prácticas debían partir de dicho principio incuestionable, aunque estuviera basado en un ultraje.

Este recuerdo me motivó a prestar atención a lo oculto, lo que está detrás de la ausencia de las mujeres en Pemex y es la certeza, el ámbito laboral petrolero es de y para hombres. Entonces, para qué abordar la participación de las mujeres en los estudios sobre los petroleros en México si la certeza orienta a no considerarlas. De ahí la importancia de acercarse a la ausencia para mostrar que esa certeza está basada en un imaginario, en un engaño y no necesariamente de un ultraje, como el mito *baruya*, pero si en la supresión de las capacidades, en este caso laborales, que las mujeres poseen y podrían poseer para trabajar en la industria petrolera. En este sentido, la presente investigación busca visibilizar a la fuerza laboral femenina en Pemex y, a su vez, dar a conocer el proceso laboral que han experimentado.

Aunque la preocupación que impulsó el estudio se enfocó en visibilizar y contribuir en la fractura de la certeza, esto no implicó que el mito de los petroleros, la dominación masculina, se ignorara. De hecho, el estudio partió de este ideal, del acto de vivir creyendo en el engaño que la industria petrolera es de y para hombres, pues solo así fue comprensible el por qué la fuerza laboral femenina no llega a ser reconocida y si lo es, está enmarcada bajo términos que aluden o describen lo excepcional, lo inusual, lo anómalo. Tan solo habría que mirar los registros otorgados por Pemex en sus informes anuales respecto a su plantilla laboral, los cuales evidencian lo excepcional de la presencia laboral femenina: 26% en el 2013, 25% en el 2014, 28% en el 2015, 27% en el 2016 (Informe de Sustentabilidad, 2016:53).

Este registro de Pemex de lo inusual, las trabajadoras, es un escenario que carece por su propia característica anómala de detalles que esbozen cuándo ingresaron, los puestos que ocupan, los espacios donde trabajan; en pocas palabras, el tránsito que han experimentado para incorporarse y permanecer en la estructura laboral petrolera. Es por ello que esta investigación no busca ni reduce su participación a datos estadísticos, al contrario, el interés está en sus prácticas, en las formas que contribuyen, se adecuan, negocian o incluso resisten en el espacio laboral que las identifica como anómalas.

Para abordar el punto de interés, las trabajadoras en la industria petrolera, decidí ubicar el estudio en el organismo subsidiario encargado de los procesos industriales de refinación de Pemex, específicamente en la refinería “Ing. Antonio Dovalí Jaime” localizada en la ciudad de Salina Cruz, Oaxaca. La delimitación partió de una decisión metodológica al no poder abarcar las seis refinerías que posee Pemex-Refinación en el país y mucho menos los cuatro organismos subsidiarios que componen a la empresa Pemex (Explotación y Producción - PEP-, Refinación -PEP-, Gas y Petroquímica Básica - PGPB- y Petroquímica -PP-).

Esta decisión también estuvo acompañada de una acotación analítica, elegir un espacio laboral comprendido como de y para hombres, es decir, lo técnico-productivo. Dado que, lo denominado ‘técnico y productivo’ en el trabajo petrolero está vinculado a la fuerza física, la resistencia y la tenacidad, capacidades que solo lo masculino puede desempeñar apropiada y eficazmente (Muñiz, 2015). Confrontando, de esta manera, la tendencia a englobar las prácticas laborales, llámense oficios, profesión o puestos a un género específico y colocar en la discusión que Pemex no es un nicho de trabajo para un único modelo de trabajador, es posible ver otras participaciones. Así lo muestra la refinería “Ing. Antonio Dovalí” al registrar en su plantilla de base 697 trabajadoras de un total de 2, 587 en el 2015.

De nuevo, aludir con un numeral la presencia de trabajadoras en la plantilla de la refinería no implica que ellas laboren en puestos o áreas técnico-productivos. De hecho, el esquema organizacional de la refinería también está compuesto por áreas administrativas, las cuales están ocupadas en su mayoría por fuerza laboral femenina. Sin embargo, pese a que el interés es por las trabajadoras petroleras, el impulso del estudio fue conocer lo inusual, por lo que se volvió importante abordar la irregularidad, ya que es en la existencia de lo inusual donde no

sólo se muestra la restricción, sino también las creatividades -la agencia- que las trabajadoras han tenido que construir para transitar y continuar en la refinería. Todavía más, son estas creatividades las que pueden desembocar, a mediano o largo plazo, en la reconsideración de la lógica laboral, en tanto que producen fracturas y las fracturas conllevan a transformaciones, las cuales posiblemente conduzcan a mostrar que la certeza, la industria petrolera de y para hombres, es un engaño.

Entonces, la investigación se enfocó en las trabajadoras que ocupan un puesto en las áreas técnico-productivo de la refinería, es decir, en los sectores encargados en la conservación (mantenimiento) y operación de las distintas fases que posee la refinación del petrolero. Ello condujo a incluir tanto a las trabajadoras de base agremiadas al STPRM como a las trabajadoras eventuales, aquellas que ingresan al sistema petrolero a través de empresas privadas (subcontratación<sup>3</sup>) que prestan servicios por proyecto a Pemex (*outsourcing*<sup>4</sup>).

Incorporar ambos tipos de trabajadoras, además de considerar la distinción que la contratación les provee frente a la industria, de base o eventual; también permite colocar el objetivo de la investigación en un contexto histórico específico: la tercera reestructuración de Pemex. La empresa petrolera a partir de la reforma energética aprobada en el 2013 comenzó una bifurcación no solo por cumplir los estándares de la eficiencia y la competitividad, un anhelo que inició desde la Ley Pemex de 1992; sino por abrir una encrucijada imprevisible al desconocerse cuándo concluirá y los resultados que traerá de manera definitiva.

No obstante, lo que sí es evidente es la reorganización corporativa de Pemex, la cual está modificando los cuatro organismos subsidiarios en siete empresas productivas. Así también, el aumento de participación de empresas externas, por ejemplo, en la refinería “Ing. Dovalí” durante el 2016 se identificó la presencia de ICA Flúor Daniel, Química Apollo, GOLTRA, SEYLU, entre otros. Por no aludir a la reducción de personal de base que comenzó en el

---

<sup>3</sup> El término de subcontratación se entiende como el acuerdo que especifica las obligaciones y derechos laborales del personal contratado por una empresa privada para satisfacer los servicios solicitados bajo un contrato *outsourcing* con la empresa cliente (Echaiz, 2008).

<sup>4</sup> Es un tipo de contratación que permite que una empresa delegue obligaciones a una empresa externa, permitiéndole `en teoría´ maximizar los beneficios y minimizar costos durante el proceso de producción o mantenimiento de un bien (Belmont, 2018; Echaiz, 2008).

mismo año en todos los niveles del complejo de Pemex, además de la revisión de las condiciones generales del contrato colectivo de trabajo convenido con el STPRM, la cual condujo a un cambio de reglas de operación y aplicación de la edad de jubilación e integró un esquema de ahorro para el retiro, entre otros.

En este sentido y en aras de esta investigación, es necesario considerar si este tipo de reestructuraciones que está produciendo la reforma del 2013 en la estructura organizacional de Pemex y, por ende, en la refinería, influye en la certeza que condiciona a las trabajadoras a la irregularidad. En tanto que, por lo menos hasta ahora, ha permitido la convivencia de dos esquemas de contratación, uno que representa un régimen laboral más estable con protección social y derecho a la negociación colectiva a través del STPRM y otro, que al estar más enfocado en la competitividad promueve lo flexible y lo meritario, por no decir lo eventual e inestable. En consecuencia, es necesario comprender si las condiciones que proveen cualquiera de los dos esquemas contractuales les permiten a las trabajadoras, de base o eventual, colocarse con mayor o menor irregularidad frente a la certeza, o al menos les proporciona herramientas para negociar o ajustarse a la dinámica laboral.

De ahí la importancia de incluir el proceso de reestructuración como un soporte del objetivo principal de la investigación, pues constata que transitar en un ambiente laboral donde no representas el ideal implica una composición de contrariedades, de instantes con grados de incertidumbres o de seguridad por estar intersectada en distintos niveles estructurales: el género, el mercado laboral, la organización de la empresa y las condiciones personales, ello incluye no solo la edad, estado civil, educación, sistema de parentesco, sino también las expectativas, los deseos, los miedos, etc.

Considerando lo descrito, el estudio plantea en concreto conocer ¿Cómo se construyen y transforman las trayectorias laborales de las trabajadoras en el marco de la reestructuración de Pemex y los esquemas sociales de lo femenino?

Con esta pregunta en mente se propone analizar las trayectorias de las trabajadoras entendiendo lo laboral y el género como estructuras sociales compuestas por reglas y recursos que se reproducen a través de las prácticas de los actores sociales que convergen en Pemex. Estas estructuras que dan orden y forma a las prácticas también están constituidas (y

reproducidas) por las propias prácticas. En este sentido, las reglas que proveen el actuar se pueden llegar a transformar en recursos para los actores, en este caso particular para las trabajadoras. Esto es posible cuando las reglas *se usan creativamente* al emplearse fuera de los contextos por los cuales se aprendieron inicialmente, ya sea para dar continuidad o ruptura a una estructura, puede ser esta el sistema laboral petrolero o lo definido en el sistema de género como lo femenino.

La creatividad -entendida como *agencia*- de las trabajadoras de usar las reglas de lo femenino o lo laboral se observará a través de lo anómalo, condición que asumen a partir de su propia presencia en las áreas técnico-productivas. En tanto que, ponen en duda las reglas de género en lo laboral por no ajustarse al modelo inteligible de trabajador petrolero, 'hombre-masculino'. Es decir, exceden los límites de género que impone la empresa (Pemex) y los expanden a fronteras imprevisibles, *mujeres* que laboran como técnicas-operativas en la industria petrolera.

Ahora bien, la aparición de la anomalía no implica un olvido de las reglas ordinarias de Pemex y de lo 'femenino', al contrario, da cuenta de las relaciones internas entre un sistema y otro, en ciertos contextos. Por lo consiguiente, se entiende que la agencia no es ni uniforme ni abarcadora, surge momentáneamente para asegurar o transformar una estructura, aunque ello implique trastocar en la práctica a otra que la entrecruza y viceversa.

Debido a lo anterior, se propone que, primero, la incursión de las trabajadoras a la industria petrolera no proviene de un cambio en la regla de género en lo laboral, y segundo, su presencia no fractura la forma de concebir y practicar el género que parte de una matriz heterosexual -sistema de reglas del género-, no hasta el momento, ni en hombres ni en mujeres. De ahí que, las trabajadoras al adquirir una posición de anómala en las áreas técnico-productivas siempre padecerán niveles de precariedad, puesto que son vistas primero como *mujeres*, ineludiblemente *femeninas*, antes que una fuerza de trabajo idónea para el mercado laboral petrolero. No obstante, esta posición precaria frente a la imagen "masculina" no restringe la potencialidad del *uso creativo* de la práctica de género o de lo laboral; dado que, ésta dependerá del contexto y la estructura que la trabajadora busque fortalecer o, por el contrario, generar pequeñas o grandes fracturas en el transcurso de su vida laboral.

De ahí que, para advertir el dialogo entre lo laboral y `lo femenino´ el estudio se enfocó en las prácticas de las trabajadoras en dos momentos de su transitar en la refinería: la inserción y la carrera laboral; ya que en dichos momentos se ponen en juego no sólo saberes de orden teórico, técnico o de comportamiento requeridos por la industria petrolera para ingresar o permanecer, sino también aquellos intereses que enmarcan la práctica de `lo femenino´ y que, en ocasiones, pueden rebasar las reglas de lo laboral y viceversa. En consecuencia, la precariedad y la seguridad laboral no se perciben exclusivamente dentro del marco de las condiciones de trabajo o de las prestaciones sociales convenidas con la empresa, ya que pueden presentarse en distintos escenarios que cruzan el ámbito laboral (PEMEX-Refinación, STPRM y las empresas privadas) con las experiencias de las trabajadoras donde el uso creativo (*agencia*) de las reglas suele estar presente.

Para conocer las trayectorias de las trabajadoras la investigación trazó cuatro objetivos particulares:

1. Identificar los cambios provocados por la reforma energética en la dinámica laboral de la Refinería con el propósito de establecer el efecto que generó en las trabajadoras.
2. Identificar la incorporación de la fuerza laboral femenina al mercado laboral de la refinería “Ing. Antonio Dovalí J.”, específicamente en las áreas técnico-productivas.
3. Comparar y analizar las experiencias laborales de las trabajadoras al margen del tipo de contratación.
4. Reconocer y analizar en las trayectorias los momentos claves que pueden estar enmarcados por niveles de precarización o estabilidad laboral.

Cabe señalar que la inquietud por comprender el sentido que otorga la fuerza laboral femenina en el ámbito laboral y durante periodos de reestructuración no es nuevo. El estudio de Brígida García (2002), *Estructuración económica. Trabajo y autonomía femenina en México*, nos relata cómo los cambios promovidos por el Programa de Ajuste Estructural (PEA) en México trajo consigo una búsqueda por la competitividad internacional en el mercado laboral, encausando en el proceso mismo el uso de la *flexibilización* del trabajo para

disminuir el 'costo laboral' o los 'costos del trabajo', por lo que se hizo necesario la adquisición de mano de obra barata y flexible. Es en este contexto flexible cuando se promueve el ingreso de la fuerza laboral femenina en México. Así lo advierte Balderas Arrieta (2006) en *Mujeres Trabajadoras en América Latina* al mostrarnos que las mujeres representaron un modelo óptimo para cumplir dicho objetivo al ser portadoras de estereotipos calificados como vulnerables (económica, social y culturalmente).

Esta preocupación también formó parte de los aportes desarrollados por el Programa Interdisciplinar de Estudios de la Mujer (PIEM) en *Mujer, empleo y mercado de trabajo* (2002). Estudios que abordan el efecto que la reestructuración económica produce en las trabajadoras desde los rubros de la reproducción (procreación), unión (parejas), estrategias de sobrevivencia y autonomía. Aunque el método comúnmente empleado fueron los análisis estadísticos para evidenciar con números la contribución económica que las mujeres realizaron al país durante los años 80 y con ello advertir también la transformación social en la organización de los hogares. A estos trabajos se deben agregar los compilados por Rocío Guadarrama y José Luis Torres (2007) en *Los significados del trabajo femenino en el mundo social. Estereotipos, transacciones y rupturas*, en cuanto que colocan en la discusión la permanente ambivalencia de la doble presencia de las mujeres cuando transcurren por un doble camino, los internos, representados por la subjetividad y el camino de los estereotipos sociales que deben cumplir en distintos contextos: familia, escuela, comunidad y, principalmente, en el mercado laboral.

Esta producción académica describe el momento histórico de la inserción de la mujer en México, los esquemas laborales precarios que padecían en sus ocupaciones (bajos salarios, sin seguridad social y procesos intensivos de trabajo) e identificaron los nichos laborales donde se encontraban segregadas: empresas ensambladoras de exportación (industrias manufactureras y automotriz) y empresas de servicios e infraestructura (transporte, telecomunicaciones, etc.); colocando a la industria maquiladora de exportación como la principal captadora de la fuerza laboral femenina en el sector industrial. En este último rubro existe variedad de estudios que lo abordan, recordemos *La mujer y la industria maquiladora: el caso de Jalisco* (1982) de Cristina Padilla, *El Huso y el Sexo. La mujer obrera en dos industrias de Tlaxcala* (1983) de M. Estela Leñero, *La flor más bella de la maquila* (1986)



de Norma Iglesias, *Maquila, Mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez* (1995) de M. Eugenia de la O, *Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo* (2006) de Luisa Gabayet, entre otros.

Respecto a los estudios enfocados en trayectorias laborales de mujeres en áreas industriales se puede aludir a *Mujeres y trabajo técnico en la industria maquiladora. Identidades y trayectorias profesionales* (2007) de Alfredo Hualde A., quien retoma la propuesta de Dubar sobre trayectorias para abordar las formas identitarias que las trabajadoras profesionales construyen para `sí mismas´ y para `el otro´. Debido a ello basó su estudio en tres tipos de movilidad: 1) de empleo precario al empleo estable, 2) de un empleador a otro y 3) de una categoría a otra. Tipología que entrelazó con tres ejes que representan a lo femenino: maternidad, el matrimonio y ser trabajadora.

Siguiendo en la línea de estudios sobre trayectorias laborales es posible considerar *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados* (2016), coordinado por Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López, el cual si bien no se enfoca principalmente en las mujeres en la industria éste no las excluye, pues busca abordar la heterogeneidad y los grados de precariedad laboral en tres tipos de ocupaciones: trabajadores de la industria de la confección, empleados en *call center* y músicos de orquestas; por lo que incluye dentro de los principales factores de heterogeneidad al género. El considerar este tipo de perspectiva les permitió a los autores contrastar las diferencias entre condiciones laborales precarias y la experiencia de la precariedad en la práctica de toda una trayectoria laboral.

En cambio, sobre trayectorias laborales específicamente en la industria petrolera podemos agregar la de Leticia Muñiz T. (2012) *Los (ex) trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*. Investigación que surgió con la intención de comprender los factores que estructuran las trayectorias de los trabajadores petroleros a partir de las contingencias provocadas por la privatización de la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) en Argentina. Para lograrlo consideró tres niveles en el estudio: las decisiones individuales del trabajador (nivel micro), los aspectos más objetivos del trabajo (nivel macro) y el contexto productivo en que tienen lugar las trayectorias (nivel meso); los tres

intersectados por instituciones sociales como la organización de la empresa, las competencias, el mercado laboral, la red social y la región. Aunque la noción de género no es abordada propiamente en esta investigación, Muñiz la consideró en posteriores trabajos, por ejemplo, *El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones* (2015), donde evidencia al género como un indicador que marca la experiencia del trabajador, por ende, en la construcción de su carrera laboral. Asimismo, dejó claro que el perfil masculino, pese a la privatización, sigue siendo la característica central de la fuerza laboral petrolera en Argentina.

Por el contrario, no existe ningún estudio específico sobre trayectorias laborales de mujeres en la industria petrolera en México. No obstante, lo más cercano al tema sería el realizado por Candi Uribe (2014) *Trabajadores de pico y pala, pelones y zanahorias. Experiencias laborales históricas de trabajadores temporales en la refinería de Pemex en Salamanca, Guanajuato 1945-2013*. La investigación parte del interés por la dimensión subjetiva sobre las valoraciones y significados acerca del empleo temporal, por ello el uso de la trayectoria laboral. En tanto que es un enfoque que atiende la diversidad de experiencias construidas por los trabajadores considerando el lugar que ocupan en la industria y en los modos de vida rural con los cuales poseen lazos.

Con todos los estudios mencionados es posible observar el aporte que la investigación provee tanto al análisis de los petroleros en México como a los referentes al género, la mujer y el empleo. En cuanto que conecta la estructura productiva petrolera de México con la lógica de género -matriz heterosexual- a partir del recorrido laboral de la anomalía: las trabajadoras. Entonces, en el contexto de este estudio, lo invisible significa no solo una historia a revelar, sino una expresión del uso del juego de reglas de género en lo laboral donde las trabajadoras son participes, en ocasiones, al margen de los intereses de lo femenino, en otras como fuerza de trabajo, en dependencia de su agencia y del contexto que las entrecruce.

## Recorrido de la obra

La investigación está constituida y organizada por cuatro capítulos. En el primer capítulo, 'El diálogo teórico y recorrido metodológico', se bosquejan los marcos teóricos y conceptuales que sirven como punto de referencia para abordar la relación entre lo femenino y lo empresarial-laboral, en otras palabras, las prácticas de género en lo laboral (estructura-agencia, matriz heterosexual, flexibilización, etc.). Siempre ligando la discusión con el contexto específico en el cual se enmarca el estudio: las trabajadoras petroleras en la refinería. Del mismo modo, se plantea la estrategia metodológica utilizada para construir los dos cortes temporales que componen las trayectorias: la inserción y la carrera laboral.

El segundo capítulo, 'La refinería Ing. Antonio Dovalí', muestra un escenario más completo del contexto de la refinería y sus prácticas. Está dividido en dos secciones. La primera parte, denominada 'La historia', aborda el proceso histórico de la industria petrolera nacional para exponer cómo desemboca esta maquinaria económica en Salina Cruz, Oaxaca, con la construcción de la refinería. La segunda parte 'Viaje a la refinería', es una etnografía que describe el espacio laboral a través de la mirada de las trabajadoras, es decir, de la anomalía, con la finalidad de evidenciar cómo se constituye y actúa el género en lo laboral.

El tercer capítulo 'La inserción laboral', como el título anuncia, introduce el primer corte de las trayectorias laborales. Se analiza cómo se va construyendo y promoviendo desde el margen del trabajo dos perfiles de fuerza laboral femenina, los cuales se identificaron como las *herederas* y las *ingenieras*. Sin embargo, e independiente al perfil, el relato de las trabajadoras detalla cómo continúan sujetas a las prácticas de género de la matriz heterosexual convenidas fuera y dentro de la refinería en distintos niveles contextuales.

En el cuarto capítulo, 'La formación de lo femenino en la carrera laboral', se describen y analizan seis carreras laborales, tres de las *herederas* y tres de las *ingenieras*. Como un primer acercamiento se relata el escenario construido por cada una de las trabajadoras, añadiendo los distintos juegos e intereses que fluctuaron en su movilidad, los cuales no se limitaron a las lógicas productivas petroleras, ni empresariales sino también a las prácticas de género promovidas en lo laboral que debieron aprender y utilizar para continuar o modificar el rumbo de su carrera. Se da evidencia que el rumbo de las carreras no atiende exclusivamente

a los principios objetivos de las condiciones laborales que provee un empleo seguro o precario. Explorar las carreras permitió dar cuenta, en un segundo acercamiento, de la existencia de una formación de lo femenino en lo laboral. El análisis encara las reglas de género identificadas en la investigación (*lo femenino es erótico, débil, reproductor, cuidador y conflictivo*) con el propósito de exponer el proceso utilizado por las trabajadoras para incorporarlas y jugar con ellas creativamente, aunque ello no contribuyera a consolidar su posición anómala.

Por último, planteo una reflexión donde se resumen los datos expuestos en todo el recorrido del texto bajo los criterios principales que impulsaron la investigación, la ausencia de la fuerza laboral femenina y el engaño de la certeza de género en la industria petrolera. Con la finalidad de señalar los principales hallazgos y, a su vez, reafirmando algunos argumentos que acompañaron el análisis teórico y metodológico en todo el estudio. Entre ellos, señalo que todas las trayectorias laborales de las trabajadoras, independiente a las reestructuraciones que experimentó Pemex, están constantemente intersectadas por la matriz heterosexual que define a los cuerpos desde el sexo.

## **Capítulo I**

### **El diálogo teórico y eje metodológico**

## Introducción

¿Cómo se construyen y transforman las trayectorias laborales de las trabajadoras de la refinería “Ing. Antonio Dovalí” en un marco de reestructuración empresarial (PEMEX) y de lo femenino? Con la pregunta de investigación se advierte la importancia de analizar la relación entre la *estructura empresarial-laboral* de PEMEX y el concepto de lo *femenino* en las trayectorias de las trabajadoras de la refinería. De ahí que, en este capítulo se armará una discusión teórica con la intención de explicar cómo las prácticas de género que ejercen las trabajadoras son reforzadas en la estructura de lo laboral. A su vez que, la estructura de lo laboral establece patrones respecto a cómo se debe desempeñar la trabajadora partiendo de una división sexual del trabajo, es decir, de una visión de género basada en una matriz heterosexual.

De esta manera, al discutir la relación entre lo femenino y lo laboral se planteará un marco conceptual que sirva como punto de referencia para esta investigación: estructuración (estructura-agencia), género (matriz heterosexual) y flexibilización (*outsourcing* y subcontratación); ello con la intención de proporcionar las herramientas analíticas que permitan desentrañar cómo las estructuras convergen a partir de las prácticas de las trabajadoras durante su inserción y carrera laboral en la refinería.

La discusión dará inicio con algunas observaciones sobre la teoría de la estructuración con el fin de tener una perspectiva respecto al término estructura y agencia. La aclaración de qué entenderemos por la estructura y sus características establecerán las condiciones para abordar la llamada matriz heterosexual, propuesta por Judith Butler. Esquema que permitirá el acercamiento a las prácticas de género y, principalmente, a la configuración social de lo femenino. El orden de estos primeros marcos de referencia está ligado a un sujeto contextualizado, mujeres que trabajan en una refinería en el área técnico-productivo; en tanto que posibilitarán ver cómo estas actoras están marcadas por el género antes de integrarse a la estructura de lo laboral, en el cual también existe una mirada del género, por ejemplo, la

*familia petrolera*, mecanismo que como se verá más adelante interviene y posiciona a la mujer respecto a su género<sup>5</sup>.

En cambio, en lo laboral la discusión va a girar en torno a cómo la trabajadora también está intersectada por la productividad y las reestructuraciones a las normas de trabajo que la promuevan y favorezcan. De ahí el acercamiento a dos modelos productivos que han impactado en la industria petrolera y al perfil de trabajador, *el seguro inacabable* y *el flexible*. Ello con la intención de mostrar la adaptación de una fuerza laboral consolidada por ritmos rutinarios y estandarizados en un marco de *seguridad* -social y laboral- a una que deviene más eventual y precaria.

Al contextualizar el orden laboral, se proseguirá con la integración de la fuerza femenina al mercado de trabajo, dado que evidenciará como su aceptación y promoción no buscó fracturar la lógica de género de la matriz heterosexual, sino todo lo contrario, la reforzó. Con esta distinción se abordará el caso de PEMEX para resaltar los niveles de *precarización* que las trabajadoras llegan a experimentar más allá de sus condiciones contractuales, seguro o inseguro; pues antes que obreras o ingenieras son mujeres y, por ende, su presencia es 'anómala' al irrumpir con la lógica de producción eficiente representada por lo masculino<sup>6</sup>.

Por último, pero no menos importante, se describe la estrategia metodológica utilizada para la obtención de los datos y el análisis de los mismos en esta investigación. Esta guía parte de una línea del enfoque biográfico: las trayectorias laborales; método que revaloriza y considera las percepciones, representaciones y experiencias de la vida laboral.

Se explica que para advertir las prácticas de género en lo laboral se dividieron las trayectorias de las trabajadoras en dos cortes: la inserción y la carrera laboral. Ambos cortes parten de una visión cualitativa, desde la perspectiva de las trabajadoras, pero son complementados con datos cuantitativos, condiciones laborales y parámetros sociodemográficos. La

---

<sup>5</sup> En posteriores capítulos se pretende situar a las trabajadoras en las áreas laborales de PEMEX, pero sin obviar la importancia de las instituciones que entrecruzan sus prácticas laborales y de género: el STPRM y las empresas privadas prestadoras de servicio a Pemex. Dado que este cruce representa un punto de tránsito al proveer una perspectiva más minuciosa de las trayectorias laborales de las trabajadoras.

<sup>6</sup> El ¿cómo? De la pregunta de investigación se va a resolver a través de las prácticas de las trabajadoras, ahí es donde se evidencia la relación género-laboral, la cual se dará cuenta -de manera empírica- en los demás capítulos a partir de las trayectorias laborales de las trabajadoras.

utilización de un cuestionario y entrevistas biográficas contribuyeron a dichas fases, herramientas que permitieron vincular los tres niveles contextuales que intersectan la vida laboral de la trabajadora: el macro -la industria petrolera en México-, el meso -la organización de la refinería- y el micro -las experiencias de las trabajadoras-.

## **La estructuración, la matriz heterosexual y lo femenino**

La dificultad de entender la teoría de la estructuración se encuentra en el término estructura, al estar provisto de ciertos usos que lo limitan a una idea del “origen” (lo primario) de la vida social, condenándolo a un determinismo, a lo rígido e inmutable. Provocando así la imposibilidad de entender los procesos sociales a través de cambios y reducir a los actores sociales a simples autómatas “brillantemente programados” (Sewell; 2006). No obstante, el término de estructura también ha posibilitado entender a los sistemas sociales como una implicación de reglas y recursos que se reproducen a través de las prácticas de los actores sociales, incluso cuando los actores implicados en las prácticas son ignorantes a estas reglas o no desean su reproducción. De ahí la importancia de retomar la noción de estructura; teniendo la precaución de no recaer en sus limitaciones. Por ello se acercará a la propuesta de Sewell, el cual, a través de una revisión a las posturas de Giddens y Bourdieu, sugiere considerar algunos elementos que permitan tal alejamiento.

Entre las primeras sugerencias a considerar, según Sewell, está la definición de las reglas como procedimientos generalizables aplicados en la representación/reproducción de la vida social (Sewell, 2006; García, 2009), donde solo se alude a las prescripciones formales (lo que “se debe de hacer”) sin cavidad para lo informal; como si lo formal fuera una reproducción universal (determinista) y lo informal surgiera de su oposición, adquiriendo un elemento subversivo. Por lo tanto, para garantizar la continuidad de lo formal es necesario su opuesto, su prohibición; pues es a través de la combinación entre dictar y prohibir (formal e informal) como la estructura ejerce un marco de dominación en el actor (Sewell, 2006; Butler, 2001).

Otro aspecto a considerar es que, si bien las estructuras dan forma a las prácticas de los actores, éstas al mismo tiempo son constituidas (y reproducidas) por las propias prácticas



(Sewell, 2006:48). En este sentido, al proveer las estructuras de los principios que capacitan el actuar, cabe la posibilidad de que los esquemas (reglas) puedan llegar a transformarse en recursos para el actor. Pero ¿cuándo los esquemas sociales pueden ser traducidos como recursos en el actor? Desde la perspectiva de Sewell, retomando a Giddens, los actores sociales realizan prácticas intencionales sin reflexión sobre ellas. Ello no implica que los actores “no sepan lo que hacen, ni por qué lo hacen; sino responde a un conocimiento en el cuerpo, de un saber cómo hacer y de expectativas obtenidas en el proceso de aprendizaje y que aparecen de manera práctica” (García, 2009:47).

No obstante, el instante donde las reglas se convierten en recursos es cuando el actor las utiliza estratégicamente para realizar una práctica y cumplir así con las regularidades impuestas por el mundo social; es decir,

“Esto supone una *invención permanente*, indispensable para *adaptarse a situaciones* indefinidamente variadas, nunca perfectamente idénticas. Lo que no asegura la obediencia mecánica a la regla explícita, codificada... [sino implica] *tomarse libertades* con la regla oficial [para permitir] salvar lo esencial de aquello que las reglas [tienden] a garantizar” (Bourdieu, 2000a:70).

Entonces, el hecho de realizar prácticas intencionadas no implica que no se reproduzca la sociedad no intencionadamente; por ejemplo, la reproducción de prácticas vía la rutina, la cual, a su vez, genera integración social que conduce a una estabilidad o hacer inteligible a una persona a partir de su género (García, 2009). Lo interesante es que dentro de esta reproducción (intencionada o no) los actores decidan tomar *ciertas libertades* de la regla oficial para hacer uso de otras reglas y así cumplir con lo que garantiza a la estructura. Esta capacidad de tomar *ciertas libertades* para Sewell implica la transformación de la regla en recursos, en tanto que *las reglas se usan creativamente* al emplearse fuera de los contextos por los cuales se aprendieron inicialmente; es decir, el conocimiento de una regla puede ser *transponible*.

Sin embargo, cuando Sewell sugiere que las *libertades* o la *creatividad en el uso de la regla* no solo buscan la continuidad de la estructura, sino su propia ruptura; refiere a la necesidad de adoptar una concepción más múltiple y fracturada de la sociedad. Ello implicaría tener presente que las prácticas sociales derivan de muchas estructuras distintivas que existen en

diferentes niveles al mismo tiempo que se cruzan y superponen; por lo consiguiente, “los actores al estar en el mundo social y, a su vez, el mundo social está en el cuerpo de los actores” (Bourdieu, 1999:199), son capaces de adquirir un amplio abanico de esquemas (reglas) diferentes e incluso incompatibles que se van integrando, mediante la experiencia, como una serie de recursos (Sewell, 2006:162). Respecto a los niveles, estos refieren a los distintos contextos donde van fluctuando e incorporándose las estructuras, los esquemas de reglas, es decir, a escala institucional -nivel macro-, en el espacio social -nivel meso- o en las decisiones de los actores -nivel micro-.

A su vez, las fracturas en las estructuras son posibles cuando en la extensión -repetición- de la regla o en su uso creativo -la *transposición*- el receptor no llega a interpretar y, por ende, a reproducir la práctica que hace posible a la estructura tal cual. Dado que, las reglas contienen multiplicidad de significados, “cualquier conjunto de recursos es susceptible de ser interpretado de varias formas y de otorgar poder a diferentes actores y enseñar diferentes esquemas” (Sewell, 2006: 164). En otras palabras, dependerá de la posición que el receptor posea al recibir el mensaje para interpretarlo y reproducirlo, por lo que en este acto comunicativo se producirá un cambio, por mínimo que sea, a la estructura.

Entonces, desde la postura de Sewell, las estructuras se ponen en riesgo en todos los encuentros sociales que ellas mismas forman, porque:

- Las estructuras (esquemas) son múltiples, están presentes en distintos niveles y se cruzan;
- Los esquemas (conjunto de reglas y, a su vez, recursos) son *transponibles* -usados creativamente-;
- Los recursos son polisémicos (múltiples significados) y se acumulan imperfectamente.

Aunque estos riesgos al cambio, advierte Sewell, muchas veces son imperceptibles al producirse en el mismo acto comunicativo entre las estructuras y la capacidad de los actores de reinterpretar. Entonces, si partimos de esta propuesta ¿cómo se podrá cuestionar cuáles son las lógicas y dinámicas propias de lo femenino o lo laboral en las trabajadoras de la refinería?, ¿cómo éstas estructuras les proveen de distintos tipos y cantidades de reglas a las

trabajadoras para ser aplicados creativamente en su reproducción o, en su caso, cambiarlas?, ¿dónde se evidencia el fracaso de la interpretación a la regla o la transposición de la misma?

En el análisis de Butler hay herramientas analíticas que pueden dar claridad a lo imperceptible, al ubicar su propuesta en la estructura que forma, define y produce actores con género situados sobre un eje diferencial de dominación masculina (Butler; 2001:34). Es decir, en el proceso de estructuración, denominado matriz heterosexual, que dicta cómo debe actuar la *mujer* o el *hombre*. Además, señala que es en la práctica del género, en la imitación del ideal del ser mujer u hombre, donde se “pone en duda [la matriz heterosexual] por el juego disonante de atributos que no se ajustan a [sus] modelos consecutivos o causales de inteligibilidad” (Butler; 2001:57).

Es claro, para Butler, que la matriz heterosexual no opera de la misma forma ni determina la vida social de una manera unilateral, porque el género, primero, no siempre se establece de manera coherente o consistente en cualquier contexto, y segundo, se intersecta con otras identidades como la étnica, de clase, regional, laboral, las cuales son discursivamente constituidas por diversidad de estructuras. Pero, ¿qué implica la generatividad de la matriz heterosexual y, principalmente, el género?

La matriz es un sistema de reglas a través del cual se naturalizan cuerpos, géneros y deseos a partir de una distinción biológica jerarquizada -el sexo masculino y femenino-; un binomio sexual estable expresado mediante dos géneros estables (masculino expresa hombre, femenino expresa mujer) que se definen históricamente y por oposición mediante la práctica obligatoria de la heterosexualidad (Butler; 2001:38). La heterosexualidad está basada en la ley simbólica del tabú del incesto, una ley que se pone en práctica “en el nombre del Padre” (de lo fálico), una ley que rechaza el deseo de la hija tanto por la madre como por el padre y exige que la niña asuma el emblema de la maternidad y perpetúe las reglas de parentesco con su sexo opuesto.

No obstante, la fórmula “biología es destino”, para Butler, no define al género; por lo contrario, muestra ciertas características propias de un cuerpo designadas socialmente como importantes para establecer las diferencias sexuales y, como veremos más adelante, laborales entre los actores. Es decir, la mujer y el hombre son una invención de la sociedad. Entonces,

no debe concebirse al género sólo como la inscripción social del significado de un sexo predeterminado (hombre o mujer), aunque ello no contradice que también es un modelo discursivo mediante el cual un “sexo natural” se produce y se establece como “prediscursivo”. Por lo consiguiente, abarca funciones prohibitivas y reglamentadas, así como productivas (involuntariamente generativas) de las relaciones diferenciales de un binomio sexual estable.

Al admitir que el género es un mecanismo que permite la reproducción de la estructura heterosexual, concede la posibilidad de que podemos saber algo (“el sexo no es destino”) y, aun así, continuar actuando como si no lo supiéramos (“femenino expresa mujer”). Ello es posible porque existe un acuerdo social acerca del sistema de referencias (matriz heterosexual) en la vida diaria que dan sentido a lo que entendemos como si fueran certezas; en otras palabras, “una persona sólo se vuelve inteligible cuando adquiere un género ajustado a normas reconocibles de inteligibilidad de género” (Butler, 2001:49), de ahí que vemos a una mujer porque posee un cuerpo femenino.

Ahora bien, si ser mujer y hombre significa actuar mediante las prácticas concretas del género inteligible, el cual reproduce la matriz heterosexual en términos de una relación binaria asimétrica de la sexualidad entre lo femenino y lo masculino, ¿no existe cavidad para prácticas que transformen la ficción de la matriz?, ¿los actores solo son medios pasivos sobre el cual se inscriben y reproducen los significados de la matriz heterosexual?

Ciertamente, alude Butler, las convenciones heterosexuales y fálicas se reproducen a través de las prácticas insistentes del género; sin embargo, es en el acto de la reproducción, en la repetición del ideal ficticio de mujer u hombre, donde la desnaturalización y la movilización de la categoría de género es posible en el instante de presentarse una anomalía, un esfuerzo fallido por copiar el ideal (Butler, 2001). Pero, ¿qué es una anomalía, para Butler? Son casos que no cumplen o satisfacen los criterios del sistema heterosexual, es decir, son actos de interpretación que llegan a evidenciar al género como lo que es: una repetición estilizada de actos establecidos -performativos- (Zerilli, 2008:110).

Entonces, es a partir de las anomalías o prácticas excepcionales cuando los actores adquieren una posición autoconsciente desnaturalizada que les permite: ver cómo está constituida la

apariencia de naturalidad del género, exceder sus límites e, incluso, lograr expandirlos de las fronteras de la estructura heterosexual.

Supongamos que las prácticas excepcionales que perturban lo convencional y nos conducen a la autoconsciencia, según Butler, están relacionadas con la capacidad de los actores de *transponer* y extender los esquemas (reglas) a nuevos contextos, como alude Sewell. Ello implicaría entender a las anomalías como el reflejo del ejercicio de reinterpretar las reglas, constantemente repetidas, y ejercer cierto grado de control sobre las relaciones sociales donde se hallan inmersos; es decir, los actores están dotados de *agencia*, de poder para actuar mediante las prácticas frente a los esquemas sociales que los estructuran. Por lo consiguiente, ¿es posible considerar la participación técnico-productiva de las mujeres en la refinería -esquemas constituidos en términos masculinos- como desviaciones a las reglas que rigen el sexo/género heterosexual instituido por Pemex? Bajo los términos hasta ahora planteados, es posible al exceder los límites del género femenino en la empresa (Pemex) y expandirlos a fronteras imprevisibles del acto de ser mujer adquiriendo cargos laborales en áreas técnico-productivas de la refinería, puestos incorporados como “naturales” en la práctica de ser hombre en la industria petrolera.

Coloquemos otro escenario alternativo, uno donde las mujeres obtengan su ingreso a la refinería bajo los mismos términos que ha producido la estructura laboral heterosexual de Pemex, convenida entre la empresa (Pemex) y el sindicato (STPRM) ¿Aún puede considerarse una desviación entendiéndola como agencia? Sí, dado que la agencia no sólo conduce a la transformación de la estructura, sino también posibilita su continuidad. En este sentido, la anomalía propuesta por Butler lleva a evidenciar, al menos en esta investigación, aquello que Sewell considera casi imperceptible: el acto comunicativo entre las estructuras y la capacidad de los actores de reinterpretar la regla (agencia); en tanto que permite situar en las prácticas que exceden o expanden los límites de lo establecido, ya sea para garantizar o transformar la estructura, el instante inteligible de la agencia. Ello sin olvidar que la capacidad del uso de las reglas (agencia) parte de un proceso de involucramiento social temporalmente establecido, informado por el pasado -acumulación de experiencias-, pero orientado al presente y al futuro (Emirbayer y Mische, 1998: 963).

Lo anterior advierte que para percibir los actos contingentes que crean la apariencia de una necesidad naturalista, se requiere contextualizar la estructura que sostiene el modelo heterosexual y, en consecuencia, la postura de género que posee. En otras palabras, es importante identificar ¿cuáles son las prácticas de género que posee la lógica de la industria petrolera -a través de Pemex, el sindicato petrolero y las empresas de servicio-? (nivel macro y meso), para reconocer ¿qué anomalías revelan la apariencia natural del género en lo laboral?, aunque ello también implique la búsqueda de su reproducción. A su vez, se requiere contextualizar el trayecto de vida de las trabajadoras (nivel micro), porque en ellas está contenida la percepción de género que poseen antes y durante su trabajo en la refinería; condiciones que revelarán cuándo y cómo se usaron creativamente las reglas en beneficio o en contra de los esquemas sociales.

Respecto a la percepción consciente de la regla provocada por “lo extraño” se requiere una aclaración. Si partimos de que la agencia no necesariamente busca la transformación y, aun así, puede evidenciarse a través de una anomalía, ello implicaría que no toda ruptura de lo ordinario -estructura acordada socialmente- conducirá a la autoconciencia; porque el experimentar una práctica “extraña” no implica un olvido de las maneras de realizar prácticas ordinarias, sino dar cuenta de las relaciones internas que poseen una regla con otras en ciertos contextos (Wittgenstein, 1964 en Zerilli, 2008:121). Por lo consiguiente, lo importante no es descubrir si existe o no una autoconciencia de las trabajadoras de que su género es actuado al ingresar y laborar en la refinería, porque quizás esto nunca representó una preocupación o un interés de su parte<sup>7</sup>; sino que su presencia, que es un hecho anómalo en la refinería, estimuló la reflexión crítica acerca de las normas del género en lo laboral para quien está desarrollando esta investigación.

Ahora bien, y regresando al argumento, recordemos que las distintas estructuras están constantemente entrecruzadas y superpuestas en las prácticas de las trabajadoras; tal como, la matriz heterosexual expresada en el género con lo laboral, es decir, en la industria petrolera -y con ella Pemex, la STPRM, las empresas *outsourcing*-. Esto permite entender que la agencia no es uniforme ni abarcadora, pues puede surgir para reproducir una estructura en

---

<sup>7</sup> Ello no implica que si existió autoconciencia no se considere relevante señalarlo en la investigación.

cierto nivel contextual, aunque ello implique la posibilidad de transformar en la práctica a otra que la entrecruza y viceversa. Por ejemplo, el ingreso de la mujer a la plantilla laboral técnica-productiva de la refinería cumple el convenio establecido entre Pemex y la STPRM -el contrato colectivo-, aunque conlleve a reconsiderar la percepción de género que posee la industria petrolera: mujeres dedicadas exclusivamente al cuidado y reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, la adquisición de una categoría laboral, como la de Obrera, no significaría un rechazo absoluto de la práctica de género asociada a la matriz heterosexual e incluso usarla creativamente para realizar tareas más acordes al ideal de mujer, tal como, desempeñar actividades de Secretaria, pero con un salario de Obrera.

Además, sería un error entender que toda modificación o continuación de las estructuras es absoluta o completa, porque son imperfectas. Es decir, las estructuras siempre serán un proceso con fluctuaciones, parcialidades que dependerán del contexto y de los actores que las hacen posibles a través de sus prácticas. Y prueba de su cambio, al menos en esta investigación, es el ingreso de mujeres al área técnico-productivo de la refinería.

### ***Las prácticas de género: el ideal de “mujer” y la industria petrolera***

Entre los objetivos específicos planteados para la investigación se previó comparar y analizar las experiencias laborales de las trabajadoras según el tipo de contratación adquirido al ingresar a la refinería. Sin embargo, ¿cómo explorar las experiencias de las trabajadoras sin recurrir a la incidencia que la práctica de género ha producido en ellas? Más aún, tomando en cuenta que esas experiencias provienen de una disciplina laboral ordenada y segmentada a partir de la masculinidad. Por esta razón, es conveniente abordar las características que componen la práctica del ideal de mujer -lo femenino- tanto de las trabajadoras como de la doctrina empresarial petrolera<sup>8</sup>.

De esta manera, y a partir de los aportes de Lagarde (2014), se propone entender a la práctica de género de lo femenino a través de la condición social de *ser de y para otros*. Los grados

---

<sup>8</sup> Lo anterior no significa que durante el análisis de las trayectorias laborales de las trabajadoras no surjan rasgos que difieran o complementen al modelo de género a presentar. Al contrario, se espera que así sea; no obstante, se requiere de un parámetro que permita insinuar, más no absolutizar, la mirada analítica.

y rasgos en que esta condición “naturalizada” puede mostrarse varían de acuerdo al contexto social. No obstante, se aludirán algunas de sus posibilidades; tal como, el estereotipo de *madresposa*, término construido entorno a “la sexualidad procreadora y su relación de *dependencia vital de los otros* por medio de la maternidad, la filialidad<sup>9</sup> y la conyugalidad” (Lagarde; 2014:38). El practicar este rasgo del género implica subyugar al cuerpo a la función reproductiva y excluirlo de otras posibles actividades que no lo fortalezcan, ejemplo, trabajar en áreas técnicas-productivas.

Otro estereotipo que concede a la *madresposa* el grado formal del género femenino encarna en la categoría de *puta*, atribución a la disponibilidad de usar la sexualidad *para el placer de otros* dañando la idea de dependencia del cuerpo a la procreación. Al igual que la categoría de *loca*, un rasgo que puede surgir por cumplir o no plenamente con el ideal de *madresposa* (Lagarde, 2014). La repetición de estos rasgos sociales, formal o informalmente, contribuyen a legitimar la matriz heterosexual al enmarcar las posibilidades que el género femenino practica estableciendo la relación de dependencia y sometimiento de *ser de y para otros*. Pero qué relación pueden tener estos rasgos con el mercado laboral petrolero. Quizás acercándose al sistema sindical petrolero que instituyó un modelo de *familia*, en correlación con la empresa (Pemex), sea posible dar cuenta del entrecruzamiento.

### *El sistema burocrático-tradicional del STPRM: la familia petrolera*

El Sindicato de Trabajadores de la República Mexicana (STPRM), es una organización jerárquicamente ordenada y funcionalmente autorizada por el Estado mexicano y reconocida por la empresa Pemex, desde 1938, para resolver los asuntos que atañen la defensa de los derechos laborales de los trabajadores agremiados. No obstante, al ser legitimados por el Estado y a cambio de conseguir una incorporación al sistema político mexicano en calidad de funcionarios, el sindicato le concedió a Pemex cierto grado de control al articular las demandas y los apoyos de los trabajadores a su lógica empresarial (Audelo, 2005). De ahí que “desde la perspectiva de la defensa de los intereses de la clase [trabajadora petrolera, el

---

<sup>9</sup> Cualidad de lo que pertenece o corresponde al hijo.



sindicato] est[á] alejado -ideológica y estructuralmente- de ella, aunque le deban su existencia” (Novelo:1991,21).

Por su parte, la lógica de Pemex a principios de los años 40’, basada en el modelo de Estado Benefactor<sup>10</sup>, se interesó en moldear y reproducir una fuerza de trabajo que le permitiese, a través de condiciones estructurales, aumentar la productividad<sup>11</sup> en la industria petrolera y, a su vez, favorecer el desarrollo de la acumulación del capital económico (Coriat, 2000:34). Para lograrlo la empresa requirió que las condiciones laborales no se limitaran a satisfacer las necesidades físico-biológicas del trabajador (alimentación, ropa, salud, jubilación, fallecimiento, etc.); sino que también incluyeran normas que estructuraran a su familia a la disciplina de la industria para así contar con el ingreso de los hijos -nueva fuerza de trabajo- al mercado petrolero con una previa preparación<sup>12</sup> (Quintal, 1986). Es decir, necesitaban forjar un modo específico de vivir y sentir la vida desde el trabajo (Harvey, 1998).

Con la búsqueda de Pemex por conseguir su prototipo de trabajador, la participación del sindicato fue crucial para instituir en la fuerza de trabajo “actitudes, comportamientos, opiniones y valores adecuados para el buen desempeño de su papel como clase subordinada en el proceso de producción” (Quintal; 1986:113). Esta influencia fue efectiva porque utilizó (y aún continúa empleando) un modelo de regulación basado, desde la perspectiva de Weber, en dos tipos de dominación: la administrativa burocrática y la tradicional.

El primer tipo de dominación parte en la creencia de la legalidad otorgada por el reconocimiento del Estado mexicano al contar con, entre otros elementos, un aparato

---

<sup>10</sup> Más adelante se desarrollará con mayor detalle la implicación que posee el modelo de Estado Benefactor con el régimen económico y de producción adoptado por México. Por el momento, se referirá a este periodo como aquel donde el trabajo representó “el medio de 'progreso' económico y social” y, en consecuencia, estableció leyes laborales para limitar, entre algunas otras, la jornada de trabajo; aprobó la contratación colectiva, los sindicatos, la seguridad social, la justicia laboral, educación gratuita; instituciones y normas que regularon las relaciones entre el capital y el trabajo (De la garza, 2003).

<sup>11</sup> Se entiende por productividad bajo la concepción convencional de la economía (valor agregado/horas trabajadas) (De la garza, 2012).

<sup>12</sup> El ingreso no sería a partir de las mismas condiciones que el padre, sino desde una posición más precaria y flexible, la del transitorio. De este tema se abordará en posteriores apartados, por ejemplo, ‘la industria petrolera’, ‘Mientras tanto el STPRM’, entre otros.

administrativo -el Comité Ejecutivo Sindical (CES)<sup>13</sup>- y expedientes escritos donde se establecen las normas -beneficios y límites- de los trabajadores -el contrato colectivo y el acta constitutiva y estatutos generales del STPRM-. En tanto, la dominación tradicional la adquieren al traspasar la relación legal, provista por la administración burocrática, a la creencia por la lealtad a la persona que lidera la organización, en este caso, el secretario general del sindicato.

Esta práctica implicó una alteración del derecho laboral a un privilegio; en donde, a pesar de contar, por ejemplo, con la normatividad del contrato colectivo de Pemex que preveía, desde 1942, ocupar plazas definitivas vacantes “en 50% por los trabajadores transitorios con mayor antigüedad, mientras que el 50% restante se otorgaría a los familiares (hijos y hermanos) de los trabajadores de planta<sup>14</sup>...En la práctica las plazas siempre [fueron utilizadas como] un recurso clientelar, [un] objeto de negociación entre trabajadores y líderes” (Bazán; 1999:48); pues sus concesiones dependieron más de la relación, siempre desigual, del trabajador con el líder, una relación basada en servir, aprobar o legitimar los actos del líder para conseguir el privilegio de obtener una prestación.

No obstante, el éxito de la obediencia al mandato del líder estaba (y está) articulado con otro proyecto que consolidó su validez, la *gran familia petrolera*. Un mecanismo que, al introducir el concepto de familia a la relación asimétrica del líder-trabajador, permitió un proceso de aceptación basada en la idea de solidaridad y simpatía (Nisbet, 2003). Es a partir de esta ficción, cuando el trabajador asume que su relación con el líder iba más allá de las fronteras administrativas del sindicato, al contener -desde su percepción- lazos (Signorelli, 1983 en Bazán, 1999) filiales, consanguíneos -tío, primos, sobrinos- o simbólicos -compadre, cuñado-

15 .

---

<sup>13</sup> Cabe aludir que la administración del sindicato es más compleja que solo un comité, pues existe comités generales para todas las regiones donde está establecida la empresa y un comité rector que las rige (Novelo, 1991).

<sup>14</sup> Estas concesiones a la familia fueron suprimidas del Contrato colectivo en 1991. No obstante, continuaron presentes en los estatutos del acta constitutiva general del Sindicato Petrolero, por lo que, esta práctica clientelar, basada bajo el discurso de familia, continuó desarrollándose por otras vías; entre ellas, al continuar Pemex legitimando al STPRM como el medio para facilitar la mano de obra en caso de surgir una vacante en el contrato colectivo (contrato colectivo, 2015).

<sup>15</sup> El estudio de la STPRM excede los límites de la investigación. Aun así, se considera apropiado resaltar el carácter burocrático y tradicional que poseen las relaciones entre los líderes-funcionarios sindicales y los

Entonces, es posible observar que, en ambos esquemas laborales -empresarial y sindical- incorporaron a su práctica el concepto de *familia* para conseguir el control de la fuerza de trabajo. Pero ¿de qué modelo de familia parte la estructura laboral petrolera? De la centrada en la división sexual del género, de un grupo constituido por una pareja de cónyuges heterosexuales (mujer-hombre) y sus hijos, donde la mujer *es* a partir de su función reproductiva, la cual es requerida para tener y cuidar de la fuerza laboral (Federici, 2015); mientras que el hombre *es* el productor, el “poseedor” de habilidades requeridas en la producción de la industria petrolera -la refinería- y, por ende, quien proveerá económicamente al hogar. Sedimentando, de esta manera, la noción “naturalizada” del género femenino y masculino en lo laboral, así como en la vida diaria.

Desde este modelo, es posible ubicar el término *madresposa* como el tipo ideal a seguir entre las mujeres, excluyendo así a cualquier práctica que no contribuya a conservar las reglas instituidas por Pemex y la *familia petrolera*; más aquellas que inhiban o suspendan la mecanización de su cuerpo a una máquina productora de nuevos trabajadores. Ejemplo, que una mujer opte por un trabajo asalariado en las áreas técnicas-productivas de Pemex, pues implicaría una *locura* o, en su caso, una negación de su destino biológico.

Dicho lo anterior, la cuestión no será probar si la práctica del género está o no justificada -es verdadera o falsa-, sino mostrar en qué momento es utilizada creativamente -agencia- por las trabajadoras en lo laboral; así como, exponer las consecuencias que produce en sus trayectorias laborales (Zerilli, 2008), incluyendo aquellas que provoquen una manera de ver y reproducir las reglas de lo laboral de forma diferente. Así, es posible suponer que el género puede ser aplicado por la trabajadora como recurso para evitar desempeñar la práctica de Obrero a cambio de realizar la de secretaria, ya que utilizará actitudes de asistencia y cooperación, capacidades valoradas como propias de una mujer, antes que de resistencia y fuerza física (Collado, 2009). O, caso contrario, que al ser identificada a partir del género femenino se le impida el reconocimiento de Obrera, pese a tener un contrato que la valide, dado que es captada primero como mujer y, por ende, catalogada de ineficiente al carecer “naturalmente” de la fuerza física requerida en la industria. Es decir, existen matices en la

---

trabajadores porque han sido determinantes en las trayectorias de las trabajadoras petroleras en la refinería, desde su ingreso hasta su carrera laboral.

reproducción del género en lo laboral, aun cuando, en este caso, el ingreso de la trabajadora a la refinería sea una anomalía, una práctica que va en contra del seguimiento de la regla de la matriz heterosexual de Pemex y del sindicato.

En consecuencia, las mujeres transitan entre las exigencias de lo familiar y lo laboral al ser resultado “de un proceso complejo de comunicación...consigo mismas y con los otros; [de] aceptación o [...] rechazo de los estereotipos heredados y la continuidad o ruptura de [aquello con lo que se sintió identificada]” (Guadarrama, 2007:46-48). Aunque, los grados de esta ambivalencia dependerá del contexto en el cual la trabajadora esté ubicada. Ejemplo, ingresar a la refinería ante la exigencia, incorporada socialmente, de continuar actuando como “madre”, pese a ser una práctica que no corresponde al ideal femenino; o, ingresar para lograr un desarrollo profesional y seguir deseando cumplir con el ideal de *madresposa*.

### **La industria petrolera. Reestructuración, flexibilización y subcontratación**

Hasta el momento se ha desarrollado un enfoque analítico para abordar la relación entre las prácticas de género en la estructura de lo laboral, mostrando aspectos específicos de donde podrían ser observados, como *la familia petrolera* o la *anomalía* de la presencia femenina en la industria. No obstante, se ha quedado rezagado la misma composición estructural de lo laboral, la cual organiza, promueve o anula, procesualmente, la incorporación de dispositivos que moldean a la fuerza de trabajo con el interés de contribuir a la estabilización del desarrollo productivo, en este caso, de la industria petrolera.

Entonces, para dar a conocer la participación de las mujeres en un ambiente laboral donde las capacidades técnico-productivas son captadas como parte de lo masculino<sup>16</sup>, es indispensable conocer la estructura laboral en la cual están inmersas: Pemex-Refinación. Ello con la intención de dar cuenta cómo la posición de la trabajadora no solo está marcada por la perspectiva de género en lo laboral, sino también por el aumento de la productividad del

---

<sup>16</sup> Recordar 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 (Muñiz, 2015).

trabajo que favorece el desarrollo de la acumulación del capital y, por ende, de las reestructuraciones a las normas laborales que permitan dicho favorecimiento.

Pero ¿cuáles han sido los procesos de productividad y las normas de trabajo incluidos por Pemex? En la búsqueda por el `movimiento perpetuo´ en la producción dos han sido los procesos de productividad empleados en Pemex. El primero, y siendo una empresa monopólica del Estado mexicano<sup>17</sup>, está vinculado al modelo de sustitución de importaciones<sup>18</sup>, diseñado e impulsado por el Estado -entre 1940 a 1970- en tanto que suponía un `círculo virtuoso´ de crecimiento económico constante (Pollert,1994). Mientras que el segundo, parte de un modelo acorde a los ideales del libre mercado y promotor de la *flexibilización* laboral (Harvey, 1998; Wydler, 2005; De la O y Guadarrama, 2006) que emergió como una estrategia del Estado para superar la crisis del `círculo virtuoso´ durante la década de los 80´, provocando una transformación paulatina al conjunto de reglas que regían la relación del trabajo en Pemex.

### ***La seguridad inacabable del movimiento perpetuo en la producción***

*“Antes que cualquier demanda obrera está...la Patria [Pemex], y antes de cualquier necesidad o aspiración individual o de grupo están la `disciplina y militancia´ sindical, en aras de la unidad de una gran familia: la petrolera” (Quintal, 1986:120)*

La aplicación del `círculo virtuoso´<sup>19</sup> en la industria requirió de un proceso estandarizado y semiestandarizado de la mano de obra para incrementar la productividad, así como un

---

<sup>17</sup> En 1938 la exploración, extracción y producción de los hidrocarburos era una actividad exclusiva del Estado mexicano y, por ende, Petróleos Mexicanos asumió funciones de empresa monopólica del Estado para desempeñar dicha tarea (Rosendo, 2018, Juárez, 2017).

<sup>18</sup> El interés del Estado en los años 40´ era convertir la actividad industrial en el eje del desarrollo económico del país. De ahí el impulsó de un modelo que promoviera una industria nacional `auto centrada´ con medidas proteccionistas, pues el compromiso era asegurar el acceso de la población a bienes, en este caso de energía, de forma continua y a bajo costo (Guillén, 2013)

<sup>19</sup> Esta lógica deviene de una visión fordista, la cual -desde la perspectiva empresarial- promovió una mecanización en la producción y, por ende, un cambio en los tiempos y en los movimientos de los trabajadores al comenzar a regularse a partir del ritmo de las máquinas. Esta acción implicó una eliminación de tiempos muertos en las jornadas de trabajo para convertirlos en tiempos productivos y perpetuos. Es decir, se comenzó a estandarizar el trabajo (Coriat, 2000).

equilibrio entre la producción y la demanda agregada. Es decir, a cambio del aumento continuo de la productividad, las normas de consumo también debieron aplicarse a los trabajadores. Ello implicó la intervención de un Estado que apuntara a fortalecer el salario del trabajador a través de desembolsos destinados a la seguridad social, el cuidado de la salud, la educación, la vivienda, el desarrollo de la infraestructura urbana, entre otros; con la finalidad de mantener el `círculo´ entre la productividad y la absorción del superávit de un mercado en expansión (Harvey, 1998; Pollart, 1994).

La postura de un Estado Benefactor -protector-, enfocado en la productividad y el consumo por parte del trabajador, promovió que la aplicación de un ritmo rutinario, estándar y prolongado en la jornada laboral -exigido por las empresas- fuera aceptado por la fuerza laboral al traer consigo condiciones sociales que le proveerían de `seguridad´. Así, para el caso particular de Pemex, el control del tiempo y los modos operatorios de la mano de obra radicó en la consolidación de la seguridad social y laboral de los trabajadores, para que éstos observaran las estrategias de incremento a la productividad como un deber.

Lograr consolidar la seguridad implicó que en Pemex se aceptara la contratación colectiva y la participación de un sindicato único de trabajadores petroleros (STPRM), mecanismos legales que colaboraron de manera recíproca con las técnicas de producción al estimular el disciplinamiento de los trabajadores hacia la industria. En este, el sindicato adquirió un control sobre algunos beneficios laborales<sup>20</sup>, mismo que lo llevó a construir un sistema de dominación que encausó un doble compromiso en sus agremiados: lealtad a Pemex y al propio sindicato.

Asimismo, la organización del sector petrolero debía estar acorde a los ideales de seguridad acordadas con el STPRM. De ahí que se constituyeron reglas y procedimientos internos donde el sistema laboral se dividió jerárquicamente, los salarios estaban asociados a la definición de las categorías o puestos de trabajo y se estableció una movilidad interna ascendente (Belmont, 2018; Rosendo, 2018). Esta última permitió, a su vez, la construcción de una carrera laboral, la cual representaba en cada paso una progresión hacia mejores condiciones laborales y de

---

<sup>20</sup> Entre las atribuciones otorgadas a los funcionarios sindicales desde 1930, y que aún prevalecen, están: la autorización de movimientos escalafonarios y la ocupación de puestos de nueva creación; trámites de préstamos, permisos con o sin goce de sueldo, indemnizaciones, adquisición de vivienda, entre otros (Novelo, 1989).

mayor estatus. Respecto a la asignación de una categoría, esta dependía de la calificación misma que se adquiere por la experiencia en el ámbito ocupado -formación-, la antigüedad y la frecuencia del trabajo. No por nada, el orden se estableció jerárquico y vertical, pues el trabajador ingresaba a los puestos con mínimos requerimientos para ir ascendiendo a los de mayor exigencia y capacitación (Muñiz, 2012).

Por su parte, el interés del trabajador por aceptar el doble compromiso se basó en obtener la seguridad social y laboral conferida por Pemex y el sindicato: pago de horas extras o por actividades peligrosas, fondos de ahorro, aguinaldo, incremento salarial, permisos con goce de sueldo, vacaciones, pensión, etcétera. Una seguridad que además alcanzó la peculiaridad, tal vez única, de ser percibida como *inacabable*. Dado que no se abocó de manera exclusiva en el trabajador, pues llegó a contemplar a su familia al grado de existir la posibilidad de ser transferida -de manera ideal- a los hijos y los hijos de los hijos, así consecutivamente<sup>21</sup>.

La percepción de una seguridad inacabable permitió, entre otros aspectos, legitimar la burocracia y el cacicazgo<sup>22</sup> sindical al fortalecer el mecanismo de la gran *familia petrolera*. Es decir, adquirió sentido el puente entre la disciplina de la *empresa*, los dispositivos de control acompañados por relaciones de parentesco en el *sindicato* y la *familia* bajo el ideal hombre proveedor y mujer reproductora.

Así, la seguridad se convirtió en memoria y la memoria sedimentó la percepción de lo inacabable, anulando la posibilidad de concebir el trabajo únicamente a través de un convenio contractual con obligaciones y derechos limitados exclusivamente a la industria petrolera; pues existen otros procedimientos que los sobrepasan -los apretones de mano, las sonrisas compartidas, los aplausos, la asistencia a todos los eventos solicitados- y están vinculados a los distintos grados de relación construida desde la *familia petrolera*. Esta dominación posibilitó

---

<sup>21</sup> Entre algunas opciones para transferir la seguridad laboral a los integrantes de la familia de un trabajador esta la norma expuesta en el artículo 64 del Acta Constitutiva y Estatutos Generales del STPRM de 1980, que en su fracción III dice: “al jubilarse el trabajador se correrá el escalafón respectivo y el último puesto vacante será otorgado al hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana que tenga registrado o señale en el momento de su jubilación...” (Quintal, 1986:113). Norma que hasta la actualidad sigue vigente.

<sup>22</sup> Este concepto lo podemos relacionar con la propuesta de Weber, dominación tradicional, porque combina la autoridad con poder económico, influencia política y paternalismo, así como formas de control a través de la religión y las tradiciones, las cuales, al estar acompañadas de relaciones de parentesco consanguíneo o ritual (ejemplo, el compadrazgo) aseguran la fidelidad del explotado -lleno de gratitud- y al explotador -quien enviste la autoridad- mediante ese parentesco (Novelo, 1989; Weber, 2007).

que el conflicto por la búsqueda de los derechos laborales también lograra ser controlada, ya que luchar implicaría estar en contra no sólo del funcionario que está a cargo de supervisar la aplicación adecuada de los derechos del trabajador dentro de la industria, sino que además es posiblemente un tío o un sobrino o un padrino (Harvey, 1998; Novelo, 1989).

Sin embargo, la eficacia de un modelo integral que establece un acuerdo entre capital y trabajo, “a través del cual el salario dejó de ser la retribución puntual de una tarea... [y dio] acceso a prestaciones [colectivas] fuera del trabajo” (Castel, 1997:272) tuvo su límite con la aparición de la crisis económica de finales de los 70'. Este acontecimiento evidenció lo efímero del círculo virtuoso, lo imperfecto de dicha estructura y la introducción de una nueva fase de regulación, la *flexibilización*.

### ***La ortodoxia de la flexibilidad***

La bifurcación en la lógica económica y laboral en los años 70 surge para dar respuesta a las recaídas inflacionarias y los presupuestos estatales deficitarios, fisuras irreversibles del `círculo virtuoso´ (De la Garza, 2003; Pollert, 1994; Wydler, 2005). Este advenimiento estructural significó el alejamiento paulatino de los esquemas de bienestar laboral y social promovidos por el Estado y, por ende, de las formas de organizar el trabajo.

¿Qué trajo el distanciamiento? El ingreso de un nuevo régimen de acumulación y regulación que administró poderosas “dosis de remedios desagradables a fin de restaurar la salud de las economías enfermas” (Harvey, 1998:194). Estos remedios se vieron reflejados en el Estado, al optar por una regulación competitiva en vez de protectora; en los mercados de trabajo y de consumo al aplicar innovación tecnológica y productiva, la cual diversificó y movilizó su geografía<sup>23</sup>; y en la fuerza de trabajo, una que tendiera a la polivalencia y la versatilidad, por no decir más vulnerable (Harvey, 1998, Wydler, 2005). En otras palabras, asistimos al surgimiento de la flexibilidad laboral.

---

<sup>23</sup> Entre las nuevas tecnologías se pueden ubicar, especialmente, la microelectrónica y la informática. Mientras que en la productiva se halla en su descentralización y el uso recurrente de la subcontratación, así como de empresas *outsourcing* o tercerizadas. (Balderas, 2006).



Ahora la tendencia se acentuó en lo nuevo, lo transitorio, lo fugitivo y lo eventual de la vida: no en la rutina, la seguridad laboral y las nociones de familia implementados en el modelo integral de empresa. Tal es el caso del Programa de Ajuste Estructural (PAE), un proyecto ‘original’ impuesto por FMI (Fondo Monetario Internacional) y BM (Banco Mundial) al gobierno mexicano para otorgar su respaldo financiero ante la crisis económica de los 70’, en el cual el Estado autorizó la reducción del déficit en la balanza de pagos y la inflación mediante recortes al gasto gubernamental y a los salarios, así como la apertura comercial, la privatización de empresas paraestatales, la inversión privada y las empresas transnacionales aunque ello implicó la disminución de su intervención en términos jurídicos (Brígida, 2002; Wydler, 2005).

En este escenario de competitividad internacional y la muy preciada regulación económica, las reglas en el mercado laboral estuvieron encaminadas a eliminar aquello que imprimía seguridad en el trabajador, en su presente y posible futuro: contratación colectiva, sindicalización, seguridad social (pensión, pagos por horas insalubres, vivienda, etc.) y justicia laboral (premisos, recortes injustificados, accidentes de trabajo, etc.). Dada esta situación, se promovió el empleo temporal, de tiempo parcial o por tarea, buscando disminuir al máximo la remuneración del mismo para evitar fomentar la “fuerza retrograda” de lo estable y permanente.

De igual manera y contribuyendo a esta lógica, se incorporaron nuevas reglas y procedimientos respecto a cómo valorar las capacidades del trabajador. El modelo por competencias es uno de ellos, pues trastoca la asignación por calificación al “individualizar la relación salarial y la racionalización de la implicación subjetiva en el trabajo mediante la valoración de la empleabilidad, la validación y la certificación de las competencias laborales” (Ségal, 2011, en Belmont, 2014: 47); es decir, a través de evidencias que cuentan, sin importar cómo se hayan adquirido, los conocimientos, habilidades y destrezas para cumplir una función a un alto nivel de eficiencia. En este sentido, los criterios como la antigüedad empleados en la movilidad interna de Pemex se inhabilitan y rezagan en relación al desempeño y merito individual.

Esta ola de ajustes requirió mecanismos de contratación idóneos como la subcontratación, la cual desvincula al trabajador de la actividad principal en la producción y lo destituye de prestaciones sociales que `atan´ su vida a la rutina (Balderas, 2006:111). Así como, la emergente feminización en los procesos de producción, entre otros (De la O y Guadarrama, 2006; Balderas, 2006).

### ***La incorporación de las mujeres al mercado laboral, a Pemex y a la precarización***

*“...entonces le comenté a mi jefe, cuando tenía dos meses de embarazo, tenía miedo porque dije: qué tal si me corren, porque tenía un contrato de seis meses y mi contrato terminaba en junio...”* (Ingeniera química, 2016).

*“...todo es temporal [...] y no sabes que en algún momento la empresa quiebre; no es como PEMEX, que PEMEX es una empresa ya grande, sindicalizada y sus trabajadores posiblemente, los que son de base, ya son de ahí...”* (Ingeniera civil, 2016)

En la tendencia del círculo virtuoso de la `estabilidad´, el cuerpo del trabajador debía estar anclado a una determinada tarea, ello incluía otorgar al empleo su periodo vital completo. En esta disciplina laboral `permanente y fija´ las mujeres estaban en `desventaja´ ante los compromisos que su práctica de género exigía *-ser para y por otros-*. Por ejemplo, la `obligación de cuidar de la familia´, lo que en el mercado laboral se traducía en renunciar a realizar horas extras; o el `ciclo vital reproductivo´, el cual demandaba empleos a tiempo parcial (Collado, 2009:179).

No obstante, el estar en `desventaja´ no descartó en absoluto la participación de las mujeres en lo laboral, tan sólo las restringió a trabajos `propios´ de su género y las invisibilizó con respecto al modelo de trabajador estable. Así el carácter flexible de las mujeres se tornó inadecuado para los propósitos de la producción y productividad del trabajo en masa.

En cambio, con la apertura comercial internacional, los ajustes `innovadores´ en la tecnología y la reorganización en la producción, el perfil flexible pasa de inadecuado a conveniente para

alcanzar la fluidez en la inversión productiva (De la O y Guadarrama, 2006; Balderas, 2006). Esta rearticulación laboral permitió la incorporación masiva de las mujeres al trabajo en la producción durante los años 80', ya que se "presentan como precursoras en el acceso a empleos donde la rotación, la [temporalidad] y la precariedad es el rasgo común predominante" (Collado, 2009:180).

El reconocimiento de la fuerza de trabajo femenina por parte del mercado laboral no recae, únicamente, en la disminución de su exclusión al ámbito del trabajo, ni en la reducción de la brecha en los niveles de participación económica entre hombres y mujeres; sino en acentuar las desigualdades de género, mismas que han servido en su segregación *-ser para y por otros-*. Es decir, el proceso de acumulación flexible visibilizó la condición subordinada de las mujeres, pero sin intención de revocar dicha marca, al contrario, la profundizó en tanto que facilitó el uso legítimo de la subcontratación en ellas; ya que al ser captadas a partir del género femenino ameritaban lo desprotegido, lo inestable, lo precario (De la O y Guadarrama, 2006; Balderas, 2006; Collado, 2009; Guadarrama, Hualde y López, 2016).

La aceptación e impulso de la feminización del trabajo permitió propagar los trabajos temporarios y reducir el número de trabajadores *-hombres-* con seguridad laboral, apelando cada vez más a una fuerza de trabajo que pudiera reclutarse y despedirse con rapidez y a menor costo (Harvey, 1998). De esta y otras maneras, la estrategia de flexibilización poco a poco ha venido ganando terreno hasta convertirse en una tendencia eficaz que garantiza e incentiva el incremento de múltiples dimensiones legales que conducen a la precarización laboral:

- “1) Discontinuidad en el trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc.)
- 2) Deficiente o nula capacidad negociadora del trabajador ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente)
- 3) Desprotección laboral (sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, de explotación, segregación, etc.)
- 4) Baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.)” (Agulló Tomás (2000) en Collado, 2009:181-182).

No obstante, el requerimiento de las mujeres en el mercado laboral también debe explicarse a partir de su demanda en industrias de exportación intensivas en mano de obra *-maquilas-*, como son las de confección de ropa, textil, calzado, microelectrónica, etc.; y su concentración en áreas de trabajo secundarias, como los servicios comerciales, secretariales y de ventas (De la

O y Guadarrama, 2006:444). Sectores de trabajo que ante la competitividad internacional requirieron de la flexibilidad laboral y de capacidades que se adquieren en la socialización de la práctica del género femenino, es decir, aptitudes de contención, entrega al personal, asistencia y cooperación; competencias socio-afectivas externas a los canales de cualificación laboral que ahora adquieren valor en el mercado -se `capitalizan´- al solicitarse en la esfera `productiva´ (Collado, 2009:183).

Ello indica que, si bien, la flexibilización laboral requirió de un `feminización´ en la fuerza de trabajo, esta no se aplicó homogéneamente a todos los sectores laborales, no al menos en el caso particular de Pemex. Puesto que “las mujeres no constituían [-ni aún hoy lo hacen-] un ejército de reserva de los brazos masculinos, sino una fuerza de trabajo con singulares características que, al cambiar el patrón de acumulación dominante, las tornaba sujetas privilegiadas de la explotación del capital” (Collado, 2009:180).

Tal situación no implica que Pemex estuviera exento de la transición económica ni de los patrones de flexibilización. De hecho, ha padecido tres reestructuraciones organizacionales -administración de los recursos humanos y productivas- desde los años 90´. En estas transformaciones, la lógica en la fuerza de trabajo ha mantenido, concordando con Harvey, una estructura base: un núcleo conformado por los llamados trabajadores de confianza, empleados de “tiempo completo, en una condición de permanencia, [al ser] indispensables para el futuro de la organización en el largo plazo...[pero que también son] adaptables, flexibles y, si es necesario, geográficamente móviles” (Harvey, 1998:174-175); y una periferia compuesta por dos grupos, empleados de tiempo completo y aquellos que proporcionan una “flexibilidad numérica al ser empleados de medio tiempo, temporarios, personal con contratos de tiempo establecido...” (Harvey, 1998:174-175), ambos con actividades de manuales rutinarios y menos calificados por lo que poseen una elevada rotación, misma que facilita su reducción por vejez o muerte. Esta periferia, por 50 años -entre los 30 a los 80- estuvo integrada en el esquema sindical (STPRM) ya sea asociada a esta bajo la denominación `con base´ y `transitorios´ o vigilados por ella, como es el caso de los trabajadores eventuales o `libres´ (Orozco, 1978).

Sin embargo, y con el tránsito al régimen flexible, esta estructura base se ha ido adaptando al reducir el número de trabajadores pertenecientes al `núcleo´ y debilitando la periferia sindical

al optar e impulsar una periferia más tendiente a la subcontratación, la cual proviene de contrataciones *outsourcing*.

Los contratos *outsourcing* son acuerdos que surgen cuando Pemex delega actividades de servicio a una compañía privada, por ejemplo, solicitar a la empresa ICA Flúor<sup>24</sup> reparar la planta de recuperación de hidrógeno en el área de refinación. Con este tipo de acuerdos, Pemex trasfiere a las compañías la responsabilidad de contratar personal `capacitado´ y los resultados del servicio solicitado en términos de eficiencia y eficacia (Echaiz, 2008); fortaleciendo de esta manera el uso de la subcontratación y con este los trabajos temporales o por proyecto, jornadas laborales prolongadas, días sin descanso, reducción de vacaciones; todos aquellos ajustes que desde las relaciones laborales permitan concluir el servicio solicitado con rapidez *-justo a tiempo-* y a bajo costo (De la garza, 2003).

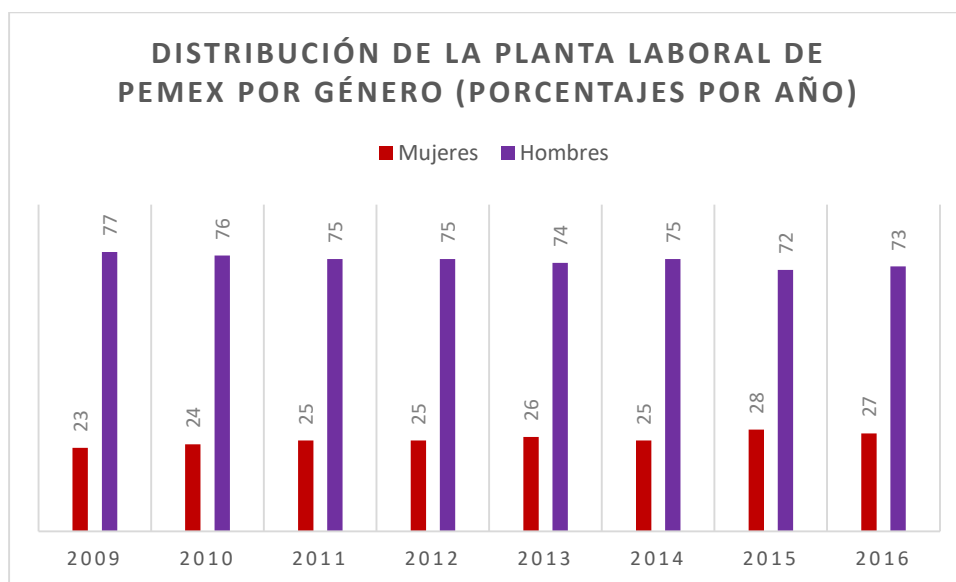
La actual articulación en la estructura laboral de Pemex -que continua en movimiento- no significa que deje de tener importancia la periferia sindical, sino que ahora la tendencia recae en la subcontratación. Por lo consiguiente, en el proceso de flexibilización laboral ambos sistemas laborales, el permanente -seguridad inacabable- y el adaptable -flexible-, pueden coexistir uno con el otro, en el mismo tiempo y espacio para que Pemex pueda elegir a voluntad entre ellos (De la garza, 2012; Harvey, 1998; Wydler, 2005); aunque el `convivir´ no erradica la posibilidad que, en algún momento, la estructura base mute completamente a la flexibilidad ¿Y el retorno de lo permanente? Hasta el momento queda fuera del horizonte.

Volviendo a la incursión de la fuerza laboral femenina en Pemex, lo anterior no busca anular su incorporación al ámbito petrolero, sino distinguir que el cambio en la regla de género en lo laboral a raíz de la flexibilización, primero, no es homogénea, segundo, no fractura la forma de entender y practicar el género que parte de una matriz heterosexual, y tercero, su presencia en el sector laboral petrolero es reducido en comparación a la fuerza masculina. Este último

---

<sup>24</sup> ICA-Fluor Daniel, S. de R.L. de C.V. (ICA Fluor) es una empresa conjunta formada por el grupo mexicano de construcción e ingeniería ICA y la firma estadounidense de ingeniería, construcción y mantenimiento Fluor Corp. Ver <https://www.bnamericas.com/company-profile/es/ica-fluor-s-de-rl-de-cv-ica-fluor>

aspecto está registrado por Pemex en sus informes anuales, donde se señala que la distribución de la planta laboral<sup>25</sup> por género ha sido la siguiente:



Cuadro 1. Distribución de la Planta Laboral

Elaboración propia (Informe Responsabilidad Social, 2011; Informe de Sustentabilidad, 2016)

Aunque este tipo de informes están más apegados a mostrar la imagen de `responsabilidad social´ que la empresa petrolera posee con programas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres impulsados por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) o el principio 6 del pacto mundial establecido por la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Los detalles acerca de los puestos o categorías que ocupan las mujeres en la estructura laboral de Pemex suelen estar excluidos; sumándose a esta lista los servicios que prestan los trabajadores subcontratados y la participación de las mujeres dentro de este rango.

Gracias a las ausencias, es posible aludir que en Pemex no se fracturó la lógica de género que posee, no al menos en las áreas técnico-productivas, al continuar requiriendo la imagen de masculinidad en sus trabajadores al ser éstos `naturalmente´ capacitados con la fuerza y el rendimiento físico indispensable para el funcionamiento adecuado de la industria, más allá de ser contractualmente flexibles o formales.

---

<sup>25</sup> La planta laboral refiere a las prestaciones de servicios del personal de confianza y sindicalizados con base en Pemex regidos por el Contrato Colectivo de Trabajo y el reglamento de trabajo del personal de confianza de Petróleos mexicanos y organismos subsidiarios (Informe Responsabilidad Social, 2011).

Entonces, se propone comprender la presencia de las mujeres en las áreas técnico-productivas en la industria petrolera como anómalas independiente de sus condiciones contractuales. Ello implicaría que las trabajadoras siempre padecerán de niveles de *precariedad* al ser vistas primero como mujeres antes que fuerza de trabajo idóneas para las áreas de producción y mantenimiento. Desde esta perspectiva, coincidimos con Guadarrama, Hualde y López (2012: 215) al proponer que la precariedad es “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 la pretendían y no la lograron”.

A partir de esta visión, es posible considerar que existe una reproducción de la matriz heterosexual en la estructura laboral de Pemex. Una postura que al captar a las trabajadoras primero como mujeres y no como ingenieras, soldadoras u obreras, las ubican en áreas o puestos de trabajo que permitan imitar aquello que dicta el destino del género femenino, ejemplo, sectores asociados a la limpieza y la supervisión, por no decir el cuidado. Ratificando, a su vez, que lo femenino es innecesario o ineficaz ante lo ‘masculino’.

Esta posición precaria de lo femenino frente lo masculino, ya sea de trabajadoras sindicalizadas o subcontratadas, no restringe la potencialidad de un juego creativo -agencia- de la práctica de género. A partir de ello se puede fortalecer el ideal de género en lo laboral o, por lo contrario, generar pequeñas o grandes fracturas, al grado de permitirle a las trabajadoras obtener un reconocimiento laboral fuera del esquema dictado por lo femenino.

En consecuencia, para entender la precarización desde la perspectiva de la actora no se puede partir, únicamente, de las condiciones contractuales establecidas con Pemex -contrato colectivo o subcontrato-; sino que es necesario prestar atención a la práctica de género de la trabajadora y la que promueve la empresa. Así se evitaría reducir la discusión a víctimas y victimarios o a una estandarización de la precarización por el simple hecho de practicar lo femenino. En vez de eso, se considera que la posición precaria no es entendida ni vivida por todas de la misma forma ni en el mismo tiempo; dependerá de la trayectoria laboral de cada trabajadora y la agencia que lleve a cabo. Por ejemplo, existirán casos donde pese a tener redes en la familia petrolera el ser madre soltera lleve a una trabajadora a realizar doble jornada de trabajo -en el

hogar y en el taller-, por lo que carezca de tiempo para ir a estrechar la mano del líder en los eventos sociales del sindicato y así poder obtener el derecho a solicitar un permiso laboral. En tanto, en el caso de una trabajadora subcontratada, soltera y sin hijos, las horas extras son percibidas como una posibilidad asertiva para fortalecer sus redes con los jefes y así tener mayores posibilidades de conseguir una recontractación.

De esta manera, los ejes teóricos que guían la investigación, estructuración y género, permitirán contemplar las múltiples e interseccionadas estructuras que contienen las trayectorias laborales de las trabajadoras de la refinería. En tanto que, su presencia en las áreas técnico-productivas representa una anomalía, independientemente a los cambios económicos y organizacionales que ha padecido la industria petrolera, por lo que su proceso laboral y socio-temporal por la refinería evidencian las prácticas de género que posee Pemex, las empresas de servicio, el sindicato y las propias trabajadoras. Prácticas que enfatizan la distinción jerarquizada del binomio sexual -masculino y femenino-, proporcionándoles una precariedad a priori a cualquier acuerdo contractual o condición laboral en Pemex. Pero, ningún esquema, incluyendo este último, se exenta del uso creativo de las trabajadoras -agencia-, ya sea para reproducir la matriz heterosexual, actuar bajo el ideal de lo femenino en el ámbito laboral petrolero, o para exceder sus límites.

### **Trayectorias laborales. Eje metodológico y categorías de análisis**

El argumento de esta investigación descansa en las múltiples intersecciones entre la estructura de Pemex con la matriz heterosexual. Cruces que han contribuido a reconocer a la fuerza de trabajo bajo el ideal de la masculinidad e identificado de anómalo a cualquiera que no cumpla o satisfaga este modelo. Entonces, si el interés es conocer cómo se construyen y transforman las trayectorias de las trabajadoras en la refinería “Ing. Antonio Dovalí J.”, se debe entender que el estudio está enfocado en el recorrido laboral de una anomalía: mujeres en puestos técnicos-productivos y, en consecuencia, de caminos compuestos de contrariedades por exceder desde su ingreso la frontera del género establecida por el marco laboral.



Teniendo claro este punto, se consideró pertinente analizar la construcción y transición de las trabajadoras desde un enfoque biográfico para identificar: 1) qué prácticas de género poseen antes de ingresar a la refinería, 2) qué prácticas de género convergen en la estructura de la industria petrolera -Pemex, STRPM y las empresas de servicio privadas<sup>26</sup>-, 3) cómo las aprendieron (introyectaron) y utilizaron creativamente -agencia-; y 4) cómo afectó ese uso a su posición laboral (precarización o seguridad) durante su proceso socio-temporal por la refinería. Esta perspectiva permite ilustrar dos niveles de la realidad, por un lado, los hechos objetivos u objetivables, y por el otro, las percepciones, representaciones e interpretaciones de las trabajadoras respecto a su empleo y su posición anómala desplegados en una etapa de reestructuración en Pemex dentro del espacio de la refinería. No por nada el enfoque biográfico ha sido definido como una actitud que busca revalorizar y rescatar:

“la trayectoria vital del actor social, sus experiencias y su visión particular y por aprehender el contexto en el que tienen lugar, porque la historia de vida es reflejo de una época y de las normas sociales y los valores esencialmente compartidos por la comunidad de la que el sujeto forma parte” (Piña, 1986; Pujadas, 1992 en Muñiz 2012).

No obstante, lo que interesa en esta investigación es una de las tantas líneas biográficas que compone la vida de las trabajadoras, la laboral. De ahí que se retomó la trayectoria laboral como estrategia metodológica para sistematizar y analizar los cambios y las continuidades que las actoras experimentaron en su andar por la refinería.

Al considerar la trayectoria laboral el estudio se ubicó en dos horizontes, el seccional o estático y el longitudinal o dinámico (Obra Social “La Caixa”, 2011). El seccional permite identificar las estrategias que las trabajadoras ponen en juego en su vida laboral durante el periodo de investigación en campo (2016-2017). Mientras que el dinámico lleva a atender los momentos que contribuyeron o fisuraron su proceso laboral antes y durante su estancia en la refinería. Estos incluyen la relación entre las disposiciones laborales de la STPRM y las compañías intersectadas por las reestructuraciones de Pemex, así como los episodios individuales que experimentaron las trabajadoras, los cuales pueden ser un embarazo, la muerte de un familiar o la elección de laborar de secretaria a pesar de ser Obrera. Así esta

---

<sup>26</sup> Se debe recordar que estas empresas de servicio privadas son contratadas por Pemex-Refinación bajo convenios *outsourcing*. Asimismo, se alude que en ocasiones nos referiremos a ellas bajo la denominación de ‘compañías’, pues son así como las trabajadoras petroleras las reconocen.

postura metodológica posibilita construir un estudio retrospectivo, es decir, se partirá del presente de las trabajadoras para mirar hacia su pasado, ya que su anomalía está construida a partir de decisiones del pasado y posiblemente de expectativas por un futuro, mismas que no necesariamente provienen de resoluciones personales.

Entonces, el tipo de análisis de trayectoria a la que se apunta es aquella que relaciona las biografías laborales de las trabajadoras con las estructuras sociales donde se desenvuelven como el mercado laboral petrolero, las prácticas de género en el espacio de la refinería y las construidas desde las unidades domésticas de las trabajadoras. De ahí que para advertir cómo se construyen y se transforman es importante atender su fluctuación en estos distintos niveles contextuales, pues se trata de un análisis antropológico que busca dar cuenta de la relación de lo laboral y el género en las trabajadoras, ya que es en esta articulación donde aparece la creatividad -agencia- de las actoras para cumplir o transformar lo que garantiza a estas estructuras, mismas que orientan, limitan y definen sus cuerpos, sus ideas y, por ende, sus caminos (Sewell, 2006; Muñiz, 2012).

En este sentido, el análisis estará vinculado con tres niveles contextuales *macro*, *meso* y *micro*. En el *macro* se ubica el contexto de la industria petrolera en México. Mercado que ingresó y estructuró a la ciudad de Salina Cruz, Oaxaca, con la construcción y consolidación de la Refinería “Ing. Antonio Dovalí” (1975) y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Dos instituciones que promovieron un modelo de trabajador y de familia en beneficio de la industria petrolera. Ideales que se han visto trastocados por las tres reestructuraciones que ha sufrido Pemex -1992, 2008 y 2013- ante las expectativas de producción por parte del Estado Mexicano.

El *meso*, por su parte, refiere a la refinería “Ing. Dovalí”. Ello conduce a las normas institucionales y administrativas que constituyen el trabajar en dicho espacio, es decir, las formas de ingresar, las tareas a desarrollar, las posibilidades de movilidad laboral, las competencias requeridas, las jornadas laborales y la seguridad social. Aquí se incluye la organización de la STPRM y de las compañías que estuvieron al servicio de Pemex-

Refinación durante el proceso de investigación -ICA Flúor Daniel<sup>27</sup> y Química Apollo S.A de C.V.<sup>28</sup>-.

Este enfoque a nivel del espacio de trabajo también llevó a atender el cómo se practica la normatividad desde la anomalía, es decir, qué perfil de trabajadora se promueve y favorece Pemex, la STPRM y las empresas privadas con contratos *outsourcing* en la refinería; qué condiciones laborales están a su alcance; y cómo influye su presencia anómala en las relaciones de producción. Mientras tanto, en el *micro* están ubicadas las experiencias y los recursos que han puesto en juego creativamente -agencia- las trabajadoras en las relaciones con sus compañeros de trabajo, los jefes y la normatividad de la refinería. Además del vínculo que existe entre sus relaciones domésticas con lo laboral.

Ahora bien, se consideró pertinente dividir el análisis de las trayectorias de las trabajadoras en dos cortes temporales: la inserción y la carrera laboral. Una división que también está expresada en la estructura de la tesis (en el Capítulo III se abordará la inserción y en el IV la carrera laboral), ello con la intención de evidenciar la transformación que las trabajadoras fueron experimentando en ambos procesos. La inserción es la temporalidad que marca el antes y el inicio de la condición de la anomalía; en esta fase están contenidos los motivos que llevaron a las trabajadoras a elegir ingresar a la refinería, pero también los factores que se les permitieron. En tanto, la carrera refiere al itinerario laboral que las trabajadoras poseen desde que ingresaron a la refinería. Este eje contempla las condiciones laborales provistas por el tipo de contratación adquirida, las prácticas que devienen de las expectativas de género (de ellas y de los *otros* -jefes y compañeros de trabajo-) o de la normatividad laboral, el papel que juegan las trabajadoras en dicho proceso y los acontecimientos que provocaron un cambio en su caminar por la refinería, los llamados puntos de bifurcación.

---

<sup>27</sup> ICA Flúor Daniel, S. de R.L. de C.V. es una empresa conjunta formada por el grupo mexicano de construcción e ingeniería ICA y la firma estadounidense de ingeniería, construcción y mantenimiento Flúor Corp. Sus áreas de operación incluyen vías terrestres, puertos y obras marítimas, aeropuertos, agua, energía, obras subterráneas, transporte masivo, edificación social, industria, petróleo y gas, minería, desarrollo inmobiliario y prefabricación. Ver [<https://www.boletin-infomail.com/2012/02/la-ctm-cada-vez-más-débil.html>].

<sup>28</sup> Química Apollo 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 sistema. Ver [<http://www.quimicaapollo.com.mx/index.php?page=ProductosServicios.LineasNegocio.Refinacion>].

Entenderemos por puntos de bifurcación, según la propuesta de Godard (Muñiz, 2012), a las contingencias que pueden introducir nuevas posibilidades en la vida, en este caso, de las trabajadoras y en consecuencia influir en sus trayectorias laborales. Estos acontecimientos no necesariamente deben estar ligados a las propias actoras -un embarazo, unión, nacimiento, la muerte de un familiar, etc.- sino también a eventos externos, un ejemplo de ello son las reestructuraciones de Pemex, momentos de transformación de la empresa que produjeron cambios tanto en la práctica laboral de la industria petrolera como en quien la practica. De ahí la relevancia de considerar los eventos inesperados en los distintos niveles contextuales, dado que éstos contribuyen a comprender los ingredientes que influyeron en las decisiones de las trabajadoras sobre sus trayectos laborales.

Entonces, para advertir el cruce entre los distintos niveles contextuales -macro, meso y micro- y el transitar -inserción y carrera- de las trabajadoras en la refinería se trazaron dos dimensiones:

- 1) La objetiva, ya que para entrelazar las reglas de género con la lógica laboral que guían las prácticas de las trabajadoras en la refinería se tornó indispensable identificar su perfil social y laboral. El social refiere a los parámetros sociodemográficos (edad, estado civil, ciudad de origen, escolaridad). En tanto, la laboral está compuesta por cuatro aspectos: el temporal, el económico, el organizativo y el social. Esto además permitió reconocer los grados de seguridad o de precariedad laboral con los que ingresó y fue adquiriendo durante su carrera.
- 2) La subjetiva, refiere a la visión de las trabajadoras respecto a los esquemas estructurales -laboral y de género- que las marcan y les proveen de recursos para dar respuesta a distintos tipos de circunstancias o problemáticas que surgen en el espacio de trabajo, sin que ello conduzca necesariamente a mejorar sus condiciones laborales. Es decir, con las narrativas de las trabajadoras se podrá revelar qué tanto de su participación está reflejada en su condición contractual, qué tipo de límites sabían que enfrentarían y cuáles inesperadamente enfrentaron, asimismo los que quisieron cruzar, pero no lo lograron y los que cruzaron para sobrevivir o cambiar sus condiciones de trabajo.

El momento de la inserción se entrelazó con las dos dimensiones a través de un cuestionario y entrevistas biográficas aplicadas a las trabajadoras. Con estas herramientas se abordó, por el lado objetivo -cuestionario-, la condición social de las trabajadoras antes de ingresar a la refinería a partir de las siguientes variables: 1) antecedentes familiares, específicamente escolaridad y ocupación laboral de los padres; 2) lugar de origen, 3) su estado civil; 4) escolaridad; 5) edad y 6) número de hijos. Respecto a la condición laboral, se retomó como referencia las tipologías descriptivas propuestas por Guadarrama, Hualde, *et al.* (2012) para indagar sobre los empleos que adquirieron antes de la refinería y las condiciones con las que accedieron a laborar a ésta. La tipología es:

- Temporal: indicador que proporciona información sobre la duración del empleo.
- Organizacional: refiere al tipo de contratación, la ocupación, las condiciones de trabajo, la jornada laboral y las posibilidades de ascenso.
- Económica: Pago y progreso salarial, ello incluye distintas formas de pago como bonos, incentivos, entre otros.
- Social: Es decir, las prestaciones sociales entre las cuales están el acceso a un servicio de salud, seguro de accidentes, pensiones o jubilaciones, entre otros.

El lado subjetivo, por su parte, se obtuvo al abordar los motivos de su ingreso -entrevista biográfica-, mismos que se filtraron desde dos percepciones:

- a) La práctica de lo femenino, *ser de y para otros*. Esta se identificó retomando la propuesta analítica de Lagarde (2014) respecto a los rasgos de la condición “naturalizada” de lo femenino: *madresposa*, *puta* y *loca*. Sumándole, además, el ingrediente del contexto antes referido (macro, meso y micro). Por ejemplo, a nivel *macro*, los motivos de las trabajadoras para ingresar a Pemex se entrelazaron con el concepto de *familia* construida desde Pemex y legitimada por la STPRM bajo el ideal de la *familia petrolera*. Criterio utilizado para cimentar la base laboral -división sexual de trabajo- de la industria petrolera, el cual, como se verá más adelante, se ha visto alterado, más no suprimido, por las tres reestructuraciones -1992, 2008 y 2013- aplicadas en Pemex. A nivel *meso*, por su parte, se consideraron las formas de ingreso a la refinería a las que tienen acceso por su posición familiar y de género, no sólo la

proporcionada por su *formación técnica* y la normatividad provista por el STPRM y las empresas privadas. Entendiendo por *formación técnica* los conocimientos y habilidades técnicas y metódicas útiles para la realización de actividades laborales. A nivel *micro*, al analizar su *formación de lo femenino*, es decir, las actitudes y comportamientos deseables que deben cumplir como mujeres más allá de sus aspiraciones laborales. Claro, desde el filtro provisto por Lagarde respecto a lo femenino, mismo que las trabajadoras asumieron como propio -introyectado como natural- y, a su vez, utilizaron creativamente -agencia- para lograr ingresar a laborar a la refinería.

- b) La percepción de seguridad y precariedad. Aquí se incluyó la noción de la seguridad *inacabable* legitimada por el convenio colectivo entre STPRM y Pemex expresada en la idea de la *herencia* laboral, así como la seguridad alcanzada por una formación profesional acorde a la industria petrolera. En tanto, la precariedad es vista no sólo por cuán inestable es la inserción de las trabajadoras en relación a la condición -objetiva- provista por el tipo de contratación, sino también por el efecto que provoca ser vista primero como mujer antes que una fuerza de trabajo idónea en la refinería. En este sentido, se buscó en la experiencia de las trabajadoras -en su ingreso- lo que ellas identificaron como seguro y precario desde su condición de feminidad, las diferencias que esta percepción posee con los esquemas laborales provistos por el sistema de contratación -permanente y flexible-, así como el uso o el efecto que estas percepciones generaron en su proceso de ingreso.

En relación al cuestionario (Anexo 1), en un principio éste se planteó para 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 industrial.

No obstante, y durante el primer acercamiento a campo (mayo a agosto 2016), no se encontró ninguna trabajadora que encasillara perfectamente al perfil temporal y de distribución espacial que se había delimitado. ¿Colapso metodológico? No. De hecho, al aplicar los cuestionarios, que tendieron más a una entrevista semi-estructurada, para el caso de las trabajadoras agremiadas a la STPRM se descubrió que gozaban de diversos tipos de

categorías laborales que iban de Operarias de Mecánica de Piso, Probadoras analíticas a Porterías checadoras, por mencionar algunas. Por otro lado, con las subcontratadas se encontró a mujeres en espera de una contratación que utilizaban como intermediario a la CTM<sup>29</sup> para acceder a las empresas de servicio, así como mujeres sin ninguna afiliación a un sindicato y con contratos vigentes.

En total se aplicaron 24 cuestionarios a trabajadoras que laboran o laboraron en la refinería, siendo: 12 trabajadoras de base y agremiadas a la STPRM; 6 trabajadoras subcontratadas y afiliadas a la CTM; y 6 trabajadoras subcontratadas sin ninguna afiliación a un sindicato.

Entre los primeros hallazgos que resaltaron de este acercamiento en el caso de las subcontratadas fue la intervención de la CTM en el proceso de contratación. Este matiz condujo a interrogar el papel de la CTM al actuar como una “agencia de colocación”, en vez de un dispositivo sindical para la defensa de los derechos de las trabajadoras al reducir su tarea a reclutar, seleccionar y proveer mano de obra a las compañías (Gabayet, 2006).

Otro descubrimiento interesante fue la categoría de *transitorias*, modalidad dentro de la contratación colectiva acordada con el STPRM que implica “ingresar al servicio de [Pemex]...para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada” (Contrato Colectivo, 2015: 36). Esta característica reveló que todas las trabajadoras sondeadas y agremiadas al STPRM que ahora gozan de una base en Pemex, tuvieron que experimentar por un lapso de tiempo la condición de un trabajo temporal.

Entonces, la aproximación a la inserción a través del cuestionario permitió dar cuenta que si bien existen dos perfiles de trabajadoras en la refinería a partir del tipo de contratación: agremiadas al STPRM y las subcontratadas por compañías, mismas que se identificarán con el seudónimo de *las herederas* y *las ingenieras*; existen matices entre dicho binomio<sup>30</sup>. Los

---

<sup>29</sup> Confederación de Trabajadores Mexicanos

<sup>30</sup> Existen puntos encontrados que permiten identificar principios de diferenciación objetivos -tipo de contratación, profesionalización, edad y otros- entre herederas e ingenieras, lo que podría insinuar la pertinencia del término de clase social en el análisis. Pero, ¿qué pasaría, como advierte Bourdieu en “Cómo se hace una clase social” (2000b:120-121), cuando las trabajadoras sin importar su condición laboral -contrato- o civil, el mismo que nos permite situarlas en polos opuestos, son vistas a través de la inteligibilidad del género femenino? Los polos opuestos -los perfiles- se modificarían, pues las posicionan en una zona intermedia, más semejante,

matices, además de los ya mencionados, estarán complementados por la dimensión subjetiva, es decir, por sus propias experiencias, las cuales abordan el impacto y el uso de su formación técnica y de lo femenino que poseían antes de su ingreso.

En cambio, para realizar el análisis de las carreras se requirió, principalmente, de los relatos de las trabajadoras adquiridos a través de las entrevistas biográficas. Esta herramienta cualitativa permitió conocer en profundidad las representaciones que tienen las trabajadoras de su propio recorrido laboral antes de su inserción, en su inserción y a lo largo de los años por la refinera. El inconveniente que tiene esta técnica es el olvido, pues la memoria también puede estar compuesta de inconsistencias que para la trabajadora significa una descripción de sucesos lógicos y ordenados.

Sin embargo, el objetivo nunca fue evaluar qué tan coherente y verosímil son los relatos, sino comprender su lógica interna incluyendo sus contradicciones y sus significados. Pues no solo se busca recordar episodios sino dar interpretación de ellos y para lograrlo es necesario articular sus argumentos, en este caso, con una temporalidad que abarque más de un nivel contextual, es decir, meso y macro (Hualde, 2017); así como, dar cuenta de los momentos en que se produjeron rupturas con ideales profesionales, por ejemplo, para dar paso a la maternidad; o del juego creativo utilizado por las trabajadoras para continuar en el sector petrolero a pesar de su condición anómala.

Las entrevistas estuvieron guiadas por dos rubros: el tiempo familiar y el tiempo laboral. Entendiendo estos dos tiempos bajo las siguientes características:

- El familiar:
  - a. En caso de tener lazos con la *familia petrolera*, se abarcó el proceso que involucró a la trabajadora desde su unidad doméstica a la dinámica petrolera.

---

en comparación al provisto solo por las condiciones laborales o civiles, ya que dicha clasificación se reacomodaría con respecto a lo masculino. Es decir, se convierten en anómalas, mujeres, en vez de ingenieras o herederas. Por lo tanto, dicha clasificación desde una visión de clase se desvanecería. Luego, entonces, ¿es factible seguir utilizando el término de clase? Desde la propuesta analítica diseñada no se consideró pertinente para evidenciar las diferencias o semejanzas que experimentan las trabajadoras de la refinera. En vez de ello, se optó por enfocarse en las reglas de lo laboral y de género propuestas por la estructura laboral, las cuales, a su vez, están introyectadas en las prácticas de las trabajadoras, como se verán más adelante. Una percepción que permitirá dar cuenta que las reglas, independiente a estar en el cuerpo de las trabajadoras, pueden sufrir alteraciones dependiendo del contexto (macro y meso) y los intereses de éstas -agencia-.



- b. En caso de no tener lazos con el STPRM, se abordó las situaciones que motivaron a la trabajadora a involucrarse desde la unidad doméstica al ámbito laboral petrolero.
- c. En ambos procesos, se incluyeron: 1) las relaciones intrapersonales (noviazgos, unión libre, matrimonio, viudez, divorcio, etc.), 2) la maternidad y 3) la vida escolar.
- El laboral:
  - a. Los empleos antes de ingresar a Pemex-Refinación.
  - b. Momentos significativos su proceso de inserción y de movilidad laboral en la refinería.
  - c. Registro de la formación técnica que obtuvo antes y durante Pemex-Refinación.
  - d. Se abordó las experiencias de *ser mujer* en el ambiente laboral antes y durante su estancia en el área de refinación.

De las 24 trabajadoras a las cuales se les aplicó el cuestionario solo se pudo dar continuidad a seis en un segundo acercamiento (enero-agosto 2017), tres subcontratadas y tres sindicalizadas. En esta etapa el contacto con las subcontratadas presentó el inconveniente de la movilidad, dado que algunas trabajadoras al concluir su contrato o al ser despedidas por las compañías migraron de Salina Cruz, Oaxaca. Esta dificultad se vio resuelta con las trabajadoras que permanecieron en Salina Cruz y aceptaron continuar apoyando. Ellas dispusieron más de dos reuniones en días distintos en sus hogares o en espacios públicos, como en una cafetería. Además, facilitaron conocer a otras trabajadoras, quienes aceptaron apoyar por la referencia de confianza otorgada a la investigadora.

Por otro lado, con las sindicalizadas la situación se complicó, ya que su ritmo familiar absorbía su completa atención después del horario laboral. De ahí la importancia de concretar la posibilidad de ingresar a la refinería. El interés por el espacio de trabajo en un principio surgió para situar las trayectorias laborales de las trabajadoras, en cuanto que es el lugar donde se practican las normas laborales y, a su vez, se construyen las relaciones de género entre los trabajadores. En ese sentido, se solicitó el ingreso a través del departamento de recursos humanos. El trámite duró aproximadamente tres meses ante la carencia administrativa para aceptar a una estudiante que no buscaba realizar ni prácticas profesionales ni la residencia sino una estancia de investigación social. Por tal razón, se

entregó como requisito extra a lo habitual<sup>31</sup> una planeación de las actividades en la refinería, en la cual se explicó el objetivo del ingreso y se desglosaron las tareas a realizar por mes.

La oportunidad se concretó el 18 mayo del 2017 al recibir un contrato convenio con Pemex-Refinación para ingresar a la refinería (Anexo 2). El convenio otorgó el permiso de acudir en horario de 8 am a 12 pm de lunes a viernes a la unidad de mantenimiento de la refinería para realizar entrevistas a las trabajadoras en un periodo de dos meses (22 de mayo al 4 de agosto 2017). La condición solicitada era que al concluir con las entrevistas se proporcionara un taller motivacional a las trabajadoras para inspirarlas a `mejorar´ su desempeño laboral. Esta petición, sin embargo, sufrió una modificación de fondo, pues más allá de inspirar se optó por realizar un grupo focal encaminado a obtener la opinión de las trabajadoras sobre su posición anómala. Por ejemplo, se abordaron preguntas como:

- ¿Sabén qué opinión tienen sus compañeros de ustedes como trabajadoras?
- ¿Cuáles han sido los conflictos más comunes en su ambiente laboral?
- ¿Observan alguna limitante para poder ascender a otras categorías?
- ¿Cuáles son las estrategias que han utilizado para superar esas limitantes?

Este grupo focal se llevó a cabo en los dos últimos días de la estancia en la refinería (3 y 4 de agosto 2017) y tuvo una participación de siete trabajadoras con distintas categorías: Obrero general, Ayudante Operario, Ayudante Especialista, Operaria de primera y de segunda; provenientes de los talleres de Mecánica de Piso, Instrumentos, Cambiadores de Calor, Patios y Maniobras. La elección de las trabajadoras estuvo a cargo de los jefes de los talleres y el asistente del jefe de la unidad de mantenimiento, así como del lugar, el cual se realizó en las oficinas de Mecánica de Piso bajo el mismo horario convenido en el contrato.

En relación a las entrevistas, estas se desarrollaron con trabajadoras de dos talleres: Mecánica de Piso y Patios y Maniobras. Siendo en Mecánica donde se logró abarcar todas las temáticas diseñadas en tanto el jefe del taller permitió platicar con la misma trabajadora en más de una ocasión. En ambos talleres fueron los jefes quienes designaron con quien se podía platicar en horario laboral, por lo que fue una casualidad reencontrarse con una de las trabajadoras

---

<sup>31</sup> El área de recursos humanos de la refinería permite a los estudiantes de ingeniería o administración realizar sus prácticas profesionales o la residencia. Para ello solicita: una carta de presentación dirigida al gerente general de la refinería, un certificado de materias, un seguro de vida y uno de gastos médicos, además de dos fotografías tamaño infantil a color o B/N.

encuestadas en el primer acercamiento. No obstante, el azar no fue parte del segundo encuentro con otra encuestada, ya que para poder platicar con ella se decidió no cumplir la cláusula IX del contrato convenio: no abandonar la unidad de mantenimiento sin permiso. La irrupción se realizó para conocer el área de trabajo de la única trabajadora encuestada que laboraba en el departamento de almacenamiento y bombeo (Boyal) del sector de producción.

De esta manera, se entrevistó a 12 trabajadoras, seis subcontratadas y seis sindicalizadas. Sin embargo, seis de los relatos al no contener todos los aspectos categorizados para la construcción de las trayectorias no se eligieron. Las trayectorias a desarrollar en el texto serán aquellas que poseen un seudónimo<sup>32</sup>:

Cuadro 2. Trabajadoras entrevistadas

	Subcontratadas		Sindicalizadas
Karo 32 años	1) Ingeniera civil 2) Casada/ Madre de una hija 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Profesión 5) Capacitadora independiente	53 años	1) Estudios inconclusos (media superior) 2) Madre soltera de dos hijos 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Hermana de una jubilada de Pemex 5) Operaria de Segunda de Mecánica de Piso
30 años	1) Ingeniera química 2) Soltera/Sin hijos 3) Oaxaca de Juárez, Oaxaca 4) Profesión 5) Trabajadora de Química Apollo	Olivia 47 años	1) Estudios inconclusos (media superior) 2) Divorciada/Madre de tres hijos 3) Poza Rica, Veracruz 4) Ex-esposa de un jubilado de Pemex 5) Operaria de Segunda de Mecánica de Piso
Vian 30 años	1) Ingeniera química 2) Soltera/Sin hijos 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Profesión 5) Trabajadora de Química Apollo	44 años	1) Estudios en Belleza 2) Divorciada/Madre de un hijo 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Hija de jubilado de Pemex 5) Bodeguera de Mecánica de Piso
Niz 27 años	1) Ingeniera química 2) Originaria de Salina Cruz, Oaxaca 3) Unión Libre/Madre de un hijo 4) Profesión 5) Trabajadora de Química Apollo	Sara 41 años	1) Licenciada en ciencias de comunicación 2) Casada/Madre de un hijo 3) Tamaulipas 4) Hija de jubilado de Pemex 5) Ayudante de Operario Especialista de Mecánica de Piso
27 años	1) Ingeniera Industrial 2) Soltera 3) Matías Romero, Oaxaca 4) Profesión 5) Trabajadora de Maquila en Tijuana	Norma 32 años	1) Pasante en contaduría 2) Soltera/sin hijos 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Hija de trabajador petrolero (fallecido) 5) Operadora de Tercera Bombeo y Almacenamiento
26 años	1) Ingeniera química 2) Soltera 3) Tula, Hidalgo 4) Profesión 5) Trabajadora en Constructora	32 años	1) Licenciada en psicología 2) Casada/Madre de una hija 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Hija de jubilado de Pemex 5) Ayudante de Operario Especialista de Pailería

(Elaboración propia)

<sup>32</sup> Los datos generales que contiene el cuadro son los siguientes:

1) nivel de estudios o profesión que llegaron a obtener antes de ingresar a laborar a la refinería, 2) estado civil y maternidad, en este último se señaló el número de hijos, 3) el lugar de origen, 4) el recurso que utilizaron para ingresar a laborar a la refinería y 5) la categoría o puesto laboral que poseían durante la investigación.

Ahora bien, si se consideran únicamente los elementos que nos muestran las condiciones laborales -dimensión objetiva- que las *herederas* y las *ingenieras* encaran en el instante de insertarse en la estructura laboral de la refinería se partiría sólo desde la lógica de la continuidad o discontinuidad de su recorrido por el sector petrolero. Entonces, se deduciría que aquellas trayectorias acumuladoras de experiencia, aprendizaje y antigüedad tienden a mejores posibilidades laborales. Esta postura llevaría a apostar que las trayectorias de las trabajadoras se componen en dos tipos, según Hualde (2017):

- a. Las trayectorias de empresa. Aquellas que detentan una posible permanencia en Pemex al ingresar por el mecanismo del STPRM y el contrato colectivo; mismo que conducirá, relativamente, a una carrera prolongada y ascendente al transcurrir de socio supernumerario -transitorio- a socio de base, o en la obtención de una categoría laboral más elevada en la jerarquía organizacional, lo que encaminaría a un aumento de salario.
- b. Las trayectorias de sector. Las que se desarrollan a partir de varios empleos en el mismo sector, en este caso el petrolero, pero con la particularidad de ingresar a través de empresas privadas que prestan servicio a Pemex. Su composición está definida por constantes entradas y salidas previsibles gracias a la subcontratación, mecanismo que se caracteriza por trabajos temporales o por proyecto y cualquier ajuste en las relaciones laborales que permitan concluir el servicio solicitado con rapidez y a bajo costo como: jornadas laborales prolongadas, días sin descanso, reducción o nulo derecho a vacaciones, entre otros.

Sin embargo, desde los relatos de las trabajadoras -dimensión subjetiva- en su proceso de inserción a la refinería, es posible dar cuenta de los distintos matices que poseen los contextos laborales al contemplar los acuerdos y desacuerdos que el ideal de lo femenino otorga a las trabajadoras. Estos evidencian el juego de reglas laboral construido para un perfil masculino, colocando a las mujeres en una posición precaria al ser anómalas, pero que al mismo tiempo comienzan a practicar y adaptar en su afán de desplazarse o resistir.

En consecuencia, si bien puede que objetivamente exista una lectura de trayectorias de empresa y de sector, sindicalizadas y subcontratadas, también es posible identificar un

transitar construido desde lo femenino que es previo a laborar en la refinería y que, a su vez, promovió o influyó en su incorporación, tal como se expone en 'El inicio de sus trayectorias' (Cap. III). De ahí que se reconoce una *formación de lo femenino* desde la unidad doméstica, en sus relaciones de reciprocidad a través del sistema de parentesco (consanguíneo o ritual); en tanto se registró un aprendizaje del *ser mujer* al interior de sus familias en torno a dos definiciones 'esenciales': la sexualidad procreadora y su relación de dependencia vital de los *otros* por medio de la maternidad y la conyugalidad (Lagarde, 2014:38). Ideales que devienen de la división sexual del trabajo, la cual asigna la fuerza de trabajo a la masculinidad y somete a lo femenino a la función reproductiva: una máquina de producción de nuevos trabajadores (Federici, 2015:28).

Normativa adherida al orden laboral de Pemex y promovida, en el caso de las sindicalizadas, desde la *familia petrolera*. Un modelo que fue excedido en el instante de ingresar a laborar a la refinería con la intención de dar continuidad a su *ser para otros*, la maternidad; aunque ello implicara expandir las fronteras imprevisibles a su género y, por ende, a los esquemas laborales. De ahí que ser integrante de la *familia petrolera* les provee de un recurso para cumplir con la imitación ideal de la maternidad. Esta reflexión deviene del análisis de los Casos de Sara y Olivia, expuestos en el capítulo III.

Mientras que, en el caso de las *ingenieras*, aunque en su motivación proyecten una expectativa profesional (Ver Casos de Vian y Niz, Cap. III), en ellas también están contenidas la incorporación del *ser para otros* en tanto les permite confrontar el destino asignado: 'dependencia vital de los otros, de la maternidad y la conyugalidad'. Ello no implica un olvido o rechazo al género con el cual son y están identificadas, sino que la profesión representó una herramienta, un recurso, para enfrentar lo inevitable.

Entonces, el estudio de las carreras laborales también incluye una dimensión objetiva partiendo de las cuatro tipologías descriptivas retomadas para el análisis de la inserción: la temporal, la organizacional, el económico y el social. Esto con la intención de dar cuenta del cambio en las condiciones laborales dependiendo del puesto o tipo de contratación, este último en el caso de las subcontratadas, identificando sus rupturas o puntos de bifurcación

desde el margen laboral y con ello los grados de seguridad o precariedad que han disfrutado en dicho recorrido.

Sin embargo, para abordar la dimensión subjetiva en esta ocasión se partió de dos vertientes: 1) *la formación técnica* y 2) *la formación de lo femenino* en el campo laboral. Considerar la *formación técnica* permitió incluir las capacidades de orden intelectual, teóricas y prácticas, que adquirieron en la institucionalización del trabajo en la industria petrolera mediante cursos, prácticas y el aprendizaje dado en la acumulación de la experiencia en lo laboral.

En cambio, *la formación de lo femenino* en el campo laboral es la vertiente que alude a las actitudes y comportamientos de *ser mujer* promovidos y deseados en el espacio laboral -la refinería-. Este *ser mujer* vinculado con la estructura laboral no está en contra de las prácticas de género aprendidas e introyectadas por las trabajadoras en la unidad doméstica, pues comparten un mismo lenguaje común que parte de la matriz heterosexual. Tal es así que durante la estancia en la refinería (Ver `Viaje a la refinería´ Cap. II) y en cada relato de inserción fue posible evidenciar una valoración del *ser de y para otros* en distintos matices. De los cuales, para el análisis de la carrera se retomaron: 1) los asignados al *cuerpo femenino: erotizado, debilitado y reproductor*; y 2) la *naturaleza de lo femenino: conflictivas y cuidadoras*.

La propuesta considera que este aprendizaje procede de una adaptación a las reglas laborales, mismas que responden a un ideal masculino, cuando se aplica en la interacción una doble lectura: ver a la trabajadora como mujer y/o asumirse como mujer en la práctica laboral. Dado que el interés es reconocer y construir las cadenas de lo femenino asignado por los *otros* -llámense jefes o compañeros de trabajo- y repetido por las propias trabajadoras que han impactado, en beneficio o en contra de los esquemas laborales, durante su transitar en la refinería. Aunque ello contribuya a su posición anómala y, por ende, suscite variaciones en los límites de seguridad o precariedad solventadas por las condiciones laborales.

En este sentido, para determinar la formación en lo femenino en los relatos de las trabajadoras se partió de las disposiciones asignadas al *cuerpo* y a la supuesta *naturaleza de lo femenino* que han sido instrumentadas en la industria de la refinación petrolera. El *cuerpo femenino* ha sido conceptualizado al menos a través de tres demarcaciones: *débil, erótico y reproductor*;

requerimientos que derivan de una construcción biológica (sexual y física) por la cual el ideal de mujer debe ser definida (limitada), reproducida y orientada. Es lo que Butler aludiría como “una relación mimética entre género y sexo, en el cual el género refleja al sexo o, si no, está restringido por él” (2001:39). Esta certeza en el destino biológico, aludida por Butler, permitió ver a lo femenino en las carreras laborales de las trabajadoras en esta investigación bajo dos `instintos sexuales´: eróticos y procreadores, los cuales son posibles identificar a través de la práctica de leer el *cuerpo* de las mujeres como:

*Reproductor*, es decir, se reconoce que las mujeres deben procrear. Esta responsabilidad, adquirida por una capacidad biológica, es traducida desde un carácter prediscursivo e inteligible y, por consiguiente, irrenunciable. Por ello, su vivencia corporal está obligada a reproducir el ciclo: embarazo, parto y lactancia (Lagarde, 2014). Un ciclo que, al entenderse como privilegiado, conduce a postergar las prácticas que son requeridas en el campo técnico-productivo de la industria petrolera.

*Debilitado*, en tanto su cuerpo es depositario para la procreación sus capacidades físicas (fuerza, resistencia, flexibilidad y coordinación) son designadas exclusivamente a la reproducción. En consecuencia, son identificadas como incapaces de desempeñar otras actividades físicas que no continúen o estén ligadas a dicha condición biológica, específicamente las requeridas en la rama industrial.

*Erotizado*, mientras no se ejerza la procreación, su cuerpo al ser definido a partir de la sexualidad permanece en el deseo sexual. En consecuencia, en ese periodo pueden ser observadas conjuntamente como un espacio para ser ocupadas y un instrumento para obtener placer.

En cuanto a la *naturaleza de lo femenino*, implica una homologación de su sexualidad con la naturaleza. Esta naturalidad las dota de imponderables para su cuerpo como la procreación y deseos sexuales, pero a su vez, de descontrol e irreflexión, por lo que necesitan ser sometidas y controladas para estar dispuestas a cargar y recibir al otro. Es por ello que también las trabajadoras son leídas como *conflictivas* y *cuidadoras*.

*Cuidadoras*, es una disposición asociada a los cuidados que deben asumir las mujeres por su capacidad biológica de reproducir. De ahí que las actividades laborales de atender, limpiar y administrar suelen emanar de la interpretación de su cuerpo, como si estas representasen partes de él, siempre destinado a servir al *otro*. Por ello existe una negación a permitir el ascenso de lo femenino a puestos de jefatura o que impliquen un nivel de autoridad, ya que no representaría su condición de sujeción.

*Conflictivas* en dos sentidos: primero, al ser inteligibles a través de la sexualidad en su esencia prevalece el descontrol, es decir, son impulsivamente problemáticas -provocadoras y propensas al desorden-. Segundo, porque no solo ingresan a un campo laboral diseñado para perfiles masculinos, sino también incumplen con las reglas cuando su imitación parte desde la feminidad.

Estas lecturas, aunque enmarcan a las trabajadoras desde el género femenino y, por ende, las coloca como anomalías en la fuerza de trabajo en la industria petrolera, pueden ser utilizadas como instrumentos -recursos- al estar a su disposición para negociar con los hombres (representantes ideales del trabajo petrolero) o con las demás mujeres. Incluso cuando estén en condiciones desfavorables o precarias por ser vistas como femeninas.

No obstante, el aceptar o utilizar las diversas lecturas de la feminidad no impide que las trabajadoras caigan en una *trampa de la precariedad* (Hualde, 2017), ya que el jugar bajo estos parámetros puede influir en el proceso de formación técnica para adquirir la experiencia y la confianza requerida para un puesto. Por ejemplo, en el caso de las sindicalizadas, en la búsqueda o desempeño de una categoría en el escalafón de Pemex; mientras que, en las subcontratadas, en su currículum y poder aspirar a ser reconocidas bajo un puesto de acorde a su profesión. Debido a que las contendrían en el mismo círculo inteligible de lo femenino en lo laboral, anulando su propia movilidad, contribuyendo a la imagen de ineficiencia y, por ende, de anómalo.



**Capítulo II**  
**La Refinería “Ing. Antonio Dovalí J.”**

## Introducción

Al escuchar la palabra `refinería', quizás, la primera imagen que se proyecten esté más asociada a la producción: a una fábrica compuesta por una amplia gama de tubos con válvulas que rodean enormes calderas humeantes vigiladas por obreros; o incluso puedan contactarla con su función, de nuevo, productiva: “centro de trabajo donde se le aplican un conjunto de procesos al petróleo crudo -destilación, hidrosulfuración, desintegración, alquilación y reformación- con la finalidad de separar sus componentes útiles y adecuar sus características a las necesidades de la sociedad” (Términos usados en la Industria Petrolera, 2006:22). Pero, ¿podrían asociar el término con mujeres que trabajan en la transformación del petróleo o la existencia de un tianguis entre trabajadores o conflictos por la limpieza de los baños? Probablemente no y cómo imaginarlo, si las definiciones difundidas acerca de este tipo de industria no suelen mostrar los saludos, las amistades o enemistades, las risas, las frustraciones, los rechazos, los roles según el género que acompañan a cada procedimiento que los trabajadores deben efectuar para hacer funcionar una refinería.

Es posible que desde una visión enfocada en la productividad, conocer y exponer las prácticas de los trabajadores que no estén alineadas a la transformación industrial se muestre innecesaria, pues qué beneficios le podría proporcionar revelar que detrás de cada permiso aprobado para la reparación de una caldera, indispensable para la primera destilación del petróleo, existe una preferencia por parte de los ingenieros de autorizarlo si es una mujer quien va a solicitarlo<sup>33</sup>; o la disposición de colocar a las mujeres, sin importar el puesto por el cual fueron contratadas, en actividades asociadas a la limpieza o la administración.

Sin embargo, es precisamente en estas prácticas triviales para la productividad donde se buscará enmarcar la participación de las mujeres en la refinería. Dado que el interés de este capítulo es delinear el escenario de la refinación del petróleo a través de la estructura de género que la intersecta, para lograrlo éste se describirá por medio de la experiencia de las trabajadoras, fuerza de trabajo que si bien debe reproducir los estándares productivos de la

---

<sup>33</sup> Estrategia de algunas empresas de servicio al contratar personal femenino. Ver con más detalle en el apartado la `CTM en Salina Cruz'.

empresa, no encarna en el ideal ficticio del trabajador petrolero -el obrero vigilante de las calderas-, sino un esfuerzo fallido, una anomalía y por lo tanto son poseedoras de una posición desventajosa, misma que permitirá ver cómo se constituye y actúa el género en lo laboral.

Previo a esbozar la refinería se contextualizará el lugar donde se asentó, la ciudad de Salina Cruz, Oaxaca; ya que éste complejo industrial surgió en un momento histórico donde la crisis económica de los años 70' hizo una pausa ante el descubrimiento de grandes reservas petroleras, mismas que consolidaron al sector petrolero como el agente de crecimiento del país en tanto satisfizo la creciente demanda interna de hidrocarburos.

En ese sentido, ciudades como Salina Cruz fueron impactadas por el apogeo petrolero estructurándose por este tipo de modo de producción. Por esta lógica contextual el capítulo está organizado en dos partes. En esta primera parte del capítulo se abordará el proceso histórico de la `fiebre petrolera´ a nivel nacional y su inserción a nivel local a partir de la construcción de la refinería “Antonio Dovalí Jaime”, evento que consolidó dos instituciones rectoras en Salina Cruz: el sindicato petrolero (STPRM) y Petróleos Mexicanos, los cuales a su vez se articularon para promover un modelo de trabajador y, por ende, de ciudadano en beneficio de la industria petrolera.

La segunda parte estará más enfocada en describir la refinería como un espacio social y laboral, por lo que no sólo se limitará a un relato objetivo de sus sectores productivos, en tanto que se buscará representar las relaciones que ahí convergen, aquellas construidas no sólo con el fin de desarrollar una actividad laboral sino dar solución a un conflicto o generar uno, entre otros. Es decir, se intentará dar cuenta de la vida laboral desde la perspectiva de las trabajadoras y, en consecuencia, desde la anomalía.

## Primera parte. La Historia

### *La refinería “Ing. Dovalí” en la fiebre petrolera*

Un 12 de julio de 1920 los transportes legítimos de bienes y servicios del extranjero comenzaron una nueva ruta comercial -el canal de Panamá-, abandonando poco a poco las instalaciones del Dique Seco y el Ferrocarril Nacional de Tehuantepec; obras que, en algún momento, fueron dignas representantes del ‘progreso’ y de una nación ‘civilizada’<sup>34</sup> al abrir los primeros caminos a la revolucionaria actividad petrolera, la nueva fuente de energía. El ocaso de estas grandes obras de ingeniería se presentó el 17 de abril de 1928 con la partida del último barco: ‘el vapor Bolívar’, acto que concluyó con el cierre del Puerto y el inicio de un periodo de decadencia económica en la ciudad de Salina Cruz.

Así el Puerto de Altura, construido para el impulso del comercio internacional desde 1871<sup>35</sup> y principal medio de producción en Salina Cruz decayó por una década, limitando a aquellos pobladores que no emigraron a sobrevivir de la pesca, la agricultura o la extracción de sal de los mantos salineros. A la par de la recesión del Puerto, la demanda de energía proveniente de los fósiles -los hidrocarburos- ascendía de manera progresiva adquiriendo un papel central en la economía internacional<sup>36</sup>. De ahí su acelerada expansión en el país, la cual se hizo visible ante el aumento de plataformas industriales dedicadas a la refinación del hidrocarburo: “en 1916 existían únicamente cuatro refinerías, pero en 1921 ya había catorce; tres años más tarde, diecinueve y en 1926 veinte, casi todas ellas localizadas junto a los puertos de embarque...” (Meyer, 2009:43), aunque ninguna en el Puerto de Salina Cruz que ante el olvido se convirtió en una playa arenosa.

---

<sup>34</sup> Obras concesionadas a empresas extranjeras durante el gobierno de Porfirio Díaz en su búsqueda por la anhelada modernidad (Meyer, 2009). La inauguración del ferrocarril y el puerto en Salina Cruz se llevó a cabo el 23 de enero de 1907 teniendo como principal orquestador al presidente Porfirio Díaz (López, 1976).

<sup>35</sup> Decreto emitido por el presidente Benito Juárez al trasladar las oficinas portuarias gubernamentales ubicadas en la jurisdicción de la ciudad de Tehuantepec, Oaxaca (Hernández, 1992:9).

<sup>36</sup> El periodo comprendido por la revolución mexicana, 1910 a 1920, es considerado como la época dorada de la industria petrolera, pues las regiones donde se ubicaron las empresas privadas extranjeras petroleras estaban aisladas de las zonas del conflicto armado, situación que en vez de perjudicar su producción permitió al sector acelerar su expansión. Caso contrario con las empresas privadas encargadas de los ferrocarriles y la minería, las cuales se vieron obligadas a suspender temporal o definitivamente sus actividades (Meyer, 2009:34).

El ascenso del petróleo se siguió prolongando hasta los años 30, sólo que su administración dentro del país cambió radicalmente ante el decreto emitido por el presidente Lázaro Cárdenas el 18 de marzo de 1938,

“para evitar en lo posible que México se pueda ver en el futuro afectado con problemas por intereses particulares extraños a las necesidades del país, se pondrá a la consideración de vuestra soberanía que no vuelvan a darse concesiones del subsuelo en lo que se refiere al petróleo y que sea el Estado el que tenga el control absoluto de la explotación petrolífera” (Monreal, 2008:75).

La nacionalización del petróleo expuso la nueva lógica económica del Estado que apuntaba hacia el ‘círculo virtuoso’; perspectiva que reforzó la importancia de reactivar un comercio interno que permitiera un equilibrio entre la producción y la demanda agregada, misma que iba en aumento respecto a los productos energéticos<sup>37</sup>. Entonces, para lograr la disponibilidad de un sistema adecuado a la demanda nacional y sobrellevar una deuda externa que osciló entre los 500 millones de dólares a raíz de la expropiación, el Estado aplicó el modelo de sustitución de importaciones, por lo que reforzó el proceso de industrialización petrolera a través de la creación de Petróleos Mexicanos<sup>38</sup> y la rehabilitación de las refinerías expropiadas, el ferrocarril y los puertos marítimos; estos últimos a través del programa Puertos Libres Mexicanos (Fribarren, 1944; Meyer, 2009).

Con la propuesta de los Puertos Libres elaborada desde el sexenio de Cárdenas y promovida por el presidente Ávila Camacho, el Puerto de Salina Cruz volvió a aparecer en el mapa político y económico de México. Al principio con un modesto comercio interno de cabotaje que se centró en la carga de productos agrícolas, del petróleo y sus derivados, para después comenzar a brindar facilidades en el tránsito de mercancía internacional al ofrecer una terminal de Petróleos Mexicanos que abasteciera de combustible a todas las embarcaciones (Fribarren, 1944; Prevot-Schapira, 2009).

El estímulo emprendido por el Estado al Puerto de Salina Cruz se debió a su ubicación geográfica, área considerada estratégica en tanto que permitía una distribución del petróleo

---

<sup>37</sup> Se le atribuye el incremento de la demanda interna al uso de asfalto en la ampliación de caminos pavimentados (de 9, 929 km en 1940 a 18, 544 en 1946), al mayor número de vehículos en circulación (Ramírez, 2011).

<sup>38</sup> Organismo paraestatal creado el 7 de junio de 1938 con la finalidad de dar conducción central y la dirección estratégica de la industria petrolera estatal, asegurar su integridad y unidad de acción. Ver [www.pemex.com](http://www.pemex.com)

desde la Costa del Pacífico hasta el norte del país. Por tal efecto, la ciudad construida a un costado del Puerto de Salina Cruz volvió a rehabilitarse no sólo por la reapertura del Puerto y la terminal petrolera sino también por el impulso asignado al sistema urbano: drenaje, escuelas, zonas habitacionales, toda una infraestructura destinada a la reproducción de la fuerza de trabajo; así como un conjunto de obras destinadas a la unidad productiva en auge - el petróleo-. Por ejemplo, el sistema de comunicación y transporte con la incorporación a la carretera del sur de México o la Panamericana inaugurada 21 de mayo de 1951 o la construcción de la carretera transístmica de Coatzacoalcos a Salina Cruz en enero de 1958 (López, 1976).

La reactivación del Puerto<sup>39</sup> permite ilustrar el interés gubernamental de lograr la autosuficiencia de hidrocarburos a nivel nacional, meta que logró alcanzar hasta mediados de los años 70'. No obstante, ni la cuantiosa inversión a la industria petrolera ni el acelerado proceso de diversificación de sus productos, gasolinas de mayor octanaje o variedad de petroquímicos, consiguió anular la importación de crudo. Posición generada ante la escasez que comenzó a presentar los yacimientos conocidos y el alto costo que conducía su exploración, pues a pesar de la inversión acumulada de 1938 a 1970 con un monto de aproximadamente 7 700 millones de pesos, México aún no poseía las instalaciones adecuadas tanto para la exploración como la refinación del tipo de crudo que disponía el país<sup>40</sup>, provocando que Pemex no exportara ni el crudo, ni la gasolina, ya que la producida apenas era suficiente para satisfacer la demanda nacional (Ramírez, 2011).

La insuficiencia productiva presentada en la industria petrolera en 1972 y la amenaza de una crisis económica producida por la inflación, la deuda externa y el desempleo, colocó al país en un estado crítico y con él todos los esquemas de bienestar laboral y social promovidos por el Estado. Sin embargo, la inminente caída del Estado benefactor y su modelo de sustitución de importaciones se vio interrumpida ante el incremento del precio del petróleo (1973-1974) y el descubrimiento de nuevos mantos petrolíferos en Chiapas, Tabasco y el Golfo de

---

<sup>39</sup> Proyecto Estatal que requirió de \$200, 000, 000. 00 (doscientos millones de pesos) de inversión (Salina Cruz, s.f:14).

<sup>40</sup> México posee diferentes tipos de crudo: Maya (pasado), Istmo (ligero), Olmeca (superligero). (Petróleo, s.f:8)

México<sup>41</sup> (Legorreta, 1984; Ramírez, 2011), situación que le otorgó al país una nueva esperanza.

La `esperanza petrolera´ permitió al Estado mexicano declinar a los lineamientos emitidos por el Fondo Monetario Internacional (FMI) para sobrellevar la crisis, prolongar la inversión a la industria petrolera y continuar dotando de hidrocarburos a precios bajos a los consumidores nacionales al lograr recuperar la autosuficiencia energética e incluso exportar los excedentes de crudo. En cuanto a la inversión, Pemex emprendió un plan de trabajo ambicioso que abarca todas las áreas de la industria -exploración, explotación, refinación, almacenamiento y distribución-, ya que de nada servía tener nuevos yacimientos si no se contaba con una infraestructura adecuada para extraer, procesar y vender los recursos.

Así se aprobó e inició la construcción de tres refinerías en el país: La refinería de Tula, Hidalgo; la refinería en Cadereyta, Nuevo León y la refinería en Salina Cruz, Oaxaca. La decisión de colocar una refinería en Salina Cruz se basó en su condición portuaria, ya que era el único puerto en el Océano Pacífico que contaba con una terminal de Pemex y una ruta de transporte interoceánico con Coatzacoalcos, zona de producción petrolera en el Golfo de México (Ortiz, 1983; Herrera, 1998).

La construcción de la refinería estuvo a la par del `boom petrolero´. En el mismo periodo (1975-1979) Pemex logró incrementar en 60% su capacidad de refinación al entrar en operación la refinería de Tula y las ampliaciones de las refinerías de Azcapotzalco, ciudad Madero, Minatitlán y Poza Rica<sup>42</sup>; una posición ventajosa que aumentó por la existencia de grandes yacimientos petrolíferos en Campeche (Pemex, 2006).

---

<sup>41</sup> Entre 1964 y 1970 se descubrieron yacimientos en el campo Reforma, en los límites de Chiapas y Tabasco, y el campo Arenque en el Golfo de México. En tanto para el 1972, se detectó una nueva región productora de petróleo en el estado de Chiapas, a esta zona se le conoce como el Mesozoico Chiapas-Tabasco. (Cursosinea, s.f.)

<sup>42</sup> Instalaciones petroleras nacionalizadas durante el periodo de Lázaro Cárdenas y modernizadas durante los sexenios posteriores (Ramírez, 2011).



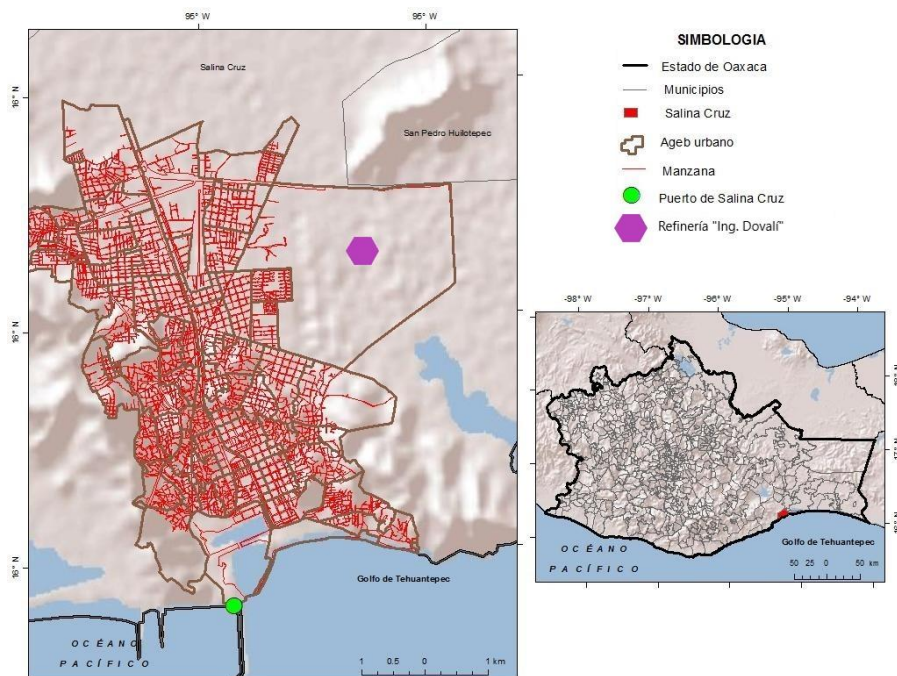
Mapa 1. Ubicación de las seis refinерías de Pemex en México 2017  
(Colohua, s.f)

El auge se aceleró aún más con la inauguración de la refinерía `del Pacífico´ el 24 de agosto de 1979, donde se emplearon “por lo menos a 10 000 trabajadores que fueron demandados por los 80 contratistas nacionales que participaron en la obra” (Ortiz, 1983:16). Cabe aclarar que ninguno de estos trabajadores obtuvo un contrato permanente, aunque sí el `apoyo´ del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), quien al adquirir el cargo de `superintendente de proyectos y construcciones de obras´ en Pemex tuvo la `responsabilidad´ de supervisar que las compañías otorgaran a los trabajadores, además de salarios, un fondo de ahorro, servicio médico y seguro social. Claro, dicho compromiso estuvo respaldado por una cuota diaria del 2% del salario de cada trabajador no sindicalizado que emplearan las compañías (Jubilado del STPRM, 2016), compensación concedida por Pemex para que éste desplazara a sus asociados cuando se contrataran los servicios de empresas privadas con trabajadores que no pertenecieran al STPRM (Novelo, 1989; González, 2001).



Con la puesta en marcha de las nuevas refinerías -Cadereyta y Pacífico-, cada una con capacidad de 100 y 165 mil barriles diarios (mbd) respectivamente, México se convirtió en un país exportador de refinados a principios de los 80'. Esta increíble capacidad de exportación la demostró cuando pasó de 592 mbd en 1970 a 1,476 mbd en 1980 en destilación -refinación petrolera-.

En esta súbita expansión, Pemex pudo reforzar su perfil `social´ al proveer el consumo interno de los hidrocarburos, que habían aumentado un 70% en los últimos 5 años en el país, subsidiando sus precios. Además, contratar mayor personal para sus instalaciones y otorgar beneficios laborales a los trabajadores miembros del STPRM (Ramírez, 2011; Navarro, 2008).



Mapa 2. Puerto de Salina Cruz y la Refinería (Padilla y De Sicilia, 2018)

Sin embargo, la imagen de proveedor `social´ se desplomó casi al ritmo de su espectacular ascenso productivo, pues para mediados de los 80' un sin número de problemas en la industria del petróleo comenzaron a surgir concatenadamente. A nivel internacional se

presentó la falta de acuerdos para establecer límites en la producción entre los miembros de OPEP (Organización de Países Exportadores), misma que provocó una saturación en el mercado petrolero y culminó con una alarmante caída en los precios del petróleo. A nivel nacional y debido a la expansión, Pemex adquirió enormes retos operativos, actividades que requirieron de importar personal experto, material y equipo al no poder ser previsto internamente, incrementando sus costos operacionales. Pero, ni la elevada inversión ni las importaciones consiguieron contener la incapacidad que Pemex manifestó para solventar el nivel de producción exigido por el consumo interno, siempre en aumento.

Ambos escenarios eclosionaron en la industria petrolera mexicana, provocando que la `esperanza petrolera´ decayera y el socorrido Estado de bienestar terminara sucumbiendo a la crisis económica: déficit del sector público, endeudamiento externo, presiones inflacionarias y la devaluación de la moneda<sup>43</sup>; resurgiendo así el remedio ofrecido por el FMI, el Programa de Ajuste Estructural (PAE) (Brígida García, 2002)

El ajuste implicó la autorización del gobierno mexicano de privatizar las empresas paraestatales, una reforma fiscal, liberación comercial, desregulación en la inversión extranjera, recorte del gasto público y reducción de los salarios; ello con la finalidad de obtener un respaldo financiero. Es decir, el Estado abandonó la lógica de `seguridad´ social y laboral que sostuvo al modelo de sustitución de importaciones por la competitividad internacional, una postura enfocada en fomentar el capital por medio de la inversión privada y la flexibilización del mercado laboral.

### ***En las reestructuraciones en Pemex***

Bajo la idea de competitividad y flexibilidad laboral, Pemex continuó bajo la administración pública federal, solo que en esta ocasión necesitó constituirse en una verdadera `empresa´. Un organismo público<sup>44</sup> que cumpliera con los niveles de `eficiencia y eficacia´ productiva y organizacional para ingresar a los parámetros del sistema de competitividad internacional.

---

<sup>43</sup> El 17 de febrero de 1982 se decidió devaluar el peso poco a poco hasta pasar de 27.01 a 38.35 por dólar en un día y a 47.25 en una semana más.

<sup>44</sup> Pemex en 1938 era una actividad exclusiva del Estado, pero con el nuevo enfoque Estatal su definición legal cambio al asumir funciones de *empresa monopólica del Estado*. Es decir, aunque continuó siendo un organismo público, éste sería descentralizado y con fines productivos (Juárez, 2017).

Así, su primera línea de acción dio inicio con el repliegue en el volumen de inversión, pasando de 242 mil millones de pesos gastados en 1981 a 50 mil millones en 1986. El plan consistió en evitar el crecimiento desordenado -experimentado en el auge- y racionalizar los gastos, acción que también requirió de un reordenamiento en las relaciones contractuales entre Pemex y el STPRM (Navarro, 2008:19-20).

Esta búsqueda por la competitividad se llegó a consolidar con la primera reestructuración emitida a través de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. Legislación aprobada en 1992 que readaptó la organización de Pemex a una nueva misión: producción de bienes y servicios en situaciones de alta competitividad a bajo costo (Navarro, 2007).

En este sentido, se dio paso a una nueva estructura integrada por cuatro empresas públicas interdependientes bajo la dirección de un ente corporativo: Pemex Exploración y Producción (PEP), Pemex Refinación (PR), Pemex Gas y Petroquímica Básica (PGPB) y Pemex Petroquímica (PP). Cada unidad tendría su propia misión, planes y estructura organizacional, en tanto el corporativo de Pemex -organización rectora administrativa- adquirió la función de delegar responsabilidades a dichas subsidiarias para ser autosuficientes.

El objetivo de dividir a Pemex en organismos subsidiarios y un corporativo, según la lógica empresarial, radicó en lograr una descentralización de las decisiones operativas y así obtener evaluaciones a partir de la `eficacia y eficiencia´ productiva de cada unidad (Pérez, 2006; Navarro, 2007). Esta segmentación requirió de la participación de funcionarios administrativos -gerentes-, ya que éstos al vigilar y dirigir cada sección `hipotéticamente´ encaminarían a la excelencia y a la calidad productiva, partiendo siempre del efecto deseado: la búsqueda por los máximos resultados con un mínimo de insumos -eficacia y eficiencia-.

Y mientras que el proceso de reestructuración se expandía en todas las regiones petroleras del país, la Refinería “Ing. Antonio Dovalí Jaime” -antes “del Pacífico”- prosiguió con su desarrollo inaugurando la segunda Planta de destilación primaria (1989), una ampliación que le permitió a Pemex alcanzar la más alta capacidad productiva de destilación -1679 mbd-. Esta efectividad en la refinería se prolongó incluso durante la reestructuración (1993) al construir e iniciar operaciones las Plantas catalíticas y la reductora de viscosidad,

instalaciones que solo aumentaron su productividad en relación a las demás refinerías del país (Pemex, 2006).

Dicho de otra manera, la categoría de efectividad que ostentó la refinería de Salina Cruz también se alcanzó gracias al rezago económico que trajo la reestructuración al racionalizar los gastos a la refinación, mismos que se vieron reflejados con el cierre de la refinería de Azcapotzalco en 1991 (Bazán, 1999) y el bajo rendimiento productivo de las instalaciones restantes; un escenario idóneo para resultar ser la más eficiente.

Estos detalles no pararon el curso emprendido por la reestructuración, al contrario, representaron la posibilidad de promover aún más la participación del sector privado, claro, siempre en aras de fortalecer la visión competitiva. De esta manera, durante la administración Zedillista (1994-2000) se permitió que la industria petrolera quedara en manos de inversionistas privados a través de un mecanismo de financiamiento, también conocido como PIDIREGAS (Proyecto de Inversión Diferida en el Registro del Gasto).

Mediante este nuevo proyecto de inversión, las compañías-inversionistas privados -desde 1997- asumieron los costos de producción de la infraestructura petrolera hasta que Pemex comenzara a ser productivo. En consecuencia, este sistema llegó a financiar un 68.48% de la industria petrolera en un periodo de 10 años (1997 a 2008), principalmente las áreas de exploración y explotación de petróleo crudo. Esta increíble y activa participación privada derivó en una cuantiosa deuda para Pemex, la cual ha ido -y sigue- solventando por medio de obligaciones financieras; por ejemplo, en el 2008 tuvo que pagar montos cercanos a los 72 mil millones de pesos de amortización y 31 mil millones de pesos en intereses tan solo para reducir el importe total de la deuda<sup>45</sup> (Ramírez, 2011; Gutiérrez, 2008).

La inversión no es la única área donde intervino el sector privado, ya que al modificarse la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en el Ramo del Petróleo en mayo 1995, el gobierno permitió su intervención en el transporte, almacenamiento y distribución del gas natural. Por supuesto, este acto incluyó su libre importación y exportación porque sin estos

---

<sup>45</sup> La deuda financiera interna y los proyectos de inversión (Pidiregas) conjuntamente llegaron a más de 220 mil millones de pesos.

permisos no se podría cumplir con la competitividad existiendo un único productor (Navarro, 2007: 27).

Es a partir de esta primera reestructura donde la tendencia se estableció, la `esperanza` del país debía migrar a una nueva disposición económica, comercial y tecnológica, la privada. Sin embargo, su traslado ha sido gradual; ya que, pese a los esfuerzos emprendidos -la contracción del gasto, la descentralización y la introducción de una teoría de la gerencia- Pemex no llegó a alcanzar la imagen de `empresa competitiva` en dicho periodo, pues el gobierno siguió dependiendo de sus recursos para financiar varios proyectos sociales. Aunque si delimitó el camino para conseguirlo.

Y en efecto, la reestructuración prosiguió e incluso se reforzó en la administración de Vicente Fox (2000-2006), quien al inicio de su gobierno se concentró en aumentar la eficiencia petrolera a un nivel global. Para ello llevó a cabo otro programa de reestructuración en el 2001, el cual estableció, entre otras cosas, los Contratos de Servicios Múltiples (CSM) y la inclusión en el consejo de administración de Pemex de cuatro grandes representantes de `empresas competitivas`: Carlos Slim, dueño de Telmex; Lorenzo Zambrano, presidente de Cementos Mexicanos; Alfonso Romo, del Grupo Pulsar y a Rogelio Rebolledo, presidente del grupo Sabritas (Navarro, 2007:30).

Ambas estrategias se enfocaron en lograr un desarrollo más intensivo en la producción, en otras palabras, se continuó promoviendo la inversión privada en la producción de gas natural y petróleo crudo con fines de exportación. Ello implicó una omisión en la refinación que conllevó a la dependencia en importaciones de gasolinas, “las cuales para 2005 alcanzaron 338 mbd mismos que representaron [el gasto de] 7, 859 millones de dólares, llegando absorber un 29% de las divisas que recibió el país por ventas de hidrocarburos” (Gutiérrez, 2008).

En vista a la prioridad que alcanzó la extracción y exportación del petróleo crudo y el gas natural en esta misión competitiva, la capacidad productiva de la refinación comenzó a disminuir. La refinería de Salina Cruz registró un 6.4% de lo obtenido en 1993. Este panorama de ineficacia en el sector refinación obligó a los empresarios a buscar una salida

con la aprobación de la reforma energética emprendida el 8 de abril de 2008 y aprobada el 28 de octubre del mismo año (Memoria de Labores, 2008).

Esta reforma al sector energético, en rigor, se trató de una propuesta petrolera que surgió por la frágil situación financiera de Pemex, la cual -desde la mirada competitiva y flexible del gobierno en turno- se generó por los bajos niveles de reservas petroleras, los altos pasivos laborales -demasiados beneficios para los trabajadores- y la falta de tecnología; y no, claro está, por la exorbitante deuda producida a raíz del PIDIREGAS, entre otros.

Gracias a esta perspectiva, la reforma reactivó e intensificó 'El objetivo' de reemplazar la postura burocrática<sup>46</sup> por una empresarial -eficiencia y eficacia- en la administración de Pemex. Por tal motivo, se transformó y adicionó diversas disposiciones a la Ley Reglamentaria del artículo 27 Constitucional en el ramo del Petróleo, se expidió una nueva Ley de Petróleos Mexicanos y se creó la Comisión Nacional de Hidrocarburos<sup>47</sup>, entre otras (Memoria de Labores, 2008:9).

Entre las 'innovaciones' que la nueva Ley de Petróleos Mexicanos proveyó a la empresa está la flexibilidad en su régimen contractual y de deuda. En el contractual, lo flexible se reflejó con la apertura a elegir modalidades 'especiales' de contratación, que en palabras más ilustrativas se refieren a convenios *outsourcing* y de subcontratación. Respecto a la deuda, ésta lo obtuvo al eliminarse el esquema de financiamiento PIDIREGAS y poder acudir a cualquier mercado financiero privado -internacional o nacional- que considerara pertinente para reactivar su inversión; obviamente siempre de acuerdo con los términos y condiciones 'flexibles' que para tal efecto aprobara el consejo de administración (Memoria de Labores, Pemex, 2008:10-12).

En el sector refinación, específicamente en Salina Cruz, la 'original' contratación se pudo observar con el arranque del proyecto de las Plantas productoras de gasolinas limpias, una obra iniciada en el 2010 con una estimación de 7, 926, 082, 222 (siete mil novecientos

---

<sup>46</sup> Modelo jerárquico de administración que, según Weber, permite a la empresa organizarse desde la *legalidad* en unidades especializadas en las cuales fluye la información financiera y técnica de arriba hacia abajo; donde las órdenes se *obedecen*, las unidades cooperan y la toma de decisiones parte de un procedimiento gubernamental y centralizado. (Navarro, 2008; Weber, 2007)

<sup>47</sup> Instituto creado para regular y supervisar la explotación y extracción de carburos de hidrógeno del país.

veintiséis millones, ochenta y dos mil doscientos veintidós pesos) (Pérez, 2017). Un plan que, bajo el esquema flexible incorporado por ley, dejó a un lado las condiciones de declive -la deuda- y se colocó en licitación pública a cualquier empresa privada que dotara de una adaptación a los `costos` de inversión -subcontratación-, capacidad para efectuar tareas diferentes -polivalente- y la ejecución de la obra en un menor tiempo (Balderas, 2006).

Así el proyecto quedó a cargo de ICA Flúor Daniel, empresa que ofreció un costo operativo mínimo en la construcción de la planta mediante la subcontratación de mano de obra y el uso del modelo de organización por proyecto<sup>48</sup>. Este último le permitió contratar pequeñas y medianas empresas para cubrir paralelamente algunas áreas del proyecto y culminarlo `justo a tiempo`. Por su parte, estas compañías<sup>49</sup> al poseer una estructura independiente a ICA también se apegaron a la subcontratación de personal, ya que después de cumplir con las funciones transferidas debieron volver al mercado de servicios industriales. En otras palabras, a un estado de incertidumbre o `disponibilidad` a cualquier proyecto ignorando el cuándo, el tipo y el número de personal que el futuro cliente requerirá.

Y de eso se trató la eficiencia, del desapego de responsabilidades en una cadena empresarial, de Pemex al contratar a ICA, de ICA al contratar a un sin número de compañías; dividiendo a los trabajadores mediante la subcontratación en tres o cuatro categorías contractuales: sin sindicato, sin prestaciones, sin seguridad en el empleo o con salarios que tendieron a ser más bajos (Balderas, 2006:32-33).

Ni las innovaciones ni las estrategias flexibles consiguieron evitar los daños acarreados; las bajas de producción de petróleo y refinados se tornaron rutinarios, la infraestructura en refinación se mostró cada vez más deteriorada y la deuda se robustecía sin control<sup>50</sup>. Este entorno de ineficacia sólo se llegó a contemplar a partir de sucesos de escándalo público, ejemplo de ello lo representó la explosión de la Planta de alquilación en la refinería de Salina

---

<sup>48</sup> Desde la perspectiva del desarrollo organizacional se menciona al modelo de organización por proyectos, en el cual se crean unidades departamentales temporales que desaparecen al concluir el proyecto, mismas que pueden adquirir empresas del sector de construcción, mantenimiento, diseño o mercadotecnia, entre otros. (Navarro, 2017:21)

<sup>49</sup> Las compañías en su mayoría fueron locales. Algunas de ellas fueron: GOLTRA, Pinturin, Olan y Fervalz. (Auxiliar de ICA Flúor, 2015)

<sup>50</sup> En el 2012 la deuda fue de 786 mil 859 millones de pesos (mdp); para 2013, escaló a 841 mil 240 mdp y siguió en aumento en posteriores años. (García, 2017)

Cruz en el 2012, dos años después de iniciar y casi concluir la planta de gasolinas limpias. Un evento que además de retrasar el abasto de combustibles, por no decir la eficacia, demostró la inseguridad en la que viven los trabajadores y la población en general día con día ante la falta de reparación y mantenimiento del complejo petrolero.

Las explicaciones dadas por analistas económicos y políticos respecto a la incertidumbre productiva de Pemex suelen estar concentradas en “la ineficiente gestión [administrativa, técnica y operativa] de la empresa, [...] la excesiva intervención del gobierno federal en sus finanzas...y su deficiente política de recursos humanos” (Juárez, 2017:5). En relación al tema de los recursos humanos, si bien se insinúa que su carencia radica en la mala distribución y asignación de puestos en el personal de base; en realidad el problema suele estar asociado a la relación política y laboral que mantiene Pemex con el STPRM. Vínculo que, traducido desde la competitividad, impide el completo ingreso de la flexibilidad laboral y, en consecuencia, impacta en las decisiones de la organización que dan lugar a la baja productividad.

Conviene aclarar que no existe una intención por analizar si las causas señaladas son fidedignas. El propósito aquí radica en exponer los argumentos que han sido utilizados como justificaciones para impulsar las reestructuraciones y, con ellas, la promesa de retirar a Pemex del sombrío entorno de la improductividad y guiarlo a la competitividad del mercado global petróleo, aunque ese camino fuese inestable y eventual. Pues este marco de acciones estructurales realizadas a nivel macro y meso de la empresa, esboza las condiciones que posee el escenario laboral que debieron y deben enfrentar las trabajadoras en Pemex, específicamente en la refinería “Ing. Antonio Dovalí Jaime”.

Tal es el caso de la tercera ola de reestructuración promovida por el Estado y aprobada en la reforma energética del 2013. Misma que, de nueva cuenta, trajo consigo estrategias competitivas; medidas que van desde la reducción de operaciones, ajustes del personal a desinversiones. Pero con una pequeña y gran diferencia, la definición legal de Pemex cambiaría de ‘empresa monopólica del Estado’ a ‘empresa productiva del Estado’; denominación que la excluye de la Ley federal de entidades paraestatales (Rosendo, 2018).



Para desvincular a Pemex del Estado, la reforma requirió realizar cambios en los artículos 25, 27 y 28 de la Constitución. Dichas modificaciones, concedieron que los organismos subsidiarios (PEP, PR, PGPB y PP) se `innovaran´ en siete empresas productivas subsidiarias: “Pemex Exploración y Producción (PEP), Pemex Transformación Industrial (PTI), Pemex Perforación y Servicios (PPS), Pemex Cogeneración y Servicios (PCS), Pemex Fertilizantes (PF), Pemex Etileno (PE) y Pemex Logística (PL); cada una con sus respectivas compañías subsidiarias y filiales” (Informe Anual 2015, 2016:8-10).

Esta hipersegmentación de Pemex tuvo como principal objetivo compartir sus funciones con empresas privadas nacionales o extranjeras y operar con estas en consorcios o asociaciones. Es decir, mediante este mecanismo el sector privado adquirió el poder de participar, bajo la legalidad, en actividades de comercialización, exploración y producción de hidrocarburos, refinación y transformación industrial, entre otros; siempre bajo la supervisión y regulación del Estado, pues pese a todas estas concesiones, el petróleo aún es irónicamente de `vuestra soberanía´.

A raíz de esta tercera reorganización, Pemex comenzó un proceso de depuración en el área de negocios y recursos humanos. En los negocios se apoyó de su nuevo aliado, el sector privado, para impulsar proyectos en las diferentes empresas subsidiarias utilizando cuatro tipos de contrataciones: “producción compartida, utilidad compartida con participación de terceros, licencias a privados y licencias de servicios” (Juárez, 2017:28).

La permisión y variedad en la contratación fortaleció el uso de la estrategia de reducción de personal, provocando el recorte de una cuarta parte del total de la plantilla laboral de Pemex. El procedimiento para lograr esta innovadora estrategia de `despidos´ se basó en el recorte de plazas de `personal temporal´ y `personal activo en edad de jubilación´, tanto de trabajadores de la STPRM como de confianza<sup>51</sup>. De esta manera, Pemex acumuló, en términos absolutos, 45 mil 488 desempleados hasta el 2017 (Juárez, 2017), un efecto

---

<sup>51</sup> Es necesario aclarar que la noción de `empleados temporales´ incluyen a trabajadores de confianza y los llamados `transitorios´ del STPRM que poseen una contratación eventual; no obstante, su convenio se traza directamente con Pemex, es decir, no existe una empresa de servicio precediendo la relación laboral. Por lo que, para reducirlos se requirió suprimir o aminorar el número de plazas o categorías labores en Pemex al ceder dichas responsabilidades laborales a las empresas de servicio (compañías privadas).

interpretado económicamente como `necesario` en una reestructuración enfocada en la eficiencia y la eficacia.

Lo insulso de la reducción, según analistas económicos como Juárez Cao (2017), está en su limitado alcance en relación al desequilibrio que existe entre el número de empleados y los estándares de productividad y rentabilidad de Pemex por trabajador<sup>52</sup>. De ahí, su demanda por modificar la condición contractual de `seguridad` que Pemex construyó con sus trabajadores de base, principalmente con los asociados a la STPRM, al representar la “fuerza retrógrada” de lo estable y permanente.

Esta perspectiva económica y empresarial permite dar cuenta de lo que omiten o se omite en las reestructuraciones acerca de las particularidades en la producción; por ejemplo, el número de personal y las actividades requeridas según el tipo de petróleo, las condiciones sociales y de medio ambiente que detenta cada país, entre otros; en tanto son aspectos insignificantes con respecto a la `carga laboral`. Noción que es entendida a modo de “impedimento” para que Pemex acceda a la competitividad; colocando lo flexible como la única respuesta a los vertiginosos cambios que demanda la industria petrolera competitiva<sup>53</sup>.

Cuadro 3. Resultados de la estrategia de reducción de personal

Empleos por su tipo de relación laboral con Pemex									
Año	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total, Pemex	153,494	154,868	156,282	156,282	161,089	153,085	136,543	125,598	116,601
Plazas Definitivas	133,593	134,320	136,549	137,599	139,247	136,143	122,533	119,720	111,363
Plazas Temporales	19,901	20,548	20,269	18,683	21,842	16,942	13,695	5,424	4,697
Confianza	29,017	30,297	30,583	30,344	32,017	31,581	25,349	22,349	19,751
Sindicalizados (STPRM)	116,129	117,071	119,978	120,353	122,757	121,504	110,879	103,494	96,309

Adaptado para fines de la investigación (Juárez, 2017)

<sup>52</sup> Esta perspectiva de rendimiento y productividad por empleado se vio reflejado en el estudio del economista Miguel A. Oropeza, quien antes de la reforma energética utilizó el indicador de coeficiente de utilización de mano de obra (eficiencia operativa y rotación de activos), donde Pemex obtuvo la eficiencia más baja entre las empresas públicas, mixtas y privadas (Oropeza, 2010).

<sup>53</sup> Un ejemplo, de otras empresas que han optado por reducir su personal se encuentra Petrobras, empresa brasileña que al sufrir pérdidas netas por 360 millones de dólares en 2016 y una caída en 5% con respecto al año anterior implementó una profunda reestructuración, misma que redujo el número de gerencias en un 43 %, que ascendía en 5 mil 300 personas, así también aplicó una reducción de sus prestaciones para disminuir su endeudamiento (Moraes, 2017)

Entonces, aceptar un perfil flexible posibilita el recorte de 40 mil empleados en el periodo de un año, si así lo requiere la fluidez de la inversión productiva. Tal es el caso de las empresas de servicio privadas que debieron asumir la cancelación, suspensión y retraso del pago de sus contratos con Pemex mediante la reducción de su personal<sup>54</sup>. Una acción ‘conveniente’ que surgió a raíz de la depuración de negocios iniciada en Pemex por la reforma del 2013. ‘Conveniente’ en tanto eran empleos acordados a través del esquema laboral de la subcontratación, es decir, una fuerza de trabajo que se reclutó en términos eventuales y sin derechos a prestaciones sociales para despedirse con rapidez y a menor costo.

Actualmente la tercera reestructuración aún no ha concluido. Existen diversos planes o estrategias que están por iniciar. Por ejemplo, solo para el caso de la refinería “Ing. Antonio Dovalí” existe la planeación de reconfigurar las Plantas Hidros I y II (Ver Anexo 3), construir cuatro nuevas Plantas de hidrógeno y azufre, una Planta para tratamiento de aguas amargas y la caldera TV 7 del sector de servicios especiales. Un mega proyecto, publicado desde 2016, que sería liderado por la compañía española Arendal S. de R. L. de CV, la cual idealmente contrataría alrededor de 5 mil obreros (Domínguez,2016). No obstante, hasta el momento dicho proyecto sólo se ha mostrado en los diarios de Salina Cruz y en la esperanza de los trabajadores subcontratados -flexibles- que siguen esperando su llegada.

En tanto, los actos ya experimentados en la refinería “Ing. Antonio Dovalí” con esta última reestructuración han sido la desaparición de áreas y puestos de trabajo; por ejemplo, del Departamento de Adquisiciones y la categoría de Obrero general en todo el organigrama laboral, respectivamente. Así también, se llevó a cabo el recorte de personal mediante la supresión de puestos, la aplicación de jubilaciones al ‘personal en edad’ y la cancelación de plazas al personal ‘transitorio’; disminuyendo la plantilla laboral agremiada del STPRM en un total de 2 376 para el 2017 (Diario de Campo, 2017); 856 trabajadores menos de los matriculados en el 2015 (Diario de Campo, 2016).

En suma, las reformas de 1992, 2008 y 2013 aplicadas en Pemex bajo el propósito de aumentar su eficiencia y rentabilidad protagonizan el constante intento del Estado, ahora

---

<sup>54</sup> La caída en la producción de Pemex registrada en el 2015 causó la pérdida de 40 mil 589 empleos, de 2015 a 2016, entre los estados de Veracruz, Tabasco y Campeche (Flores *et.al*, 2016)

empresarial y `flexible`, por emular los modelos de organización privada. No obstante, Pemex al constituirse bajo la imagen de empresa pública integrada asumió objetivos más allá de buscar la utilidad productiva; entre ellos se encuentran, por citar algunos, la creación de empleos, incrementar la demanda de consumo, desarrollar infraestructura, fomentar la economía, etc.

Por lo tanto, cada modificación implementada desde la primera reestructuración hasta la más reciente no parte de ningún análisis -ni técnico ni laboral ni contextual- de cada subsidiaria de la empresa, sino de la negociación entre tendencias políticas que poseen intereses e influencias asimétricas entorno al modelo de regulación económica adquirido por el Estado: flexible y competitivo. De ahí que los cambios legales y administrativos realizados no han logrado alcanzar `el` tan codiciado `objetivo` de la eficacia y eficiencia, pero si ha otorgado terreno a la estrategia de la flexibilización laboral: incertidumbre y temporalidad de la fuerza de trabajo, percibida desde la producción como `desechable` o intercambiable.

Esta tendencia se puede observar en las `innovaciones` implementadas en cada reforma, entre las cuales se encuentran tres que son significativamente recurrentes: 1) la subcontratación de servicios con el sector privado, 2) la participación privada en áreas estratégicas y 3) la adopción de estilos gerenciales del sector privado (Navarro, 2008). Mecanismos que, por el constante ir y venir de los procesos dirigidos hacia el alcance de la eficiencia y eficacia, han promovido el aumento de la deuda, convenios con empresas de servicio privado (*outsourcing*) para realizar actividades que eran exclusivas de Pemex, un sistema de contratación que permite encubrir legalmente despidos masivos (la subcontratación) y la modificación del acuerdo contractual `seguro y permanente` entre Pemex y el STPRM, mismo que ha derivado en despidos y reducción de prestaciones sociales.

### ***Mientras tanto en la STPRM...***

Los procesos de reestructuración antes reseñados, centrados en la movilidad de la empresa y su productividad, permiten ubicar los distintos ciclos que componen a la refinería de Salina Cruz, mismos que van desde su planeación, construcción, desarrollo y alteraciones productivas -entre las cuales está la reducción de su personal-, una serie de acontecimientos ligados a decisiones estructurales emitidas por el Estado y su incursión al régimen económico

flexible. Pero para adentrarse con mayor profundidad al espacio laboral que representa la refinería y su impacto en la dinámica laboral de las trabajadoras, es indispensable dar cuenta de la posición institucional que tuvo el sindicato petrolero (STPRM) respecto a las reestructuraciones y el efecto que sus acciones tuvieron en la vida laboral de las trabajadoras.

De tal forma, el espacio de la refinería se mostrará a través de sus distintos ritmos: los ritmos contruidos por las múltiples interacciones que existen entre los trabajadores, el sindicato, las compañías y los gerentes, con la función de lograr los procesos administrativos y tecnológicos adecuados para transformar el petróleo crudo; los ritmos emitidos por los rumores, las risas, las discusiones, las alianzas que van construyendo o confrontando los trabajadores en su paso por la fábrica, prácticas que si bien no están vinculadas directamente con el objetivo de la producción sí están intersectadas por la perspectiva de género que posibilita la división sexual del trabajo.

En el curso de la historia de Salina Cruz, el STPRM se dio a conocer con la actividad de 20 trabajadores encargados de la agencia regional y terminal de ventas de Pemex en las instalaciones de la terminal marítima, quienes “despachaban chapopote, diésel y gasolina que venían en carros tanques [ferrocarril], ya que en ese tiempo no había tuberías...” (Jubilado del STPRM, 2016). Estos primeros trabajadores, todos varones, se les otorgó la imagen de líderes o fundadores del sindicato al promover en las oficinas rectoras del STPRM la solicitud como subdelegación de la sección rectora de la zona sur, la n° 10 con sede en Minatitlán, Ver., en el año 1939.

La solicitud obtuvo su aprobación el 26 de noviembre de 1939 gracias a las venideras inversiones a la terminal marítima y la adquisición de los 20 trabajadores de un contrato de base con Pemex. La organización de esta primera fase se basó en el Comité Ejecutivo General (CEG)<sup>55</sup>, aparato que reguló (y aún lo hace) a los trabajadores a nivel nacional desde la sección rectora (n° 1) ubicada en Ciudad Madero, Tamaulipas.

---

<sup>55</sup> El comité ejecutivo general (CEG) está compuesto por “secretario general, secretario de interiores de actas y acuerdos, secretario de exterior y propaganda, secretario tesorero, secretario del trabajo, secretario de la organización y estadística” (Contrato colectivo, 2009-2011). Esta misma organización la conforma el comité ejecutivo local o cuerpo de gobierno de las demás secciones del sindicato, agrupaciones de trabajadores sindicalizados elegidos por la plantilla sindical de cada sección para representar intereses y derechos laborales

Es necesario aclarar que el STPRM se instituyó como un sindicato nacional de industria en 1935, categoría que le permitió extenderse a través de secciones en cada región donde se desarrolló la industria petrolera. De ahí que, el sistema sindical petrolero esté compuesto por 52 secciones, mismas que están dirigidas por tres secciones rectoras: la n° 1 de Ciudad Madero, Tamaulipas, ubicada en el norte; la n° 30 de Poza Rica, Veracruz, localizada en el centro; y la n° 10 de Minatitlán, Veracruz, situada en el sur.

La presencia y fortaleza del sindicato en la industria petrolera se incrementó a partir del contrato colectivo de trabajo celebrado con Pemex en 1942, en tanto que adquirió el reconocimiento legal de negociador o interlocutor entre el trabajador y el patrón para resolver asuntos laborales colectivos e individuales; así como la autorización de ser el único medio legal para contratar la fuerza de trabajo destinada a la industria petrolera.

El reciente convenio de trabajo colectivo, el proyecto Puertos Libres y la creciente actividad petrolera en el puerto de Salina Cruz con la apertura al mercado internacional, trajo consigo la necesidad de aumentar el número de trabajadores en la agencia de ventas de Pemex y, por ende, una ampliación a las filas de agremiados para el sindicato petrolero. Adquiriendo 33 trabajadores con derecho a una base, de los cuales había dos mujeres, ambas bajo la categoría de taquimecanógrafas debido a que las mujeres sólo se requerían para dos tipos de trabajos: oficinistas o `afanadoras`<sup>56</sup>.

La limitación que tenían las mujeres a dos prácticas laborales se basó en las habilidades que los representantes sindicales de Salina Cruz le asignaron al género femenino, los cuales se restringían: al `cuidado del hogar`<sup>57</sup>, conocimiento de corte y confección o taquigrafía. Esta perspectiva derivó en la imposibilidad de las mujeres de acceder a otro puesto de trabajo de

---

ante las distintas áreas industriales de Pemex, manteniendo las indicaciones, recomendaciones, sugerencias y órdenes del CEG.

<sup>56</sup> Palabra que se refiere a las distintas actividades que se realizan para limpiar las áreas de trabajo: barrer, trapear, tirar la basura, lavar los baños, etc.

<sup>57</sup> Se entiende la expresión `cuidado del hogar` a las tareas involucradas en el funcionamiento de una casa y para una familia, tales como cocinar, poner y servir la mesa, limpiar, ordenar, realizar las compras de los alimentos diarios, pagar las cuentas, cuidar a los niños o adultos mayores; siempre buscando ser servicial con los demás, entre otras actividades.

cualquier otra área que no estuviera relacionada con las dos categorías propias de su género, al menos así fue hasta el año 2000.

Por otra parte, los 33 trabajadores que obtuvieron base en Pemex no representaron toda la plantilla laboral que la agencia de ventas empleó durante los años 40, existían muchos más trabajadores; sin embargo, éstos últimos no poseían ningún lazo familiar con los fundadores del sindicato en Salina Cruz, por lo que ni la existencia de un contrato colectivo ni su afiliación al sindicato ni su tiempo laborado les permitió de una base en Pemex. Para esta población, el derecho a una base dependía de la autoridad sindical, misma que se inclinaba a las redes familiares, mecanismo que sí les permitió a los 33 trabajadores adquirir el `beneficio` de la base. Por lo tanto, la familia le ganaba al mérito.

La lógica de familia poco a poco se fue esparciendo en la relación líder sindical-trabajador, hasta lograr legitimidad en la lógica burocrática del sindicato. Esto es posible advertirlo a través de su acta constitutiva y estatutos generales (2000), específicamente, en el título tercero, capítulo I y V, dedicado a la estructura sindical, derechos a los socios activos, derechos a los jubilados y los derechos de los familiares de los socios activos, por mencionar algunos.

En estos estatutos podemos encontrar que la estructura sindical está dividida en: socios activos, trabajadores que prestan sus servicios directamente a la industria petrolera con carácter de planta<sup>58</sup>; socios jubilados, los que han dejado de prestar sus servicios a la industria, pero que continúan perteneciendo al sindicato; y socios supernumerarios, los trabajadores que, si bien carecen de una base en la empresa, prestan servicios transitorios<sup>59</sup> y están inscritos en el registro del sindicato (Novelo, 1989).

Los socios supernumerarios, también reconocidos como `trabajadores transitorios`, pueden ser cualquier persona que cumpla los requisitos oficiales del sindicato: haber cumplido 16 años de edad, saber leer y escribir, justificar buena conducta, hacer el depósito de cuota de

---

<sup>58</sup> Los trabajadores de planta son aquellos asalariados contratados para laboral de manera regular y permanente para Pemex (Contrato colectivo, 2009).

<sup>59</sup> Trabajadores asalariados que ingresan para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada (Contrato colectivo, 2009).

inscripción, tener recomendación de dos socios activos, entre otros aspectos (Estatutos, 2000: 31). Esta posibilidad de ingreso sin aparente distinción familiar, hecha a través del reconocimiento legal del sindicato como interlocutor de los trabajadores, estuvo supeditada al beneficio personal de los líderes y al derecho de los socios activos.

El beneficio para los líderes se puede observar en dos proyectos. El primero, se trató de la cláusula 36 del Contrato Colectivo de Trabajo en 1947 y el segundo, del Programa de Obras Revolucionarias, Sociales y Políticas o Sociedades Cooperativas de Consumo del STPRM. Por el lado de la cláusula, Pemex adquirió la posibilidad de ceder obras que excedían de sus capacidades a empresas particulares -compañías-. Esta permisión le concedió a la dirigencia sindical actuar como un grupo empresarial que, al principio, intervino bajo la Comisión Nacional de Contratos con la intención de proponer a los contratistas emplear a socios del sindicato o bien pagar cuotas diarias por cada trabajador sindicalizado que no empleara; para después asumir la completa función de contratista adquiriendo, por ejemplo, contratos de perforación con Pemex.

Por su parte, las Sociedades Cooperativas de Consumo surgen desde la administración sindical con el objetivo de crear un circuito económico que proveyera de una vida más accesible y cómoda a los socios activos. Este circuito logró su legalización en 1971 al incorporarse bajo la cláusula 173 y 256 del contrato colectivo de trabajo. Así, el sindicato adquirió una cadena de empresas que, solo en Salina Cruz, abarcó durante “1978 a 1989 cinco tiendas de consumo, una granja avícola, un cinema, una fábrica de block, un taller mecánico, una funeraria, una gasolinera, una refaccionaria, ranchos ganaderos, una granja porcina, cooperativas de transportes y un centro recreativo” (Herrera, 1998: 23-24).

En ambos procesos, los líderes sindicales requirieron de los trabajadores transitorios para que laboraran eventualmente con las compañías, las obras extra contractuales convenidas con Pemex y en cada empresa de la sociedad cooperativa. Dado que su condición transitoria proveía de una fuerza de trabajo por debajo de los derechos y prestaciones mínimas de las



que goza un trabajador de planta<sup>60</sup>, éstos se convirtieron en una fuente adicional de ganancia tanto para el sindicato, Pemex y los contratistas privados.

En tanto, el ingreso supeditado al derecho de los socios activos refiere a la posibilidad del trabajador de planta con antigüedad de diez años a “solicitar se inscriba en la sección o delegación [sindical]...a un hijo, hija, hermano, hermana o hijo adoptivo...para que labore transitoriamente en la industria” (Estatutos, 2000:54). O al momento de alcanzar la jubilación, sea propuesto al hijo, hija, hijo adoptivo, hermano o hermana del trabajador, previamente registrado como derechohabiente en la sección o delegación sindical, para cubrir la plaza vacante, si la empresa lo solicitara. Incluso, en caso de muerte del socio activo, se le otorgaba una plaza vacante al hijo, hija, esposa, hijo adoptivo, hermano o hermana “con el fin de que la familia del desaparecido dis[pusiera] de un ingreso que le ayude a solventar las necesidades del hogar” (Estatutos, 2000:57). En otras palabras, el mecanismo de ingreso a Pemex también formó parte del proceso de disciplinamiento que el sindicato implementó para sostener su sistema de dominación hacia sus socios activos; en tanto posibilitó la incorporación de la descendencia o linaje familiar del trabajador a la empresa, inyectando la idea de una seguridad laboral *inacabable* y la importancia de creer en la institución que lo hace posible.

En este sentido, la burocracia sindical al gozar de la legalidad para proveer de la fuerza de trabajo a Pemex, construyó una imagen y una función que se contraponen: simular la figura de protector de los derechos e intereses de los trabajadores establecidos en el contrato colectivo y actuar de contratista (agencia de trabajo) en beneficio personal (los líderes sindicales) y de la empresa al controlar la posibilidad de obtener o no un contrato de trabajo en la industria petrolera. Este control lo llevó a un punto de institucionalizar la práctica de la venta de contratos y plazas a los trabajadores transitorios<sup>61</sup>, quienes bajo la `militancia

---

<sup>60</sup> Bajo la categoría de socio supernumerario, las prestaciones logradas en el contrato colectivo también son transitorias, dado que el trabajador solo puede disfrutarlas por el tiempo que esté contratado. Por dicha condición, no todas las prestaciones están a su alcance, por ejemplo, le son negadas: becas para estudio, pago de tiempo insalubre en plantas petroquímicas, pago por indemnización, derecho a jubilación, la posibilidad de heredar el puesto de trabajo, etc. (Orozco,1978)

<sup>61</sup> Con fecha 14 de mayo de 1975, un periódico capitalino informa el caso del trabajador “José Luis González, [quien] presentó una denuncia en la procuraduría general de la república, contra Sergio Martínez Mendoza secretario general de la STPRM, por la venta de 1 600 plazas cuando fue secretario de la sección 10 de

sindical´ creían justificar su lealtad y, por ende, acceder a la esperanza de obtener, algún día, un contrato.

La `militancia sindical´ representó una práctica exigida por el sindicato a sus asociados para demostrar el nivel de compromiso o lealtad hacia los líderes, esto independiente de cualquier transacción económica realizada para conseguir un contrato. Desde entonces, la militancia implicó (y aún lo hace) un intercambio social de sonrisas, apretones de mano y participación constante en actividades sindicales, cívicas, políticas y sociales, todas organizadas por la sección, delegación o subdelegación del sindicato, en apoyo a los intereses del propio sindicato. Por lo consiguiente y dependiendo del grado de obediencia y sumisión en cada participación y el juicio de buena o mala calidad que le otorgara la dirigencia a dicha militancia, el trabajador estaría más cerca o más lejos de alcanzar un contrato.

Es necesario aclarar que, el dispositivo de la `militancia´ no fue exclusivo a transitorios, al contrario, nadie estuvo excluido de este procedimiento ni siquiera quienes poseían redes familiares con los representantes sindicales, que también era socios activos. Aunque, la ficción de la idea de familia logró difuminarlos con otros términos: solidaridad y simpatía al padre, hermano, tío, primo o sobrino. Pues, cómo negarse apoyar a un familiar y más si buscas un ascenso o un permiso; eso conllevaría a conflictos que excederían las fronteras administrativas sindicales. He ahí las limitantes que genera el colocar a un padre o un tío en la administración sindical, quién continúa actuando por su relación de parentesco en el ámbito laboral (Harvey, 1998).

Entonces, si bien la situación salarial y prestaciones sociales de los trabajadores de base eran -y lo siguen siendo- más elevadas en el contrato colectivo en relación a los demás trabajadores, también ellos eran objeto del dominio de los líderes, personajes que a medida que la industria petrolera iba expandiéndose se fueron emancipando de la masa laboral utilizando el parentesco, basado en un sistema paternalista, para dominarlos y perpetuar su control.

---

Minatitlán; las plazas vendidas a 50 y 80 mil pesos, y los contratos de 28 días, en 500 y 800 pesos” p. 10 (Excélsior, 14 de mayo de 1975, p. 4A, en Orozco1978).

En el contexto de Salina Cruz, este panorama se evidenció con más claridad cuando la delegación N° 1 sindical de la sección N° 10 desapareció para constituirse en la sección N° 38<sup>62</sup>, dictamen que se obtuvo meses después de haber concluido la construcción de la Planta de almacenamiento en la terminal marítima y el oleoducto entre Minatitlán y Salina Cruz. Ampliación que alteró la plantilla de trabajadores al aprobar 75 vacantes con base, mismos que sirvieron para la formación del primer escalafón<sup>63</sup> del único centro de trabajo que Pemex poseía en Salina Cruz: la terminal marítima (Herrera,1998:9,10).

De manera simultánea a este crecimiento en la estructura sindical se fortaleció la idea de *familia*, pues al aumentar el número de trabajadores y, por ende, de ingresos económicos por venta de contrato; se hizo indispensable fortalecer la imagen de *familia*, en la cual el líder simulara ser un padre protector no solo de los derechos laborales de sus asociados, sino también de su bienestar social, ya que

“El sindicato, tomando en cuenta el concepto [sic] de la realidad mexicana y la obligación que tiene de luchar con todos sus recursos legales para lograr un positivo beneficio para sus agremiados...declara que intervendrá en las actividades políticas del país...para realizar en la práctica los objetivos de nuestra doctrina...” (Novelo, 1989:111).

Bajo este argumento, la administración de la sección 38 comenzó a involucrarse en la vida política de Salina Cruz, primero, ofreciendo apoyo en la pavimentación de las principales calles de la ciudad, colocando sistemas drenaje y alumbrado público, negociando con Pemex la construcción de la colonia petrolera para satisfacer las necesidades de vivienda de los trabajadores, entre otras obras; para después, y habiendo demostrado `su imagen de benefactor social´, conjugar el sistema sindical con el cuerpo de gobierno municipal ocupando el puesto de presidente desde 1978 (INAFED, 2007).

El periodo de dominio sindical se fortaleció aún más con la aprobación del proyecto de la refinería y su inauguración en 1979 al incrementar la plantilla laboral requerida por Pemex, tanto de planta como transitoria, y con él, el número de socios sindicales que transferían cuotas ordinarias (5% del salario percibido por socio activo) y los pagos económicos para

---

<sup>62</sup> El dictamen se aprobó el día 11 de septiembre de 1951 por la comisión ejecutiva general del STPRM (Herrera, 1998:9).

<sup>63</sup> El término escalafón refiere a las listas o relaciones de trabajadores de planta sindicalizados de Petróleos Mexicanos, ordenadas y clasificadas de conformidad al reglamento de ascensos (Contrato Colectivo, 2005:6).

obtener un contrato, una planta o un ascenso. Además, controlaba toda la fuerza de trabajo no asociada al sindicato en el proceso de construcción de la refinería, desde que adquirió el cargo de `superintendente de proyectos y construcción de obras´ en Pemex.

“toda compañía...se tenía que ver con [el representante sindical], porque sino no había proyecto...y ya llegaban [los contratistas] a la oficina [y] decían: somos de la compañía fulana de tal, qué tanto de obras traen [preguntaba el representante], traemos tanto de obra [contesta el contratista], qué cantidad de dinero [representante], una cantidad de dinero así asa [el contratista], cuántos obreros van a querer [representante]; a veces 150, a veces 200, a veces 500...a veces les decía: yo en eso no me voy a meter, traen su gente, yo ahí no me meto, ustedes propongan nombre...eso sí, cuando yo les mande a alguien, aun recomendado lo meten inmediatamente, no lo vayan a dejar afuera porque me voy a enojar, entonces, las facilidades que le estoy dando se van a acabar, así que por favor me atienden cuando yo les mande a alguien. Y les [colocaba] un delegado<sup>64</sup> [un supervisor del sindicato] para vigilar si los trabajadores tenían su agua, que el agua tuviera sombra y así...” (Jubilado del STPRM, 2016).

El control sindical alcanzado se comenzó a agrietar cuando el Estado decidió abandonar el esquema de sustitución de importaciones para dar entrada al libre comercio, una perspectiva que prescindía de un negociador entre la fuerza de trabajo y la empresa. Este golpe se advirtió con la descentralización promovida por la ley Pemex de 1992 -1º reestructuración-, acción que llevó a incrementar la participación de gerentes para todos los organismos subsidiarios desprendidos de Pemex (PEP, PR, PGPB y PP).

El objetivo de aumentar el cuadro directivo, según la visión empresarial del Estado, era “constituir una administración de intermedios con el fin de librar a los altos funcionarios [de Pemex] de las tareas operativas y rutinarias y consolidar así una gestión más *eficiente*” (Navarro, 2008:21). Pero, detrás de esta estrategia `pura y netamente eficiente´ se aplicó uno de varios dispositivos de contención al STPRM; ya que, al ensancharse el órgano de dirección de Pemex -de 52 a 103-, el STPRM debió de contraer el número de delegados que fungían como supervisores de las tareas rutinarias realizadas por los trabajadores en cada área laboral, disminuyendo así su control en la regulación del mercado laboral.

Acompañando a esta pérdida de autoridad, estuvo la supresión de sus derechos preferenciales en la contratación de obras con Pemex y su apreciado cargo de `superintendente de proyectos

---

<sup>64</sup> Los delegados son trabajadores de planta que son designados por el sindicato en cada departamento de la industria para tratar exclusivamente con el jefe los requerimientos del sindicato, las reclamaciones o quejas de los trabajadores asociados al STPRM.

y construcción de obras'. Esto gracias a la reforma de Ley de Obras Públicas de 1984 mediante el cual "las obras por administración directa emprendida por las dependencias del Estado <<bajo ninguna circunstancia podrían participar terceros como contratistas...incluidos sindicatos, asociaciones y sociedades civiles>>..." (Novelo, 1989:5). Situación por la cual le suspendieron el pago del 2% por trabajador no sindicalizado subcontratado por las compañías privadas y, en consecuencia, su función de intermediario entre la fuerza de trabajo eventual y la industria petrolera.

Estas y otras disposiciones estructurales emprendidas por el Estado en Pemex, provocaron el descontento de los líderes sindicales, principalmente de Joaquín Hernández Galicia –alias, la Quina- secretario general de comité ejecutivo del STPRM a nivel nacional. Por lo que, el enfrentamiento entre el STPRM y Pemex no se hizo esperar, apareciendo en la escena denuncias sobre los costos en los que incurría la empresa al incrementar a su personal de confianza<sup>65</sup>, amenazas de lucha por `la autonomía del sindicato', protestas por los aumentos a la gasolina, rechazo público al candidato del PRI a la presidencia, Carlos Salina de Gortari, entre otros (González, 2001; Gutiérrez, 2008).

Las disputas cesaron en 1993, cuando Romero Deschamps asumió la secretaria general del STPRM y la Quina se encontraba arrestado, juzgado y condenado a 35 años de prisión por evasión fiscal y almacenamiento de armas para uso exclusivo del ejército<sup>66</sup>. Bajo la nueva dirección, el sindicato pudo conservar la posición de intermediario de la fuerza de trabajo mediante un pacto de subordinación al nuevo régimen económico abanderado por el Estado y la reestructuración de Pemex, al aceptar que: 115 mil trabajadores fueran despedidos, la desaparición de 82 cláusulas del contrato colectivo de trabajo, la supresión de las sociedades cooperativas y la pérdida de sus posiciones políticas (Nájar, 1999).

El acatamiento al nuevo régimen no significó que el STPRM comenzara a explorar por primera vez el proceso de flexibilización laboral, dado que este mecanismo ya era parte de

---

<sup>65</sup> Trabajadores de tiempo completo y condición permanente, categorizados como indispensables para la organización, pero que también son adaptables y movibles geográficamente, si así lo requiere la empresa (Harvey, 1998:174,175)

<sup>66</sup> El 10 de enero de 1989 Hernández Galicia fue arrestado por elementos del Ejército Mexicano en su casa de Tampico, Tamaulipas. Se le acusó de los siguientes delitos: homicidio calificado, evasión fiscal por más de 3 mil 500 millones de pesos y almacenamiento de armas para uso exclusivo del Ejército. (s.n., 2013).

su estructura mediante el uso de los socios transitorios. La diferencia radicó en la pérdida de legalidad de ser el único medio por el cual Pemex y las compañías privadas debían obtener la fuerza de trabajo o, en todo caso, el permiso para acceder a cualquier fuerza de trabajo.

La pérdida de esta exclusividad llevó a que la flexibilidad laboral dejara de ser monopolizada y estuviera al alcance de todos los interesados, de las compañías privadas u otras organizaciones de trabajadores como CTM (Confederación de Trabajadores de México<sup>67</sup>), para el caso particular de Salina Cruz. Esto favoreció el ascenso de las incertidumbres laborales al privilegiar contratos temporales con jornadas largas y flexibles; es decir, la inseguridad sobre la continuidad laboral y salarial, degradando las condiciones laborales y reduciendo la protección social de los trabajadores al lado de una gradual disminución de la protección sindical promovida por el Estado en materia de legislación laboral, seguridad social y del empleo (Cano, 1998 en Rubio 2017; De la O, 2000).

La desprotección sindical se ha manifestado en distintos niveles, a escala nacional al mantenerse al margen del proceso de reducción del personal y retirarse del consejo administrativo de Pemex<sup>68</sup>, todo bajo el discurso de eliminar el exceso de personal que desequilibra las finanzas de la empresa y poder centrarse en temas de carácter estratégico y directivo que promuevan eficacia productiva más allá de temas de empleo, sueldos y recursos humanos.

Mientras que, a nivel regional o local, este proceso se ha experimentado de diferentes maneras en cada sección. Por ejemplo, la sección 38, a pesar de clausurar casi todas las sociedades cooperativas (quedando solo la funeraria y la asociación de transportes) y disminuir la participación política del sindicato en el cuerpo de gobierno municipal, ha conservado su imagen paternalista y protectora ante sus agremiados, no sólo porque aún

---

<sup>67</sup> La confederación se fundó 1936 con la intención de unificar a los trabajadores de toda la república para defender el derecho a huelga, de asociación sindical, de reunión y de manifestación pública, así como pugnar por la reducción de la jornada laboral (Lastra 2002, en Rubio 2017). Por lo que contó con la participación STPRM y otros sindicatos; no obstante, para 1996 el STRPM dejó de participar de manera activa en dicha central obrera (s.n., 2012).

<sup>68</sup> El consejo administrativo de Pemex estaba compuesto por 15 miembros, de los cuales 5 eran representantes del STPRM. Pero, a partir de la reestructuración producida por la reforma energética del 2013, el consejo prescindió de la participación de los 5 representantes sindicales (Rosendo, 2018)

existe el contrato colectivo, que se ha ido trastocando en cada reestructuración, sino por reforzar en su discurso el ideal de familia a través de otros mecanismos, en esta ocasión, basados en el entretenimiento: eventos deportivos, celebración de la semana santa, el 15 de septiembre (celebración de la independencia), la Vela 25 de Enero, entre otros.

Estos espectáculos han provisto al trabajador y su familia la posibilidad de reafirmar su pertenencia a la estructura sindical y, a su vez, legitimar su creencia en la existencia del mismo, a pesar de los cambios en las dinámicas laborales provocadas por la última reestructuración -2013- en la refinería “Ing. Dovalí”. Por ejemplo:

- Se inició un proceso de jubilación sin previo aviso, mismo que causó movimientos escalafonarios<sup>69</sup> que forzaron al trabajador de base a ascender a una nueva categoría, sin haberlo planeado y, por ende, desconociendo su forma de operación. Esto, en ocasiones, motivó al trabajador a rechazar su derecho al ascenso, permitiendo al siguiente en la escala laboral a adquirirlo, así sucesivamente, hasta encontrar a un trabajador que poseyera el conocimiento o deseara afrontar la responsabilidad del cargo. Se laceró, además, la tradicional capacitación del trabajador con más experiencia al trabajador ingresante o con un cargo menor en el proceso de movilidad laboral ascendente. Una lógica promovida en la organización interna de Pemex en sus inicios basada en la antigüedad.
- Se eliminó la categoría `Obrero´ en la refinería, situación que anuló la posibilidad del trabajador transitorio de obtener una base a través del movimiento escalafonario. Situación que exigió a los trabajadores transitorios realizar con mayor regularidad la `militancia´ para ser considerados en el proceso de contratación. Y a su vez, aprender a esperar a que todos los inscritos en cualquier departamento hayan disfrutado de un contrato en el año antes de solicitar uno nuevo.
- Se limitó a los transitorios a cuatro tipos de contrataciones eventuales: por día, por permisos de más de 7 días, por traslado médico y para cubrir la mitad del periodo vacacional de los trabajadores de base. Descartando el acceso a contratos de 30 días,

---

<sup>69</sup> Movilidad laboral ascendente de un puesto a otro en forma de pirámide.

dos meses o seis meses a través de su venta o por redes familiares. Impactando a su vez, en la posibilidad de obtener una base por antigüedad.

- Se suspendió la posibilidad de obtener una base por medio de las redes familiares, es decir, a partir de la jubilación, provocando un quiebre en la seguridad inacabable de la familia petrolera.

A su vez, la CTM, aprovechando las limitaciones impuestas al STPRM e ignorando la ley de Obras Públicas, decidió apropiarse del proceso de contratación de Pemex con las compañías privadas en Salina Cruz. Para ello, delegó la función al `sindicato de mano de obras´<sup>70</sup>, organismo encargado de proveer la fuerza de trabajo a las empresas de construcción y mantenimiento. De esta manera, la CTM sede Salina Cruz se convirtió en la nueva agencia de empleo -o intermediario- que respondió a las necesidades laborales de la industria petrolera proporcionando mano de obra competente a bajo costo y subcontratada.

#### *La nueva concesión de la subcontratación: la CTM en Salina Cruz*

La CTM a través de los delegados del `sindicato de mano de obras´ acude a las compañías privadas que poseen una contratación *outsourcing* con Pemex-Refinación -ahora Transformación Industrial (PTI)- para `presentar´ a la confederación y a sus afiliados con el dueño o el administrador de la empresa: “vengo de la CTM y este es el sindicato de mano de obra con el que vas a trabajar, este es el personal que tenemos, estos son los salarios que manejamos” (Delegada de la CTM, 2016).

Esta introducción suele conducir a dos posibilidades, la negociación o el rechazo. Si el empresario accede a negociar se coloca en la mesa los puntos a debatir; del lado empresarial las actividades a realizar, el personal que requiere y los horarios a cubrir; del lado sindical las horas extras, los días de descanso, los puestos y salarios del trabajador. En caso de lograr un acuerdo satisfactorio, el delegado obtiene la lista de requerimientos de personal que la compañía necesita, similar a una `agencia de contratación´ que responde a las necesidades

---

<sup>70</sup> Así suele referirse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Terraceros, Conexos y Similares en México.



laborales de sus clientes con personal que tengan las habilidades necesarias para satisfacerlas (Gabayet, 2006).

Si la empresa rechaza colaborar con el sindicato bajo el argumento de “traer a la gente que ellos quieran”, el sindicato decide tomar medidas de presión: “no los dejamos entrar... [a la refinería], nos paramos [y realizamos un bloqueo] con la clase trabajadora que está [con nosotros] porque quiere trabajar, hasta que no les quede de otra más que hacer el diálogo y hacer el trato” (Delegada de la CTM, 2016).

Al final, pese a cualquier opción, las compañías privadas suelen utilizar la fuerza de trabajo ofertada por la CTM. Pero, el aceptar no refiere a una pérdida en la flexibilidad laboral, sino acomodarse a la lógica flexible propuesta por un organismo específico; el mismo que para lograr su ‘misión’, “darle trabajo a la gente de Salina Cruz” (Delegada de la CTM, 2016), está dispuesto a reproducir la subcontratación con condiciones mínimas para el trabajador: tener derecho a una hora de comida, obtener vigencia en el seguro médico mientras dure su contrato, un salario mínimo, días de descanso, una jornada de trabajo de 8 hrs y pago de horas extras. Siendo estas tres últimas las condiciones más variables al depender del proyecto y el ritmo de trabajo acordado entre la compañía y Pemex.

De ahí que es posible trabajar “tiempo por tiempo”, lo que significa laborar de dos a tres horas extras o de lunes a viernes, para conseguir descansar los sábados y domingos. Una disposición empresarial que es evaluada por el sindicato en términos de ‘apoyo’, porque “pon tu que no puedan pagar una hora extra ni el fin de semana, pero [como la empresa no es] negrera, ni abusiva, les da un apoyo más, [así] la gente se siente más motivada, es más, luego dicen: compañía tal por favor, yo quiero ir ahí...” (Delegada de la CTM, 2016).

El tipo de trabajadores que ofrece el sindicato es el catalogado como “mano obrera”: ayudantes generales, albañiles, soldadores, aisladores, paileros, lamineros, eléctricos, maniobristas, “gente que trabaja en campo”. Pese a especializarse en ofertar a la ‘mano obrera’ dedicada a la construcción y mantenimiento, también han incursionado en perfiles profesionales: supervisores de seguridad, ingenieros, bomberos; aquellos denominados puestos de confianza por las empresas.

Su incursión se ha limitado a un proceso de enlace, es decir, a construir un lazo entre la empresa y el profesional a través de difundir que entre sus asociados existe dicha variedad de trabajadores. Sin embargo, en caso de obtener la solicitud, las condiciones de contratación dependerán exclusivamente entre los interesados: la empresa y el trabajador. Debido a esta posibilidad, la CTM es percibida entre los profesionistas como un medio de acceso al mercado laboral petrolero sin la obligación de continuar bajo su resguardo. Los únicos requisitos que necesitan cumplir el profesionista es la afiliación y la `militancia´ durante el tiempo que esperan algún contrato.

En realidad, la CTM emula muchas de las características del STPRM: ambas exigen militancia, cobran una parte por ofrecer sus servicios, aseguran ciertos derechos que no afecten al patrón y sirven de enlace. Se podría decir que la CTM es una versión posmoderna del sindicato petrolero; sin embargo, su principal eje es la subcontratación, a diferencia del STPRM que se legitima por el contrato colectivo.

En el proceso de afiliación no existe distinción entre `mano de obra´ y profesionistas. Primero se debe acudir a las oficinas de la CTM, apuntarse en una lista, colocar nombre, oficio o profesión, la categoría de trabajo que busca o está dispuesto a desempeñar y los trabajos que realizó con anterioridad. En seguida, se debe realizar un curso de inducción en el cual se le explica la función del sindicato, las obligaciones y los beneficios adquiridos al afiliarse.

Después del curso, que no dura más de dos horas, el trabajador se incorpora al momento de la espera, misma que se lleva a cabo en la `portada´ (primera entrada) de la refinería; a esta acción se le conoce como `militancia´, pues el trabajador debe acudir a la `portada´ de lunes a sábado de 7 am a 12 pm para registrarse en una lista con los delegados y esperar el llamado. Es importante acudir con regularidad a la `militancia´ porque es a partir de la constancia, reflejada en la lista, que el delegado decidirá a quién recomendar “porque hay gente que está diario...pues, obviamente es conforme van a la lista y conforme van llegando, así van ingresando o colocándose a las compañías, de acuerdo a la lista; si tu llegaste primero, entonces a ti te toca primero y así nos vamos en orden...[por eso] diario se tienen que apuntar, es una lista de asistencia...” (Delegada de la CTM, 2016).

Es por este mecanismo de afiliación y función de la CTM, por el cual se le asemeja con una `agencia de contratación`, en tanto que asume la relación laboral con los trabajadores al reclutarlos, seleccionarlos, encargarse de negociar con la empresa, admitir contrataciones individuales y temporales; eliminando la posibilidad de la protección que confiere la colectividad, prestaciones básicas como una pensión jubilatoria y la identificación de quién es el verdadero patrón o en otras palabras, el responsable de dicha contratación: el sindicato, la compañía o Pemex (Gabayet, 2006).

La única distinción a resaltar en el proceso de contratación es con las mujeres, de oficio o profesionistas, al existir prejuicios por parte de los empresarios, siempre varones, respecto a su capacidad, rendimiento físico o su sola presencia, la cual puede generar `situaciones` incómodas con el personal masculino. Por ejemplo, “la menstruación de cada mes... bueno, es que hay veces que algunas son descuidadas, no se previenen y se manchan, manchan su uniforme y [tienen que abandonar el trabajo], esa es otra presión que para nosotros [los empresarios] dentro de tiempo y de costos es pérdida... [otra presión es] que les duele el vientre [y] ya no pueden rendir en el trabajo...” (Delegada de la CTM, 2016).

Por tal razón, existen mujeres delegadas dentro de la CTM, para que éstas puedan conversar con las trabajadoras afiliadas, porque solo una mujer puede comprender y entender a otra mujer, mientras el hombre, carente de toda sensibilidad femenina, es incapaz de discutir esos temas; al menos eso dicta la matriz heterosexual. Dicha conversación surge para comunicarles de las precauciones que deben tener al momento de contratar con cualquier compañía; todo con el objetivo de evitar una mala imagen. ¿Y qué es una mala imagen, además de evidenciar una función biológica del cuerpo femenino mediante una mancha o una queja de dolor? Su capacidad reproductiva que es interpretada, comúnmente, igual a “te vas a embarazar [o] vas a buscar un marido...” (Delegada de la CTM, 2016) en vez, dedícate a trabajar, dirían en Salina Cruz.

Situaciones que colocan en un estado de alerta a los empresarios o los jefes de proyecto en tanto, según ellos, aumentan las posibilidades de tener que cumplir con el artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado B del artículo 123 Constitucional,

“las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrá derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad” (Ley Federal del Trabajo, 2015)

Una condición que no se pueden permitir en la subcontratación, porque implicaría aceptar pagar sin laborar y contratar un personal que cubra el descanso de la trabajadora, además de proveer condiciones adecuadas para el periodo de lactancia; lo que se traduce, desde el punto de vista empresarial, en gastos innecesarios. Este panorama desalentador para la perspectiva empresarial se suele combatir al crear una mala imagen de la trabajadora y evitando contratar “demasiado” personal femenino, tan solo el necesario para cubrir la cuota de género o los puestos de limpieza y `tramitóloga´, cargos donde las mujeres pueden demostrar una verdadera eficiencia, pues personifican al género femenino.

Veamos un ejemplo de lo anterior. El puesto de limpieza en realidad no existe dentro de la nomenclatura de la `mano de obra´; sin embargo, se asume que al otorgar un contrato de “ayudante general” a una mujer realmente se está contratando a una trabajadora que se desempeñe en las áreas domésticas: “barriendo, levantando los escombros...”, todo lo relacionado a la práctica de limpiar. En cambio, la `tramitóloga´ es la mujer que adquiere un contrato con el fin de obtener permisos para comenzar una obra, los cuales únicamente se consiguen mediante una firma otorgada por los ingenieros de Pemex encargados de supervisar las obras en la refinería. Este cargo solo existe para las mujeres, porque se entiende, en el lenguaje común heterosexual, que un supervisor, primero, siempre será hombre y, segundo, un varón siempre será más indulgente con una mujer, por lo que no prestará tanta atención a las normas de seguridad que la compañía debe cumplir antes de iniciar cualquier obra; es decir, la mujer es pensada para actuar “como anzuelo” (Ingeniera de ICA Flúor, 2017).

En ambos puestos, se espera que las mujeres realicen prácticas de su género, el femenino; esas que garantizan la estabilidad de la matriz heterosexual que dictan cómo debe actuar la *mujer* y el *hombre* en lo laboral. Aun así, existe la esperanza entre las profesionistas de

obtener un enlace, a través de la CTM, con una compañía y lograr un contrato que rebase la barrera que las prácticas de género en lo laboral les han impuesto, aunque ello implique reproducirlas mientras lo logren. De ahí que aceptan ser subcontratadas “a veces de ayudantes generales, a veces de tramitólogas, a veces de supervisoras de seguridad...” (Delegada de la CTM, 2016) a pesar de tener los conocimientos necesarios para realizar una actividad laboral que concierne a un ingeniero.

Recordemos que uno de los resultados del cambio en el régimen económico promovido por el Estado mexicano, el libre comercio y la competitividad, es el ascenso de la flexibilidad. Tendencia que ha sido respaldada por la preocupación en la eficacia y eficiencia productiva, incentivando en cada reestructuración la ruptura con cualquier pasado atado a las políticas del Estado de bienestar, condiciones que presuponen en el nuevo régimen rigidez para hacer frente a las actuales exigencias productivas del mercado petrolero, por ejemplo, el contrato colectivo de trabajo con el STPRM. Promoviendo así el modelo de trabajador funcionalmente flexible, capaz de ser extremadamente móvil entre empresas, sin sentido de pertenencia a un sindicato ni identificación a una empresa (De la Garza 2003; Pollert, 1994). Ello no significa que no existiera desde la consolidación de la industria petrolera en México la heterogeneidad laboral o, por lo menos, el dualismo de dos tipos de trabajadores, el trabajador de base o permanente y el transitorio o eventual; ni la desigualdad en sus condiciones laborales que puede traducirse en términos de empleos precarios, para nada.

La diferencia recae, al menos en el mercado laboral, en la revocación del control absoluto de la fuerza de trabajo petrolero al sistema que lo reguló desde la expropiación petrolera, aquel que prometió no sólo salvaguardar el contrato colectivo de trabajo, sino también la esperanza entre sus agremiados de alcanzar, algún día, la *seguridad inacabable* a través de la lealtad a su figura protectora y discurso de la gran *familia*: el STPRM. Esta acción permitió el uso extensivo del perfil flexible del trabajador por parte de las empresas privadas ya sea de manera directa o a través de otros mediadores, la CTM; configurando a la industria petrolera, en este caso la refinería, en un espacio laboral en el cual se encuentran trabajadores de distintas empresas que pertenecen a distintos gremios, con convenios y remuneraciones diferentes y condiciones de trabajo diferenciadas donde la ausencia a la protección laboral representa un elemento clave (Figari y Palermo, 2010:240).

Esta predisposición a la flexibilización ha ido sembrado la idea de una imagen nostálgica de estabilidad y armonía en el modelo del STPRM y, por ende, del Estado de bienestar. Anulando que existió dentro del mismo la incertidumbre laboral provocada por las ventas de contratos, la `militancia sindical`, la categoría de transitorio, las desigualdades de género; formas de precariedad a las que un `socio` del STPRM no estaba exento ni por contar con el respaldo del contrato colectivo de trabajo.

## Segunda parte. Viaje a la refinería

*“...donde estoy yo, solo somos dos o tres compañeras; y el ingeniero [jefe] me dice: Doña [Rosita] no sea mala vaya a limpiar; más al rato, Doña [Rosita], no sea malita, vaya con el compañero al área [industrial], y le pregunto: Inge ¿no va ir? [y al instante mueve los ojos a un lado para señalar a otra compañera] y me dice: no, Doña [Rosita], es que no va a poder subir y es que van hasta allá arriba y como ella está gordita, no va a poder; y me manda a mi...el Inge como que la consiente un poco. Después me di cuenta que ella le llevaba su bolso, entonces, [pensó] ahahah ¡palanca! Y ella está allá arriba [en la oficina] y yo que ya me apuré y la tienen a ella en el clima. Entonces, le dije al Inge: no, Inge, yo ya trabajé y aquella chula ¿qué? Pero como le lleva su postrecito, que su bolso. Por eso usaba palanca la muchacha y decía que no podía y si podía...solo que usaba palanca...” (Ayudante Operaria Especialista, Taller Instrumentos, 2017).*

El conjunto de sucesos antes reseñados se centró en mostrar a grandes rasgos las transformaciones económicas, productivas y de organización laboral que ha experimentado Pemex, la refinería “Ing. Dovalí” y el STPRM a raíz de las tres reestructuraciones aplicadas desde los años 90. Una mirada a nivel macro. Ahora, se recorrerán las entrañas de la refinería a partir de las relaciones sociales que ahí se construyen y posibilitan las distintas fases de la producción. Esta incursión será desde la anomalía, relatos de mujeres que laboran en las áreas técnico-productivas con posiciones contractuales divergentes (sindicalizadas y subcontratadas).

La intención es analizar cómo las prácticas de género se intersectan en la rutina laboral constantemente reorganizada. Para ello se explorarán las reglas de género establecidas en la

refinería (cómo *deben* laborar las mujeres) y las que poseen las trabajadoras (cómo *debe ser* las mujeres), así también cuáles y cuándo las trabajadoras refuerzan estas reglas o deciden fracturarlas (agencia). Éste sondeo parte de las experiencias de las trabajadoras, en tanto posibilita reconstruir situaciones que reflejan, por ejemplo, la regla “biología como destino”, tal como lo muestra el epígrafe, donde la obrera es reconocida y reconoce a su homóloga desde una práctica femenina (*ser para el otro*): limpiando o utilizando “palanca” (llevar el postrecito, llevar el bolso), respectivamente.

A su vez, las narrativas estarán vinculadas a la etnografía de la refinería, descripción que permitirá exponer, cuando menos, cada área o sector que compone a la industria con la cotidianidad laboral que en ella se presenta; es decir, tareas, conflictos, negociaciones y condiciones de trabajo, mediadas por el género, que viven los trabajadores día a día en la refinería.

### ***El primer horizonte. La portada***

Descubrí el punto de espera en el parque central de Salina Cruz por la concentración de personas que portaban un overol de color caqui. Uniforme que usan únicamente la fuerza de trabajo agremiada al STPRM. Símbolo de la unidad al hacer de su portador un componente del grupo, sindicalizados, y la primera instrucción de posesión que designa al trabajador como parte de un colectivo (Bourdieu, 1999:192): *familia petrolera*. Por mi parte, gracias al contrato convenio con Pemex me permitieron usar el mismo uniforme, pero con el detalle de ser ‘practicante’. Todos estaban esperando en la esquina del parque que colinda con el edificio del sindicato. Me les uní.

7:30 am. Varios camiones color verde con el logotipo del STPRM comenzaron a pasar, pero únicamente se detuvo aquel que poseía el letrero Planta Hidros I. El movimiento inicial, casi mecánico, de los trabajadores fue agruparse en dos filas, una de hombres y otra de mujeres. En ese instante, el género hizo notar su presencia fracturando lo que a primera vista me había parecido homogéneo: los trabajadores petroleros. Los hombres, siendo evidentemente la

mayoría, en un principio buscaron ser los primeros en ingresar ante el deseo de ganar un asiento vacío. Este ímpetu se apaciguó al acercarse la fila de las mujeres, permitiéndoles subir primero.

La acción podría interpretarse como un simple gesto de caballerosidad, pero si abre un poco más el escenario y atiende la participación de las mujeres, es posible dar cuenta que deviene de una intención: “hay que educarlos” (Diario de Campo, 2017), expresaron algunas mientras observaban a los hombres empujarse para ser los primeros en entrar al camión. Entonces, se podría suponer que la aproximación de las mujeres actuó como un recordatorio de las reglas del género, en donde aparentemente los hombres tenían la obligación de dejar subir primero a las representantes de lo ‘femenino’.

El servicio de transporte es proporcionado y organizado por el STPRM gracias a las cuotas aplicadas al salario de sus agremiados. Este incluye cada centro de trabajo que posee Pemex en Salina Cruz (Refinación, Servicio Médico, Ventas, Marítima, etc.). Su logística está determinada por las zonas que poseen mayor número de personal sindicalizado, incluso los aledaños al municipio de Salina Cruz, por ejemplo, el fraccionamiento sección 38 localizado en San Isidro Pichichi, localidad del municipio de Santo Domingo Tehuantepec, Oaxaca. En este sentido, sus horarios están determinados por el inicio o fin de la jornada laboral y la distancia entre la zona habitacional y el centro de trabajo.

En esta ocasión, abordamos el transporte de la zona centro con dirección a la refinería para ingresar en el horario de las 8 am. En el camino, di cuenta que existe una sola ruta para llegar al destino, pues en el trayecto el chofer recogió un sin número de trabajadores con overol caqui, sin presencia de paradas oficiales o con algún señalamiento explícito. No era coincidencia, los trabajadores sabían el itinerario del camión. Así transcurrió el recorrido, de un camión vacío a uno que alcanzó el hacinamiento en los últimos kilómetros antes de llegar a la portada de la refinería.

### *Los que esperan*

7:55 am. Tuvimos que esperar antes de cruzar la portada de la refinería, debido al tráfico provocado por los autos particulares del personal sindicalizado que decidió utilizar sus 15



minutos de tolerancia. Un beneficio, cabe recalcar, estipulado en la cláusula 43 capítulo VIII del contrato colectivo (2013-2015). Ese tiempo de espera lo aproveché observando el exterior, el cual para mi sorpresa estaba compuesto por una multitud de personas, casi todas del sexo masculino, que portaban un overol naranja. Algunos permanecían sentados aprovechando la poca sombra emitida por la escasa y áspera vegetación que rodea la portada; otros consumiendo alimentos en los múltiples puestos de comida informal – tortas, tacos, jugos, frutas, etc. – localizados a un costado del camino. Al final, todos esperaban un contrato eventual de trabajo. Esas personas eran “los de compañía” (trabajadores subcontractados) o, al menos, buscaban serlo.

Era claro, la portada de la refinería era su punto de reunión. En tanto que es un espacio utilizado por los delegados de la CTM para reclutar mano obrera, verificar si están presentes sus afiliados (militancia) y ofertar a sus asociados con las compañías privadas. En esta ocasión, los delegados fueron difíciles de reconocer entre tanto anaranjado, ya que solo se llegan a distinguir por sus gorras o playeras verdes y su libreta en mano. Quizás esto se deba al siniestro ocurrido en la refinería el pasado 15 de junio 2017<sup>71</sup>. Contingencia que dañó el “área de 500 mil”<sup>72</sup> del departamento de Bombeo y Almacenamiento (Boyal) y provocó el cierre total de producción. Un hecho que probablemente desencadenó la contratación de empresas privadas por parte de Pemex y, a su vez, la demanda de mano obrera eventual para atender las afectaciones.

8:09 am. El camión logró cruzar el umbral de la portada.

### *Los que ingresan*

Aún existe un trayecto de cinco minutos para arribar a la segunda entrada de la refinería: las puertas. Es una fortuna haber ingresado a través de un vehículo y evitar la caminata de aprox. 20 minutos bajo el sol, teniendo como única compañía las inmensas líneas de conductos de

---

<sup>71</sup> El 13 y 14 de junio de 2017 ocurrió una inundación en la refinería por efectos de la tormenta Calvin, misma que provocó que se desbordaran presas de residuos y se derramara aceite. Derivando en un incendio en las áreas de efluentes. El incendio se produjo el 15 de junio dejando a una víctima, un Bombero que trató de sofocar el fuego, y nueve personas sufrieron heridas menores (s.n., 2017; Zavala, 2017).

<sup>72</sup> Es un área que posee tanques de 500 mil barriles, los cuales contienen petróleo crudo de dos tipos: Istmo y Maya (Operadora de Tercera de Boyal, 2017)

gas y algunas cuantas palmeras. Aunque, este desolado ambiente se transforma al llegar a esta entrada: espacio compuesto por amplios jardines y un gran estacionamiento, el cual está dividido para trabajadores de confianza, sindicalizados o visitantes.

Al llegar aquí, el transporte realizó tres paradas: en la puerta N° 3, 2 y 1, respectivamente. En este punto, debes descender según el sector al que pertenezca tu unidad de trabajo. Por mi parte, al ser la “practicante N° 274” bajé en la tercera parada: la puerta N° 1, porque todos los practicantes por procedimiento normativo solo pueden acceder en dicha puerta, independiente al sector asignado para su periodo de prácticas.

Si bien, mi credencial decía “PRACTICANTE”, mi caso era especial: investigación social. Un término desconocido para el departamento de personal de la refinería, al igual que mi profesión, pues ¿para qué es útil la antropología en una refinería? Por suerte estas dudas se disiparon gracias al permiso otorgado por el gerente<sup>73</sup>, solucionando el inconveniente bajo el vocablo ‘practicante’ y limitando mi estancia a la unidad de mantenimiento bajo un contrato convenio<sup>74</sup>.

Al bajar del camión, distinguí cierta diversidad asignada no solo por el género, sino por una actividad peculiar que no esperaba ver acá: venta de alimentos que realizaban personas con el mismo overol distintivo del STPRM a sus ‘homólogos’. Estos vendedores eran los ‘transitorios’, hombres y mujeres afiliados al STPRM que acudían a las puertas con el principal propósito de obtener un contrato eventual. En su espera y bajo la incertidumbre de no obtener un contrato ellos vendían: agua, refrescos, botana (ciruelas, dulces, cacahuates), empanadas, jugos; como medio de ingreso económico. Siempre uniformados (overol y botas industriales negras), en caso de existir la posibilidad de ser llamados a trabajar en ese instante.

---

<sup>73</sup> Tuve la fortuna de ser sobrina de un amigo y excompañero de trabajo del gerente de la refinería durante mi periodo de campo. Debido a esta red familiar, pues soy integrante de la *familia petrolera* por parte del lado materno, así como la amistad construida entre mi tío, Ingeniero jubilado de Pemex, y el gerente fue como aparecí en el mapa. Ni las tres solicitudes oficiales ni los tres meses de espera fueron considerados en comparación a un encuentro casual entre mi familiar y el gerente. Esa relación de confianza me permitió una única reunión con el gerente, donde una sola llamada de él al área de Recursos Humanos fue suficiente para otorgarme mi periodo de ‘practicante’.

<sup>74</sup> Contrato donde se estipuló una estancia en el periodo de 22 de mayo al 4 de agosto con horario de 8:00 a 12:00 horas (Anexo 2).

Esta práctica ha estado presente desde la ocupación de obreros eventuales sindicalizados en la refinería, solo que en la actualidad se ha ido fortaleciendo a causa de la última reestructuración (2013). Un panorama que trajo consigo la eliminación de la categoría<sup>75</sup> Obrero General o Ayudante en algunos departamentos, acotando las posibilidades de los transitorios de alcanzar vacantes definitivas (una base) en Pemex. Además de eliminar el beneficio de contratos por más de 30 días, hábito respaldado por el clientelismo del STPRM, restituyendo el acuerdo legal del Contrato Colectivo, Capítulo II, Cláusula 36: “se expedirán...en un plazo no mayor de 30 días” (Contrato Colectivo de Trabajo, 2013-2015:12); por lo que los periodos contractuales ahora solo fluctúan entre 15, 7 o 1 día<sup>76</sup>. Confinando aquellos de 30 a una evocación: “antes contrataba todo el año y salía con 24 días de vacaciones y mis 3 económicos; de dos años para acá han cambiado las cosas, pues ya no hay plazas...” (Obrera general, Taller Patios y Maniobras, 2017).

Por regla institucional, no debe existir ningún tipo de venta ambulante en el acceso a las puertas. Aun así, de lunes a domingo de 7:30 a 8:30 de la mañana los transitorios venden sus productos. Excepto cuando surgen visitas de ‘personas importantes’. Mientras tanto, se les puede observar empleando diversas estrategias de venta; por ejemplo, deambulando entre cada trabajador o colocándose en sitios estratégicos: en el estacionamiento, en las paradas del camión o en las entradas de las puertas 1, 2 y 3. Hay una puerta N° 4, pero esta es la única excepción del transporte del STPRM y los vendedores-transitorios. Su aislamiento se relaciona con su función, pues es la entrada exclusiva de los trabajadores subcontratados y las compañías privadas; además de estar demasiado alejada territorialmente de las tres primeras (Anexo 3. Croquis de la Refinería).

---

<sup>75</sup> Se entiende por categoría la “denominación de los diversos puestos enlistados” en cada departamento. (Contrato Colectivo, 2015-2017:141)

<sup>76</sup> Los contratos eventuales a transitorios se proveen cuando surge una vacante por movimiento escalaforario, ya sea para efectuar sustituciones por vacaciones, maternidad, fallecimiento, enfermedad, accidente de trabajo, movilización temporal, curso de capacitación. Así se estipula en la cláusula 4, 5 y 6, Capítulo II del Contrato Colectivo del Trabajo (2003 al 2019).

## ***El segundo horizonte. Las puertas***

*“...cuando esto inició la mayoría eran hombres, conforme pasa el tiempo... por leyes de la ficha, la herencia [ingresan mujeres]...[que] en vez de irse de doméstica o irse a trabajar de emplead[a] a Wal-Mart...mejor venir aquí, aquí gan[an] más que allá” (encargado de Pemex-Refinación, Diario de Campo, 2017)*

Las cuatro puertas de acceso que posee la refinería están clasificadas según el tipo de contratación. La N° 4 está asignada a las compañías privadas y sus trabajadores. En tanto que las N° 1, 2 y 3 son para los trabajadores de la STPRM. Pese a esta distinción, todos los trabajadores se deben identificar para pasar la frontera. La única diferencia es con quien realizan dicho procedimiento, una persona y/o una máquina. Dado que, los de “compañía” deben mostrar a un vigilante (trabajador del STPRM) su credencial, documento que posee el dato de la empresa, su nombre y la vigencia del contrato. El vigilante, por su parte, tendrá que confirmar en sus registros la validez de la información proporcionada y así conceder o no el acceso. En ocasiones, este mecanismo puede variar si la compañía proporciona transporte a los subcontratados; ello implicaría que el conductor del vehículo proporcione su licencia de conducir y el pase de entrada.

En cambio, los trabajadores del STPRM poseen un doble control, proporcionado por los torniquetes y un vigilante. Los torniquetes son máquinas que leen las identificaciones, credenciales que poseen información digital de la vigencia del contrato. De ahí que, dependiendo del estado de la vigencia, la máquina otorgará o no el permiso de entrada. Por su parte, el vigilante es el encargado de revisar que el personal ingrese con su equipo de seguridad (el overol caqui 100% algodón, botas industriales color negro y casco) y en “un buen estado” para desempeñar con eficiencia el trabajo; así como identificar y registrar a los practicantes o visitantes.

En comparación a los de “compañía”, los trabajadores del STPRM poseen otra distinción otorgada por el espacio laboral, ya que en la N° 1 acceden quienes laboran en las Plantas de proceso, es decir, “en el área”; en la N° 2 los administrativos; y la N° 3 los de la unidad de mantenimiento o “talleres”. A esta distribución habría que sumarle la de género, ya que tan solo en la puerta N° 3 accederán 168 mujeres, siendo un total 1041 trabajadores de base. Y

qué decir del N° 1, donde existe el registro de 20 mujeres con base, quienes por cierto solo llegan a laborar en Boyal, dado que en los demás departamentos (Hidros I, Hidros II, catalítica I, catalítica II, entre otros) no aceptan la participación de la fuerza de trabajo femenino<sup>77</sup>.

Situación contraria en la N° 2 al ser las mujeres las principales protagonistas, puesto que “intelectualmente est[án] en mejor nivel que el hombre, porque por naturaleza tienen un sexto sentido: administran más los recursos...” (Encargado de Pemex-Refinación, Diario de Campo, 2017). Así lo justifica la gerencia. Aunque, existen “excepciones...gente que si son soldadoras...mecánicas, pero la mayoría son obreros generales” (encargado de Pemex-Refinación, Diario de Campo, 2017).

Con respecto a los trabajadores subcontratados la distinción de género difiere. Esto se debe a existir una única puerta para su ingreso, provenir de diferentes empresas y no poseer un registro por género, al menos no en Pemex. Aun así, es posible observar en el periodo de espera (en la portada) o en la puerta de acceso una fuerte participación laboral masculina, mostrando que la presencia femenina es una anomalía.

Son estas anomalías o ‘excepciones’ donde se encuentra el punto de interés. Mujeres que rompen el discurso de lo administrativo como exclusivo de ‘lo femenino’, al expandirse a las áreas técnico-productivas; espacios laborales que han sido inteligibles a lo masculino en la refinería. Por ello, la presente etnografía se limitará a los sectores que conducen la puerta 1, 3 y 4; en tanto son las unidades que componen lo técnico-productivo: ‘el área’ (Plantas de proceso o de producción) y los ‘talleres’ (unidad de mantenimiento). Además de estar enfocada en las prácticas de género que convergen en dichos espacios desde la anomalía, ya sea para garantizar o transformar la organización laboral<sup>78</sup>.

---

<sup>77</sup> Información obtenida a través del departamento de desarrollo humano en la Refinería “Ing. Dovalí” Diario de Campo de julio, 2017.

<sup>78</sup> Entendiendo organización laboral en dos sentidos: 1) forma horizontal y vertical de las tareas y funciones o 2) la composición e integración de puestos, áreas de función o sectores (Muñiz, 2012).

### *Puerta 3. Unidad de mantenimiento*

Entrar fue fácil. El vigilante, en esta ocasión, no representó un problema. Un estado de tranquilidad emanaba a su alrededor, pues me solicitó con amabilidad la credencial e indicó con paciencia que anotará mis datos en la lista de entrada. Una actitud que se agradece, en comparación a la mirada de escrutinio y malhumorada de algunos vigilantes que buscan un error, ya sea en la indumentaria<sup>79</sup>, en la credencial, en el aliento<sup>80</sup>, en el tono de voz; cualquier detalle que amerita una llamada de atención acompañada con una ligera amenaza de no poder ingresar, en el mejor de los casos.

Mi destino ya estaba designado desde el contrato convenio: la unidad de mantenimiento, específicamente en los talleres Patios y Maniobras y Mecánica de Piso. Esta resolución se obtuvo por recomendación de la gerencia, el jefe del departamento humano y el asistente del jefe de la unidad de mantenimiento después de aclarar dónde hay mayor presencia femenina, según sus registros. Esta explicación incluyó una descripción general del sector, el cual está compuesto de tres ejes<sup>81</sup>:

1. Planeación y mantenimiento, eje encargado de comprar equipo y realizar contratos con empresas privadas. De ahí que está compuesto por administrativos.
2. Ingeniería de mantenimiento.
3. Superintendencia de programación y supervisión.

Los dos últimos ejes están encargados de realizar trabajos preventivos al sector productivo de la refinería, por tal motivo poseen 5 especialidades<sup>82</sup>, cada una con sus respectivos talleres. Por ejemplo, la especialidad de Mantenimiento Civil está compuesto por 4 talleres: Carpintería, Albañilería, Pintura y Patios y maniobras; mientras que la especialidad de Mantenimiento Mecánico se constituye por 5 talleres: Mecánica de piso, Máquinas y

---

<sup>79</sup> Portar adecuadamente el uniforme, es decir, utilizar la camisa fajada al pantalón con un cinturón, utilizar botas negras y contar con casco visiblemente.

<sup>80</sup> Una estrategia que se utiliza para identificar si el trabajador se encuentra en un estado alcohólico.

<sup>81</sup> Información obtenida en plática informal con el asistente del jefe de la unidad de mantenimiento en la refinería, Diario de Campo, 22 de mayo 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

<sup>82</sup> Las 5 especialidades con sus correspondientes talleres son: mantenimiento de Plantas (pailería, tubería, soldadura, cambiadores de calor), mantenimiento de Instrumentos (instrumentos), mantenimiento Eléctrico (eléctrico), mantenimiento Mecánico (mecánica de piso, máquinas y herramientas, transportación, combustión interna y locomotoras) y mantenimiento Civil (carpintería, albañilería, pintura y patios y maniobras).

herramientas, Transportación, Combustión interna y Locomotoras (Anexo 4. Escalafón Unidad de Mantenimiento). Resaltando entre toda la organización, los talleres de Patios y Maniobras y Mecánica de Piso al contener el más alto número de fuerza femenina.

De este modo, mi ingreso a cualquiera de los dos talleres, día tras día, implicó cruzar la parada de los autobuses que trasladan a los trabajadores del sector productivo a sus respectivas áreas de trabajo (servicio otorgado por Pemex ante la distancia entre la puerta N° 1 y las Plantas de producción). En esta cotidianidad escuché apodosos en cada saludo: -“¡que pedo, Marimba!”, “¡Cachudo! ¿qué tal está la chinga?”-; chismes o burlas entre los trabajadores que encontraba a mi paso. Soporté un intenso olor, entre azufre y gasolina, que penetró mi nariz y retumbó en mi cabeza mientras permanecía en el exterior. Un dolor exclusivo del principiante, por no estar acostumbrada al aroma que envuelve, con distintos grados, a toda la refinería. Di cuenta que, la política de portar el casco por seguridad, tan reiterada por el asistente del jefe de la unidad de mantenimiento, es trasgredido durante el periodo de ingreso por cualquier trabajador, sin importar el día, la categoría o el género. Este era mi recorrido antes de llegar a los talleres.

La unidad de mantenimiento está distribuida en cuatro almacenes de amplias paredes de concreto y techo de aluminio. Todos segmentados en dos partes; cada una acondicionada con oficinas, comedor, *lockers* y baños. Los cuatro almacenes están colocados uno tras otro, siguiendo el cauce establecido por la calle #6 que delimita el sector administrativo con el productivo (Ver Anexo 3).

Patios y Maniobras, es el primer taller a donde acudí por ser el mayor receptor de fuerza de trabajo femenina en todos los talleres. Y ciertamente, es un espacio donde las mujeres se perciben en primer plano, no es necesario escudriñar en cada rostro o en las esquinas para localizarlas. Esta evidente admisión se contrapone con la organización laboral interna del taller, donde si bien existen 34 mujeres de 82 trabajadores de `base`, la mayoría son Obreros generales. Categoría que representa el nivel más bajo en relación al Bodeguero, Cabo de tercera, Cabo especial o Mayordomo, respectivamente; puestos ocupados casi en su totalidad por hombres, a excepción de un puesto (Ver Cuadro 4).

El taller se localiza en el cuarto almacén, si se ingresa desde la puerta N° 3. En su sección, el espacio se comparte con Albañilería, Carpintería y Pintura. Existen distintos mojones<sup>83</sup> que demarcan la frontera de cada taller; entre las más peculiares están los retratos de santos o vírgenes. Imágenes religiosas a las cuales encomiendan su protección o hacen alusión a su oficio; por ejemplo, San José, santo patrono de los carpinteros, o la Virgen de Guadalupe, imagen apropiada por Patios y Maniobras. Estas demarcaciones conviven con los límites `oficiales` diseñados por la empresa, como las líneas dibujadas en el piso que seccionan el lugar y, a su vez, señalizan la ubicación de los *lockers* o el equipo de trabajo que requiere el taller.

Cuadro 4. Cuadrillas Auxiliares Patios y Maniobras

Trabajadores Base	Obrero general	Bodeguero	Cabo de tercera	Cabo especial-talleres generales	Mayordomo
General/82	62	1	12	6	1
Mujeres/34	33	0	1	0	0
Hombres/47	29	1	11	6	1

(Elaboración propia)

Todos los días, entre 8 a 8:10 de la mañana el mayordomo suele gritar: “¡todos reúnanse!” (Diario de Campo, 2017). En ese instante, los trabajadores que ya están en sus lockers y los que están arribando, se juntan para formar un círculo alrededor del mayordomo: `el jefe`. El círculo permite el cruce de miradas entre los compañeros, requisito indispensable para lograr el objetivo del ejercicio `espejo`. Una actividad, por cierto, utilizada con frecuencia en el `inicio de jornada` o como suele conocerse entre los trabajadores, `el RIC`, principal propósito del jefe al solicitar la atención de sus trabajadores.

“¿Cuál es el equipo de seguridad básico?!” (Diario de Campo, 2017) es la primera pregunta que emite `el jefe` cuando ve consolidado el círculo. Los trabajadores responden en voz alta a la par de ir señalando el equipo en su cuerpo, sin retirar la mirada a su compañero de enfrente, a su espejo. Un acto casi mecánico, ya que pocos en ese momento portan todo el equipo, pero dan por cumplido el ejercicio indicando el lugar donde debería estar: “¡Casco! [señalan con el dedo índice su cabeza o el casco], ¡lentes de seguridad! [sus ojos o los lentes], ¡orejeras! [por lo general, solo sus orejas], ¡botas de casquillo! ...” (Diario de Campo, 2017).

<sup>83</sup> Se entiende por *mojón* cualquier señal colocada en el suelo que sirve para marcar el límite de un territorio o de una propiedad o para indiciar las distancias entre objetos.



Este ejercicio `espejo´ tiene el objetivo de recordar la importancia del uso del equipo de seguridad al momento de salir al exterior del taller.

Enseguida `el jefe´ proporciona la meta del día, siendo la más frecuente `cero accidentes´, y un resumen sobre las actividades a realizar en la jornada y los atrasos. Una demora llamó mi atención por estar dirigida a las mujeres: la falta de formación para operar las podadoras de combustión: las desbrozadoras y los `toritos´ (tractores podadores).

Según `el jefe´, en épocas anteriores el taller carecía de podadoras de combustión y, por lo tanto, “las mujeres”, recalcó, tenían que “chapolear a puro machete” (podar el pasto con machete). Esta condición laboral provocó que varias Obreras presentaran dolores físicos en espalda y brazos. Situación que derivó en una demanda laboral y adquisición de un equipo más adecuado para dicha actividad. No obstante, el `nuevo´ material de trabajo ha sido subutilizado por dos razones consecuentes, no tener la disposición para aprender y, por ende, los conocimientos para manejarlos. Ocasionando la pérdida de algunos `toritos´ o desbrozadoras por oxidación ante su escaso o nulo uso, en vez de beneficiar a las trabajadoras para desempeñar sus actividades en menor tiempo y con mayor facilidad.



Foto 1. Mantenimiento Civil, área del taller de Carpintería  
(Foto propia 27/06/2017)

Más allá de la acusación por la falta de formación para operar las podadoras, me interesó el énfasis en el género. Dado que, se destaca la asignación de tareas a partir de lo femenino y no desde el reglamento de labores de la categoría Obrero general. Es decir, las Obreras son las encargadas de podar o chapolear. Una labor que efectivamente forma parte de la obligación N° 3, sección J del reglamento de los Obreros generales (Reglamento Labores, 2012). No obstante, no hay una referencia en este documento donde se estipule que esta actividad es exclusiva para las mujeres. Por otro lado, el riesgo laboral o las lesiones que pueden devenir de esta práctica no son propios de lo femenino. Aun así, en la práctica estas disposiciones son pasadas por alto en el instante de dirigir la responsabilidad a las mujeres, desvinculando a los 29 hombres que también son portadores de esta categoría.

Esta predisposición al género no es esporádica, es posible observarla en otros escenarios. Por ejemplo, en la composición de sus cuadrillas, grupos de trabajo integrados por un Cabo de tercera (supervisor de labores) y tres Obreros generales. En esta lógica organizacional, las prácticas de género se presentan cuando solo a una mujer le han permitido ocupar el puesto de Cabo. Encontré dos justificaciones a esta situación, la misma Cabo da una de ellas cuando me narró la explicación que su jefe le proporcionó para negarle la primera vez el puesto:

“no es porque no puedas, ni porque yo no quiera, pero es abrir una puerta; si yo te firmo a ti, después van a venir todas las mujeres y van a querer que yo les firme; me voy a llenar de Cabo mujeres y qué voy hacer; si hay mujeres que no les gusta ir al área, hay mujeres que no les gusta subirse al andamio, hay mujeres que no les gusta llenarse de producto, hay mujeres que no les gusta el olor de las Plantas [de producción]” (Cabo de tercera, Taller Patios y Maniobras, 2017).

Las razones del `jefe´ evidencian que la Cabo no fue calificada a partir de sus capacidades o experiencia laboral, sino desde su certeza de lo femenino en el taller: `a las mujeres no le gusta trabajar´; por ende, las trabajadoras, según el jefe, no deben adentrarse a dirigir porque son ineficaces. De ahí la importancia de restringir su cadena de movilidad, aunque éste no sea un acto legal, ya que según el reglamento de escalafones y ascensos del contrato colectivo (2015-2017) cualquier trabajador independiente a su género puede ascender<sup>84</sup>.

---

<sup>84</sup> Según el Contrato colectivo 2015-2017, las vacantes deben ser cubiertas por trabajadores del escalafón respectivo de cada departamento que reúnan los requisitos de antigüedad y aptitud conforme a: 1) capacitación para ascenso acreditado por una constancia de competencias o habilidad laborales para el puesto, o 2) la

La segunda justificación proviene de una Obrera cuando me compartió el por qué en el taller sólo una mujer ha logrado el puesto de Cabo

“Patios es un taller muy bonito, aprendes muchas cosas, aprendes a manejar muchas herramientas, a maniobrar, a armar andamios, pero es un departamento machista, es un departamento [donde]...por el simple hecho de ser mujer no te dejan avanzar... haz de cuenta que, por ejemplo: ella mujer Cabo de tercera y le mandan una cuadrilla de puros varones, ¿qué hombre quiere ser mandado por una mujer? Ningún varón, ningún varón quiere ser mandado por una mujer. Entonces, ese es el problema que a nosotras como mujeres nos bloquean...; pero es un departamento muy bonito, muy bondadoso” (Obrera general, Taller Patios y Maniobra, 2017).

La explicación de la trabajadora muestra un panorama inverso a lo descrito por el ‘jefe’ respecto a la aptitud de las mujeres en el taller, pues ella valora su formación como Obrera y a su espacio de trabajo. No obstante, tiene claro que las promociones o los reemplazos en su taller no están a su alcance debido a “ser mujer”. Dicha toma de conciencia, a pesar de permitirle observar y señalar dónde radica la asimetría, no le concede los recursos para continuar las pautas de movilidad establecidas en el contrato colectivo y, en todo caso, fracturar la matriz heterosexual que dicta los límites de cómo debe actuar la *mujer* o el *hombre*.

11:30 am, a veces un poquito antes, todas las cuadrillas empiezan a regresar al taller para dar inicio a su periodo de descanso. Este por lo regular es utilizado para almorzar en el comedor o cerca de los *lockers*, todo depende del gusto de cada trabajador. Si bien el descanso es un derecho del trabajador diurno (de 8 a las 16 horas) con jornada 0 (de lunes a viernes con descansos los sábados y domingos) este suele ser excedido en la práctica, ya que se ha vuelto costumbre abandonar las actividades asignadas con media hora de anticipación y regresar a ellas con media hora de retraso al horario programado, 12 a 12:30 horas.

No localice el origen de este hábito, aun así, di cuenta que el tiempo extra adjudicado era utilizado por los trabajadores para realizar diversos tipos de comercios que van desde cajas de ahorros, tandas o ventas de productos de belleza, para el hogar o comestibles; siendo estos últimos los más populares, principalmente por la ausencia de un establecimiento ‘legal’ en

---

evaluación a través de un examen teórico-práctico, referido a las actividades específicas del puesto. (Contrato colectivo, 2015:143)

toda la refinería para la venta de comida. Este tipo de actividades extras económicas no son exclusivas a los trabajadores transitorios, como es el caso de las puertas; ya que también es utilizada por los de `base` como una estrategia de resistencia a los descuentos salariales provocados por los permisos, el crédito hipotecario o las pensiones alimenticias.

Estos hábitos no son exclusivos de Patios, es posible percibirlos en cualquier taller de la unidad de mantenimiento a pesar de las particularidades ligadas a su distribución espacial o dinámica organizacional, tal es el caso de Mecánica de Piso, segundo taller a donde acudí.

Este se ubica en el primer almacén ingresando por la puerta N° 3. Su sección la comparte con solo un taller: Máquinas y Herramientas, actuando como mojón un pequeño barandal entre ambos. También aquí los trabajadores encomiendan su protección a una imagen religiosa, la Virgen de Guadalupe, la cual está colocada en un gran altar de madera a un costado de las bodegas de ambos talleres.



Foto 2. Mantenimiento Mecánico  
(Foto propia 18/07/2017)

Aquí las cuadrillas están integradas por Operarios especialistas, Operarios de primera y de segunda, cada uno con sus respectivos Ayudantes, especialistas y operarios. Aquí la fuerza de trabajo femenina representa menos de la  $\frac{1}{4}$  parte del total de trabajadores y están

distribuidas en cuatro de las diez categorías del escalafón<sup>85</sup> que posee el taller (Ver Cuadro 5). Estos puestos son los más bajos en la escala, siendo Ayudante de Operario el de mayor ocupación. Existe la categoría de Obrero general, pero esta se redujo a una vacante después de aplicarse la reforma del 2013 hace dos años, por lo que el Ayudante ahora representa el de menor nivel. Aun así y pese a toda esta distribución, Mecánica de Piso es el segundo taller con mayor presencia femenina en la unidad de mantenimiento.

Cuadro 5. Taller Mecánico de Piso

Trabajadores Base	Obrero general	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de segunda	Operario de primera	Operario especialista	Cabo de oficios	Mayordomo	Jefe "A" de Talleres
General/166	1	26	46	3	25	20	46	8	1	1
Mujeres/35	0	20	14	1	9	0	0	0	0	0
Hombres/131	1	6	30	2	16	20	46	8	1	1

(Elaboración propia)

A diferencia de Patios, la formación de cuadrillas es la primera acción del `jefe´ durante el periodo de ingreso. De ahí que los trabajadores tras integrarse en equipo y recibir sus indicaciones acudan a la bodega para solicitar su material y retirarse a la Planta de producción asignada. Y es hasta llegar a las Plantas cuando se incorporan al `inicio de jornada´ del personal de producción. Los únicos que realizan el `RIC´ en el taller son los trabajadores que permanecen en él toda su jornada de trabajo, por ejemplo, el Bodeguero y algunos Ayudantes Operarios que apoyan a éste o se dedican a realizar la limpieza general del taller, una tarea asignada con regularidad a las mujeres.

En este espacio también hay un sin número de situaciones donde el género se prioriza, por lo que decidí utilizar el grupo focal que organicé durante mi estancia para abarcar éste y otros talleres, mismo que estuvo integrado por siete trabajadoras con distintas categorías (Obrero general, Ayudante operario, Ayudante de especialista, Operario de primera y de segunda) y

<sup>85</sup> Escalafón es un término que implica "la relación de trabajadores de planta de la institución, ordenada y por agrupamiento, especialidad, profesión o departamento a que pertenezca en forma numérica ordinal de cada centro de trabajo" (Contrato Colectivo, 2015-2017: 140), es decir, denota la posición de un puesto perteneciente a una sucesión ordenada. Por ejemplo, en la sucesión del taller Mecánica de Piso el puesto Obrero general es el primero, el Ayudante de operario es el segundo, así sucesivamente.

provenientes de Mecánica de Piso, Instrumentos, Patios y Maniobras y Cambiadores de Calor.

### **Las mujeres son conflictivas y no les gusta trabajar**

Durante mi visita en la unidad de mantenimiento, la herramienta metodológica del grupo focal me permitió dialogar sobre dos rumores recurrentes respecto a la imagen de las trabajadoras: `a las mujeres *no les gusta trabajar*` y `las mujeres *son conflictivas*`. Esto con la intención de conocer la opinión de las propias trabajadoras acerca de estas dos percepciones, obteniendo para mi sorpresa que éstas no son ni erróneas ni verdaderas sino parte de la complejidad del cruce de dos estructuras, la laboral y la matriz heterosexual, que dentro de la refinería se contraponen ante la presencia de la anomalía, el género femenino.

En este sentido, las trabajadoras admitieron respecto al rumor `*no les gusta trabajar*` que no todas las mujeres de la unidad de mantenimiento poseen las aptitudes para realizar las actividades correspondientes a su categoría. Así lo demuestran algunas de sus anécdotas, como “el caso de la caldera”, donde hubo Ayudantes (mujeres) que no querían entrar a limpiar debido a su obesidad. A este tipo de justificación la catalogaron de trivial ante la normativa de acudir primero al servicio médico de la refinería para diagnosticar si el trabajador estaba en condiciones físicas para desempeñar o no la actividad. De ahí que, excusarse detrás de la obesidad o cualquier estado físico para no trabajar sin tener un respaldo médico es inadmisibile. Una trabajadora se tomó de ejemplo para explicarlo:

“si yo que estoy gorda entro, ¿tú por qué no vas a poder entrar? [se responde así misma] es que yo [y emula un ahogo], yo también me ahogo, pero te tienes que controlar, te tienes que controlar a ti misma...a mí también me da miedo, pero me mandan, pues ni modos, ahí va uno...” (Obrera general, Patios y Maniobras, 2017).

Sin embargo, cuando se abordó el rumor `*son conflictivas*` los escenarios narrados dejaron entrever los distintos niveles en que inciden los esquemas de la matriz heterosexual en las prácticas de las trabajadoras, ya que éstas se vuelven inteligibles a partir del género femenino y, en consecuencia, solo *deben o deberían* actuar bajo las normas reconocibles de éste. Así

lo exponen las disputas por `los baños limpios`, controversia que casi todas las trabajadoras presentes en el grupo experimentaron en sus distintos talleres con sus demás compañeras.

“antes solo teníamos una taza y teníamos que hacer cola para entrar al baño y ahora que tenemos cuatro ahí, nosotras deberíamos de mantenerlo limpio. Pero no, si una no la lavó, que si una no tiró la basura, que si una no lavó bien las tazas, que si una...o sea, todo eso es pleito” (Ayudante Operario Especialista, Mecánica de Piso, 2017)

Al parecer la disputa provenía de una noción básica `toda mujer por ser mujer debe ser limpia y, por ende, debe saber limpiar`, pues en casi todos los relatos surgieron comentarios en términos de “no lo hizo bien”, “cómo es posible que no le bajas [al inodoro]” o “dejaron la toalla [higiénica] ahí afuera y no en el bote, quién no va a pelear por eso”. Actos inconcebibles o malvados, en palabra de una de las trabajadoras, porque aquella que no limpia o ensucia es objeto de reprobación al transgredir la imagen coherente que define al género femenino y pone en peligro su continuidad (Douglas, 1973).

Este desbalance por la limpieza de los baños inició alrededor de dos años, periodo en que se produjo un ajuste en el mercado interno de la refinería debido a la reforma energética del 2013, provocando, entre otros cambios, la eliminación de la categoría de Obrero general en casi toda la unidad de mantenimiento. La ausencia de Obreros encargados de “ejecutar [tareas] en general que no sean específicos de un oficio” (Reglamento Labores, 2012) condujo a que los demás puestos superiores a éste asumieran sus responsabilidades, entre las cuales está “desempeñar las labores en los lugares en que sean necesarios sus servicios dentro del centro de trabajo al que pertenece” (Reglamento Labores, 2012) como, por ejemplo, auxiliar en la limpieza y aseo del taller.

La asignación de la limpieza no ha sido del todo aceptada, como lo dejó claro una trabajadora

“Es que muchos confundimos, ahorita con la situación que está pasando toda la refinería saben que no hay muchos Obreros, los únicos que tienen Obreros son Patios, ni modos que Patios te mande un Obrero a cada departamento para que les haga la limpieza o para que les lave los baños, para que limpie las oficinas” (Operaria de Segunda, Mecánica de Piso, 2017)

A causa de esta `confusión` y las recurrentes disputas creadas entre compañeras por `la limpieza de los baños` se establecieron soluciones motivadas desde las mismas trabajadoras como, determinar que todas, sin importar su categoría, debían dedicar su jornada de trabajo

a limpiar y mantener limpios los baños una vez al mes como mínimo y traer el material para realizar dicha tarea. Si bien esta lógica se aplicó en la mayoría de los talleres no ha logrado el objetivo de aminorar las discusiones, ya que siempre apareció alguna que no lo realizó “porque no vino o por permiso o por x cosa” o llevó a cabo algún tipo de error. Por tal motivo, al menos en el taller de Mecánica, se vinculó dicha actividad con su itinerario del día, así lo ilustró la Operaria de segunda de Mecánica:

“cada quien vamos a hacer lo que nos correspondan y listo, se hace entrando y de ahí te tienes que incorporar con tu maestro, después de la comida ya tienes que hacerlo otra vez, ya no lo lavas tan bien como digamos, sino que levantas la basura y pasas el trapeador o le hechas cloro..., ya de ahí te vuelves incorporar a tu área”

Y para asegurar que tal resolución no generara descontento entre las partes se justificó a través del reglamento de labores, por lo que se debía de realizar de manera efectiva y eficiente o, en su caso, afrontar la sanción correspondiente “y ahora sí, quién se va a poner ahí, la que no lo haga nada más se reporta aquí directo, sino ya se va a personal [administrativo] porque no está cumpliendo con su relación de laborales, fácil y así es, te quitas tanto problema, porque si es un problema” (Operaria de Segunda, Mecánica de Piso, 2017).

El mecanismo aplicado en Mecánica estuvo respaldado por el ‘jefe’, según comentó la trabajadora, al ser éste quien reunió a todo el personal femenino para leerles el reglamento y así informar que tal actividad era una de sus obligaciones. Un suceso que llamó mi atención fue notar la seguridad que la trabajadora tenía en el documento y, por ende, en la normatividad respaldada por la imagen masculina del ‘jefe’ para remediar los ‘pleitos’ ocasionados por la exigencia, entre sus compañeras, de reproducir el ideal femenino: ser limpia y saber limpiar, independientemente del hecho de existir o no una norma que describa tal obligación en cualquiera de los distintos reglamentos de labores que posee cada categoría.

A medida que se compartían estas experiencias también pude advertir un cierto acuerdo con respecto a la incidencia de las disputas y el número de trabajadoras presentes en los talleres. Esto se ilustra mejor en el siguiente relato:

“[cuando] somos 3 mujeres no hay eso, a veces el jefe nos habla y nos dice: ¿quién hizo el aseo? no lo hicieron bien o apesta a chuquía... las tres vamos otra vez y vamos hacer limpieza; no estamos, ay güey, no lo hiciste bien, que no sé qué, no, volvemos hacer el



trabajo y ya todas calladitas. Pero es por lo mismo, porque quizás no somos tantas mujeres. Pero, sabemos lo que tenemos que hacer” (Obrero general, Patios y Maniobras, 2017).

En esta percepción la trabajadora concluye que ‘quizás’ es la cantidad de mujeres lo que estimula las discusiones. Insinuando, en cierto modo, que las mujeres tienden a *ser conflictivas* y entre más presencia femenina en las áreas de trabajo esta inclinación puede llegar a aumentar. La apreciación contó con el apoyo de todas las presentes al grado de vincular su causa a un hecho natural, pues “la mujer es así natural y no hay más explicación”. Esta identificación de *ser conflictivas* definida y establecida por ellas mismas como prediscursiva fortalece y argumenta la autoridad que posee el género masculino en las trabajadoras y, por ende, en la refinería; misma que apreció al preguntar acerca del comportamiento de los hombres ¿ellos también discuten por la limpieza de sus baños? La respuesta fue simple y unánime: no.

Los hombres, según relatan las trabajadoras, resolvieron la limpieza de los baños asignando, por lo general, a un trabajador que ha llegado tarde o de edad adulta o con algún tipo de enfermedad -por ejemplo, de diabetes u obesidad- para dedicar toda su jornada laboral a dicha actividad. “Entonces ahí no hay conflicto porque fulano o mengano entra hoy. No. Solamente hay una persona que lo hace diario, pero ya todos cooperaron... [que] si se rompe una llave, no, pues cooperen... que hay que destapar la tubería o cambiarle el cayo, ahora si... cooperan todos y se compra el material” (Operaria de Segunda, Mecánica de Piso, 2017).

La atribución de no conflictivos reveló la institucionalización que poseen las trabajadoras respecto al género en donde lo masculino se diferencia de lo femenino a partir de la razón, rasgo prediscursivo que además les provee de autoridad para proteger; un aspecto carente en las mujeres o así lo expresaron las trabajadoras al señalar su preferencia por laborar con hombres en vez de su propio género, ya que éstos “te consienten, pues”.

La idea de consentir tiene sentido si se reproduce el reglamento coherente de género, hombre-protector/mujer-protegida y no el laboral, aunque se requiera de contexto. Una de las trabajadoras relató que el rechazo entre mujeres es propiciado por los propios compañeros:

“por decir, mi maestro [Operario] me dice: siéntate ahí, ahorita, espérate...pero, por ejemplo, a ella [señala a una compañera] le dice [su Operario]: saca la herramienta, vete a firmar la orden, vete a sacar la firma, vete a traer esto, vete al taller a traer esto que nos faltó. Pero mientras yo estoy sentada ¿por qué? Porque mi maestro me está diciendo que está sentada. Ahí es culpa también del Operario que tu traigas...si me dice espérate, a mí me están dando una orden y yo la estoy cumpliendo, pero más sin embargo a mi compañera ya la están mandando a traer esto y por eso se enoja, o sea ahí viene el conflicto entre mujeres” (Operaria de Primera, Instrumentos, 2017).

En este relato la trabajadora parte de una suposición: la compañera ‘se enoja’ porque no recibió la misma consideración que ella; es decir, su superior no le permitió estar sentada. A mi parecer la incomodidad aludida está ligada al deseo de reproducir la práctica de género de ser observada primero como mujer antes que trabajadora, ya que eso implicaría ser consentida y no trabajar. Pero si analiza la práctica ejercida por la narradora también es posible encontrar una repetición del orden y la jerarquía que deviene del género en el instante de justificar su inactividad al obedecer a su superior, pues existe una disposición de servir a las demandas de quien porta el puesto, el hombre, que priorizar las responsabilidades asignadas por la categoría laboral.

Esta idea se podría refutar argumentando que ella obedece porque es su superior en el escalafón del taller y este es un hecho. No obstante, los puestos de mayor jerarquía en la unidad de mantenimiento con frecuencia, por no decir siempre, han sido ocupados por hombres; situación que ha contribuido a reproducir y sostener que el trabajo en la refinería es una práctica propia de lo masculino. Y es por esta atribución, en constante repetición, que al aparecer una anomalía -las mujeres en el trabajo- se relevan sus límites reguladores, los cuales se remiten a reproducir el eje diferencial de dominación entre lo femenino y lo masculino. En tanto continúen percibiendo sus cuerpos primero a partir del género antes que el oficio, la categoría o el puesto de trabajo se seguirán reproduciendo este tipo de conflictos.

Así, cuando salió a relucir en las conversaciones que no todos los hombres consienten y si lo hacen es porque poseen un vínculo afectivo con la trabajadora “es su amiga, su hija, su esposa o expareja”; la frase ‘siéntate ahí’ se entiende como una acción condescendiente. En cambio, si se carece de dicho vínculo afectivo la frase se interpreta como un rechazo a la anomalía -la trabajadora-, ya que se parte de la imagen preconcebida de la “mujer que no le gusta trabajar,

esa mujer es conflictiva, voy a andar peleando, no, no, no; mejor ahí siéntate, ahí siéntate, mejor trabajo solo” (Operaria de Primera, Instrumentos, 2017).

A este rechazo basado en la lógica: el trabajo es una práctica masculina y, por ende, “a la mujer no le gusta trabajar”, hay que sumarle la comunicación entre compañeros<sup>86</sup>, la cual también está interseccionada por el género. Este supuesto surgió en el instante que las trabajadoras declararon que los hombres son más directos “desde una vez se dicen: es que tú eres un pinche huevón”, es decir, saben comunicarse entre sí para corregir o notificar algún inconveniente en relación a una tarea; práctica que permite, a su vez, cumplir con una capacitación informal sobre las reglas o procedimientos para el desempeño efectivo de una categoría. Situación contraria con las mujeres con quienes “no tienen suficiente confianza que con un hombre, porque con un hombre es más brusco... lo dicen así, groseramente y los hombres como ya tienen esa relación que se llevan pesados” (Obrera general, Patios y Maniobras, 2017). Entonces, al desconocer cuál es el procedimiento adecuado para comunicarse con una mujer, éstos optan por evitarla empleando diversas estrategias, por ejemplo,

“yo ya me llevo bien con mi maestro y le digo: ¿cómo está, maestro? ¿a quién tuvo de Ayudante? No, pues, tuve a una señora [le cuenta el maestro] ¡No! ni la herramienta quería agarrar la señora, me dice, y luego cuando ya íbamos a hacer una chamba ya la sonsa ya se quería ir, porque quería vender sus bolis y yo aquí ... o a veces iba yo a ser una chamba de altura, ahí se quedaba, no subía, se quedaba ahí abajo o luego necesitaba alguna herramienta y tenía que bajar a traerlo y luego subir, no, dice: a veces se empezaba a quejar. Pero todo eso me lo estaba diciendo a mi [el maestro], no se lo dice directamente a la señora” (Ayudante de Operario, Mecánica de Piso, 2017).

Uno de los dispositivos para la formación técnica del personal es la transmisión de saberes del trabajador con más experiencia al trabajador con menor cargo (capacitación informal). Proceso que es respaldado por la clasificación de los puestos que están formalmente jerarquizados en orden ascendente en cada área de trabajo que compone la refinería. Sin embargo, este sistema se ha puesto en tensión al ingresar la mujer en el juego de comunicación inteligible por los de mayor jerarquía, ya que su presencia desentona las reglas, hasta el momento, construidas y ajustadas al modelo de formación `trabajador hombre experto-trabajador hombre aprendiz`.

---

<sup>86</sup> Cuando se remita a un género, será específica respecto a este. Por lo consiguiente, términos como compañeros, trabajadores, empleados, entre otros, se incluyen ambos géneros.

Este juego disonante en la capacitación informal ha impactado en la confianza de las trabajadoras, quienes para evitar algún error o ser catalogada como “esa mujer no sirve”, asumen en su discurso que no poseen las competencias para desempeñar de manera eficiente sus actividades, ya que son mujeres y por lo tanto débiles. La posición de debilidad, el miedo a errar y la fragmentada transmisión de saberes inciden en su proceso de movilidad, pues prefieren seguir realizando tareas simples a optar a un ascenso cuando:

“hay compañeros que son muy machistas y no dejan que la mujer haga algo más allá, dicen la mujer no va a poder cargar esto, no va a poder cargar aquello y tienen razón, en cierto aspecto, por ejemplo, hay, no sé ...ejes que son de no sé cuántos cristales 6, 7 y tenemos que bajarla y, pues si, una mujer no puede cargar ese peso y por lo regular siempre mandan a otro varón; hay ciertas situaciones que si pueden trabajar mujeres y en otras que no pueden trabajar” (Ayudante Operario Especialista, Instrumentos, 2017).

Existen otros mecanismos para adquirir formación técnica: los cursos y las prácticas. Estos, según las trabajadoras, no siempre están adecuados a sus necesidades. Por ejemplo, se torna indispensable para ellas obtener una orientación práctica más prolongada a la proporcionada durante los cursos, con la intención de aprender las actividades que corresponden a la nueva categoría, lo que implicaría tener un maestro durante toda su jornada laboral, una solicitud que curiosamente debería estar satisfecha en la capacitación informal.

Las prácticas son un derecho que todo trabajador sindical posee para aprender la categoría que le sigue en su escalafón. Estas se pueden solicitar mediante un oficio dirigido al representante sindical de cada área de trabajo. Si es otorgado, el trabajador debe acudir fuera de su jornada laboral a realizar dicha capacitación acompañado de quien actualmente posea la categoría. “Entonces... te puedes quedar unas horas después de la jornada de trabajo de 4 a 8 o quedarse hasta las 12, dependiendo, eso es opcional y ya vas a estar con la persona que te va enseñar...” (Obrero general, Patios y Maniobras, 2017). A este beneficio no se le incluye un salario, dado que el trabajador permanece en el espacio laboral en calidad de aprendiz y no de empleado.

El inconveniente aparece si se es madre, ya sea casada o soltera, pues implica invertir tiempo en la formación a deshoras del trabajo y, en consecuencia, desatender el siguiente turno laboral compuesto por la maternidad y las obligaciones del hogar. Situación que las madres

trabajadoras insinuaron como imposible, ya sea por la negativa del marido que atribuye la sola intención a un desapego de los deberes del ser madre, “¿cómo crees?!, ¿y los hijos?!”; o por los pendientes que siempre surgen cuando asumes la administración del hogar, “yo saliendo del trabajo tengo que ir a comprar”, “tengo que ver si ya comieron, la ropa de mañana, los útiles”.

A pesar de que este segundo trabajo es impago e invisible en tanto lo realizan para su grupo de adscripción, a diferencia de los modos de producción elaborados en la refinería, estas tareas reproductivas son concebidas inherentes a su deber ser y, en consecuencia, construyen a: 1) una oposición con aquellos mecanismos que impiden su continuidad, en este caso, las prácticas para obtener una formación técnica; o 2) una relación conflictiva al tener que enfrentar el dilema de elegir entre ser buena trabajadora o buena madre. Esto queda ilustrado en las faltas y los permisos laborales regularmente realizados por las trabajadoras, las cuales están apegadas a cumplir con sus responsabilidades maternas.

“una vez solicité permiso porque mi hijo se enfermó. Mis papás estaban fuera y no tenía con quien dejarlo. Entonces, tuve que pedir permiso y falté, porque no había otra” (Obrera general, Patios y Maniobras, 2017).

Un panorama distinto a los trabajadores varones que suelen faltar, según las trabajadoras, “porque toman [bebidas de alcohol] y al otro día no se levantan”. Aunque existen casos donde pese a la inadecuada condición para laborar, debido al consumo excesivo de este tipo de bebidas, deciden asistir al trabajo con la aprobación de los vigilantes que les permiten su acceso y el apoyo de los ‘jefes’ y los representantes sindicales al autorizar que permanezcan en el taller y puedan descansar durante su jornada laboral, entre otros permisos o convenios que evitan un despido definitivo.

Esta tolerancia es traducida por las trabajadoras como un exceso, que además favorece, intencional o no, a la construcción y permanencia de puestos ficticios a los que tienen acceso por el hecho de ser mujeres. Así lo relata una:

“Mi maestro es alcohólico y por lo regular falta tres veces al mes, porque ya le dieron un, como se llama, convenio, y entonces él por lo regular falta tres veces al mes, porque si ya hace la cuarta ya lo corren. Entonces, él por lo regular llega así alcohólico y ya el ingeniero se acerca y ha tenido la suerte que los ingenieros lo han aguantado y ya éste lo dejan ahí y

yo por automático no puedo laborar con otro maestro, porque yo tengo que laborar con mi maestro, que es él...[Entonces] si él está indispuerto yo no laboro, ya me quedo ahí [en el taller] y hay veces que ayudo al ingeniero hacer algo de archivo y hasta ahí..." (Operaria de Primera, Instrumentos, 2017).

La disposición del `jefe´ de autorizar el ocio o una actividad de índole administrativo, contraria a las obligaciones asignadas a las categorías laborales de la unidad de mantenimiento, contribuyen a la percepción, tanto de las mismas trabajadoras como demás compañeros, de la predilección por aquellas mujeres que son "buenonas" o tienen "buena nalga" desde el punto de vista del `jefe´ -hombre-. Esta preferencia, asignada al cuerpo femenino erotizado y deseado, es favorable para algunas trabajadoras, "ya [que] no vas al sol pues, ya te dejan ahí nada más, haciendo aseo todo el día, tranquilo" (Obrera general, Patios y Maniobras, 2017). La apreciación que ellas hacen refuerza la imagen `las mujeres no saben trabajar´, en tanto aspiran a reproducir comportamientos y acciones dignas del género femenino, aunque ello implique marcar su cuerpo para otros -objeto sexual-.

Los puestos ficticios son todos aquellos que no existen en las listas de categorías tabuladas por la administración de la refinería para cada área de trabajo, pero que en la práctica están presentes. Aquí están las secretarías personales de los ingenieros o `jefes´, categoría construida por éstos para facilitar sus tareas administrativas. Así lo justifican públicamente. Este puesto si bien puede ser ocupado por cualquier trabajador con conocimientos básicos en computación y administración, es otorgado con regularidad a las mujeres por su `sexto sentido´, la administración, que le han atribuido los `jefes´ al género que representan y, claro, a los beneficios extras que ello conlleva, por ejemplo "que estén ahí sentadas a su lado, de maniquí...[y] les lleven sus cosas" (Obrera General, Cambiadores de calor, 2017).

Y en cierto modo, recapitulan las relatoras, hay trabajadoras que prefieren ser entendidas primero como mujeres que por su categoría laboral. Sin embargo, ello no excluye la existencia de trabajadoras con la inquietud de continuar ascendiendo. Así lo evidencian todas aquellas que lograron adquirir el puesto de Operarias en el taller de transportación: "ahorita está [Rosa], no sé cómo se llama esa otra persona, ahorita ya no está trabajando, pero ella manejaba grúas, manejaba equipo; está esta otra también, [Lola]" (Operaria de Primera, Instrumentos, 2017). En este sentido, es posible suponer que la decisión de ascenso no está enfrascada en las incapacidades físicas, aunque esta sea su justificación más habitual, sino en

enfrentar las limitaciones que los `jefes`, los compañeros varones y ellas mismas le han atribuido a la práctica de género femenino en el trabajo<sup>87</sup>. Un ejercicio complicado, cabe señalar, considerando que en la cotidianidad laboral surgen conflictos generados por el acuerdo de ver a los cuerpos a partir del ideal ficticio del género, mujer y hombre. Por ejemplo, los ocasionados por las relaciones de pareja en el trabajo,

Obrera general de Patios y Maniobras: "...ahí en el taller está el Cabo y su esposa trabaja ahí o la metió a trabajar. Al principio era celosa la mujer, pues, él convive con puras mujeres. Al principio ella [imitando la voz de la esposa]: por qué andas con fulana en la camioneta, por qué andas con mengana..."

Obrera general, Cambiadores de Calor: "O también hay otro que también tiene su pareja ahí, ahora ahí se conocieron, ahí empezaron a andar y éste, cuando le llama la atención [le dice]: oye, por qué estás parada. La semana pasada pasó precisamente eso, él le gritó bien feo a ella: ¡oye, te estoy diciendo, pon el ejemplo!"

Ayudante de Operario Especialista de Instrumentos: [O] "si, luego porque te acusan. Por ejemplo, tu marido te dice: por qué te llevas así pesado con ese, o ya me dijeron que andas con fulano..." (Grupo focal, 2017).

Así como éstas, hay un sin número de historias más que existen donde las trabajadoras experimentan niveles de precariedad, sentimientos de pérdida de seguridad o de integración a la estructura laboral en la refinería, en tanto se definen o las definen desde el género antes que trabajadoras de la unidad de mantenimiento. De ahí la tendencia de reproducir escenarios, roles o puestos, ficticios o no, en los márgenes que permitan imitar aquello que dicta el destino del género femenino.

Con mostrar la presencia de las relaciones laborales que parten de las prácticas de género y los inconvenientes que se derivan de ellas, no se busca encasillar todos los conflictos laborales de las trabajadoras a este tipo de relaciones. Eso sería aislarlas y la realidad laboral es más compleja que eso. Los problemas de índole industrial y organizacional también les afectan, por ejemplo, en casos por ausencia de `orden de trabajo`.

La `orden de trabajo` es un documento otorgado y firmado por los `jefes` de los talleres y los ingenieros de seguridad en el cual se colocan por escrito todas las actividades que van a desempeñar los trabajadores en el área industrial; ello incluye las herramientas, el equipo de

---

<sup>87</sup> Esto podrá verse con mayor detalle en cada estudio de caso.

seguridad requerido y, por ende, el nivel de peligro al que estarán expuestos (análisis de predicción de peligro). Esto con el objetivo de informar al jefe o encargado del área de trabajo las tareas a realizar, quien a su vez deberá firmar dicha orden solo en caso que los trabajadores cumplan con todo el equipo requerido.

Todo este procedimiento es parte de la seguridad industrial de la refinería, porque permite prevenir posibles accidentes y, a su vez, amparar al trabajador en caso de sufrir uno. Sin embargo, esta práctica de seguridad no siempre se lleva a cabo según las normas institucionales, tal como aclaró una de las trabajadoras:

“por ejemplo, hay ingenieros que te dicen, le dice al maestro, oiga, vaya usted a esta chamba, ahorita te doy la orden. Yo, por ejemplo, le digo a mi maestro: maestro, no nos han dado la orden, [imita la voz del maestro] nosotros vamos a ir a trabajar, pero falta la orden. Y según nos deben dar la orden para ir a laborar. No, no pasa nada, nada más aprieta esta cosita o no sé, tu nada más conéctale y ya [imitación de la voz del maestro]. Pero eso conlleva a una responsabilidad” (Ayudante Operario Especialista, Mecánica de Piso, 2017).

La responsabilidad no sólo radica en realizar una actividad inadecuada para el mantenimiento de una planta que, a su vez, puede impactar en la producción; sino también en el bienestar del trabajador, a quien no se le otorgará ningún tipo de protección si éste llegara a sufrir algún accidente. Al contrario, las pérdidas serían amplias, como la suspensión de labores sin goce de salario “o si te quejas demasiado te corren, porque no hay nada que te ampare, no hay papel donde venga tu nombre y tu firma y el de tu Operario y el ingeniero que te mandó hacer la actividad” (Operadora de Primera, Instrumentos, 2017).

A pesar del riesgo, esta práctica es más común de lo que se desea. Esto se debe, según los relatos, al exceso de autoridad empleado por los ingenieros o los `jefes`, personajes que no proveen explicación ante la ausencia de órdenes sino molestia traducida en gritos o amenazas de un `reporte` o nota informativa<sup>88</sup> al recibir una negativa de los trabajadores que no desean arriesgarse. Si bien existe otra estrategia donde los ingenieros optan por proveer una `orden de trabajo`, esta no indica las actividades que solicitó directamente al trabajador, ya que

---

<sup>88</sup> La nota informativa es un tipo de reporte que utiliza los jefes para expresar si un trabajador no incurre adecuadamente en su relación de labores. Este es dirigido al departamento de recursos humanos en el área administrativa para que sea archivado; solo en caso de acumular tres reportes en un lapso corto o que un reporte represente alto nivel de gravedad, recursos humanos tiene la obligación de realizar una investigación al trabajador para determinar si amerita un castigo y cuál sería el más adecuado. (Operadora de Tercera, Boyal, 2017)



confía en la rutinización de la práctica y, por ende, en la omisión del trabajador de revisar las indicaciones ante la seguridad que el mismo documento les provee. En todo caso, este tipo de inconvenientes que surgen desde la organización laboral diseñada entre Pemex y el STPRM continúan y no son exclusivos a un género en particular.

### *Puerta 1. Producción*

Ahí estaba, enfrente de un terreno desconocido, teniendo como única herramienta las indicaciones de Norma<sup>89</sup> en el celular. Al principio, el temor me acorraló al desconocer las referencias que debía tomar: “te vienes todo derecho hasta que veas la corporación capsula” ¿La corporación capsula? ¿Qué significa eso?, pensé. Aun así, me aventuré y me aferré a la indicación, caminé hasta topar con una encrucijada; por una calle ingresaba al complejo industrial, mientras que por la otra a la zona de los talleres.

La segunda calle me pareció la más acertada ¿Por qué? Por la última indicación: “te vas a dar cuenta porque hay esferas”. Las únicas esferas que tenía en mi cabeza eran aquellos tanques ubicados al frente de los talleres. Gran error, pues olvidé alzar la mirada antes de entrar a la calle, ya que había más de un lugar con tanques. Esta confusión me costó por lo menos una hora, media hora en ubicar el camino que debía tomar, la calle #7, y media hora más para llegar a la Casa de Bombas n° 4 (Ver Anexo 3).

Bombas n° 4 es una de las seis Casas que componen el departamento de Boyal, unidad dedicada al almacenamiento y distribución de los productos (crudo, gasolinas, naftas, kerosina, etc.) a todas las Plantas de producción de la refinería. Es por este mecanismo que se sitúa dentro del área industrial, posee varios sectores y requiere de mayor número de personal a diferencias de las demás Plantas, ya que tan solo en Boyal hay 139 trabajadores de base, mientras que Alquilación, por mencionar a una<sup>90</sup>, cuenta con una plantilla de 20 trabajadores.

---

<sup>89</sup> Seudónimo de la trabajadora

<sup>90</sup> La Planta TAME posee una plantilla de 11 trabajadores, por mencionar otro ejemplo (Diario de Campo, 2017)

El interés por cruzar la frontera entre los talleres y el área industrial se debió a las 20 trabajadoras que laboran en Boyal, las únicas en todo el sector productivo. Además, tuve la oportunidad de conocer a una de las cuatro Operadoras de 3ª de bombeo y almacenamiento, Norma, quien me invitó a conocer su área de trabajo en el periodo que estuve en la refinería. Entonces, contra todo lo planeado y confiando en la expresión de Norma: “no pasa nada, tú vente”, me arriesgué.



Foto 3. Área de Almacenamiento y Bombeo desde la Casa n° 4  
(Foto propia 25/07/2017)

La confusión para encontrar la Casa n° 4 la habría podido evitar de no haber perdido el transporte otorgado por Pemex al personal de producción para llegar a sus respectivas áreas de trabajo, el cual solo pasa una vez por cada turno (8 am, 4 pm y 12 am). Aun así, mi extravío me permitió conocer algunas Plantas como Alquilería e Hidros I, y darme cuenta que al portar el uniforme del petrolero (casco blanco, overol caqui y botas negras) uno se mimetiza con el entorno, ya que ningún trabajador me prestó atención mientras deambulaba entre las Plantas de producción y atendía el celular checando las indicaciones de Norma, una actividad que, por cierto, está prohibida en el `área`.

La Casa la encontré hasta el final de la calle #7 rodeada de tanques con formas esféricas, de ahí su seudónimo `corporación capsula`. Su aspecto no está ni cerca a la imagen de una casa, es más similar a un búnker, una construcción rectangular hecha de concreto que posee una sola entrada. Mi llegada era esperada con ansias, pues de mi dependía el inicio del desayuno. Una situación fuera de lo habitual, porque suelen desayunar en cuanto arriban.

Al entrar al búnker, Norma me presentó a sus dos únicos compañeros, el Sr. `Gómez`, el Bombero con mayor experiencia, y `Chico`, el Ayudante; quienes ya tenían lista la mesa con todos los alimentos. En esa ocasión, el menú estuvo integrado de memelitas<sup>91</sup> de quesillo -compradas por Norma y el `Chico` en un puesto de comida cerca de la refinería-, queso en salsa roja -hecho por la esposa del Sr. Gómez-, un litro de Coca cola y tortillas.

La `zona del comedor` no es muy amplia, de hecho, está en un reducido espacio entre el cuarto satélite y el cuarto de energía, compuesta por una mesa, dos sillas y un tambo que funciona como silla. Y esto se debe a que el bunker es pequeño y dividido en cinco zonas: el comedor improvisado, el cuarto satélite, el cuarto de energía, los baños y los *lockers*. Estas áreas no son ni amplias ni tan separadas una de la otra. Aunque los cuartos de mayor relevancia son dos, el satélite y de energía; en el primero se ubican las 5 computadoras -el gabinete de internet- que realizan el monitorio de los tanques que tienen bajo su supervisión y en el segundo se encuentra la subestación eléctrica<sup>92</sup> de la Casa.

### **En un día de rutina**

Lo primero que hacen los trabajadores al momento de bajar del camión es encontrarse con el `relevo`, el personal a reemplazar que los espera en la parada del transporte para platicar acerca de los pendientes, “cuántos recibos tenemos, si se va a comenzar a bombear o si ya

---

<sup>91</sup> Tortillas ovaladas hechas de masa de maíz y a mano, untada de manteca de cerdo y frijol molido. Suelen estar doradas a fuego lento y cubiertas con salsa verde o roja, espolvoreadas de queso o quesillo.

<sup>92</sup> Instalación destinada a establecer los niveles de tensión adecuados para la transmisión y distribución de la energía eléctrica de cada bomba, tanque o aparato que requiera de electricidad en la Casa (Diario de Campo, 2017).

hablaron de la TAR [terminal de almacenamiento de refinación] o si no hay nada, todo tranquilo” (Diario de Campo, 2017). Ese momento se le domina ‘la entrega de guardia’.

La guardia está compuesta por tres trabajadores, dos Bomberos tipo B y un Ayudante de bombeo y almacenamiento. Esta distribución varía según cada Casa, por ejemplo, en Bombas n° 1 laboran diez trabajadores, cinco Ayudantes, dos Medidores generales, un Operador de primera y dos Jefes de guardia. Esto se debe al procedimiento que aplican para cada tipo de producto que manejan, en este caso se operan los primeros destilados del crudo -gasolina, diésel y turbosina- provenientes de la Planta Primaria I. En cambio, en Bombas n° 4 se dedican a productos más ligeros procedentes de las Plantas de Primaria II e Hidros II, tal como el butano, propano y propileno.

Gracias a esta variedad en los procedimientos en cada unidad de Boyal<sup>93</sup>, este departamento goza de un amplio nivel escalafonario (Ver Cuadro 6). Sin embargo, aquí las trabajadoras solo han alcanzado dos categorías, Ayudante y Bombero tipo D. A excepción de Norma, quien ha sido la primera Medidora general en Boyal y actualmente es Operadora de tercera, aunque en ocasiones ha llegado a ascender temporalmente a Bombero tipo B para cubrir vacaciones o permisos, tal como sucedió durante mi visita.

Cuadro 6. Boyal, Unidad de Almacenamiento y Distribución

Trabajadores de base	Ayudante de Operación de Plantas de proceso	Ayudante de Operación de bombeo y almacenamien	Bombero D	Medidor general	Llenador de tanques	Operador de tercera	Operador de segunda	Bombero B	Bombero A	Operador de primera	Jefe de guardia	Supervisor de Bombeo y almacenamien
General/138												
Mujeres/19	2	13	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Hombres/119	5	34	13	13	5	2	7	18	4	7	10	1

Elaboración propia

Debido a que son tres integrantes en la guardia, por lo regular, se distribuyen las tareas en tres. En este caso particular y durante el turno matutino (8 am a 4 pm), el Ayudante se encarga de alistar la mesa para el desayuno o el almuerzo; mientras que un Bombero verifica en las computadoras los niveles de los tanques y la bitácora de la guardia anterior. En tanto, el

<sup>93</sup> Boyal cuenta con 8 unidades de trabajo: Bombas n° 1, Asfalto, Bombas n° 3, Bombas n° 3a, Bombas n° 4, Bombas n° 4a, Bombas n° 6, Efluentes y Boyal (Diario de Campo, 2017).

segundo Bombero se dedica a supervisar los trabajos de mantenimiento realizados por los trabajadores de los talleres y de los subcontratados por las compañías privadas.

Las tareas de los Bomberos se pueden invertir, un día se verifica y el otro se supervisa, así sucesivamente, “porque no podemos estar los dos checando afuera, porque a veces están llamando por teléfono para dar una instrucción...” (Diario de Campo, 2017). Esta dinámica cambia durante el turno nocturno (8 pm a 12 am), ya que las tareas se reducen a monitorear los niveles de presión en las computadoras, por lo que un Bombero permanece cotejando, entretanto el otro descansa por unas horas. En ocasiones, por la acumulación del trabajo o dificultad del mismo, se requiere del Ayudante para alinear o bloquear<sup>94</sup> las válvulas -una actividad que debe ser manual- y, en algunos casos, para realizar mandados como: registrar niveles o calentar los alimentos, entre otros.

La importancia de supervisar las actividades de los trabajadores de los talleres y de ‘compañía’ radica en el nivel de peligro que implica el mantenimiento del equipo, ya que en una intervención de ‘línea’<sup>95</sup> de turbosina, por decir un ejemplo, es imprescindible que se encuentre vacía. De ahí, la importancia de las ‘ordenes de trabajo’, porque éstas les prevé qué línea deben dejar limpia y desconectada de la subestación eléctrica antes de su mantenimiento.

### **En el desayuno...**

‘Chico’ entra después de revisar las válvulas. Norma y Sr. Gómez al verlo le preguntan, casi en sincronía y en un tono imperativo, “¿quedó alineado?”. “Sí”, contestó ‘Chico’, tranquilo y relajado. Los Bomberos sonrieron y continuaron su ocupación, desayunar. Así era el ambiente, “de cotorreo” entre los compañeros, aunque mediados por niveles de respeto otorgado por la experiencia laboral que poseía cada uno. Por ejemplo, comentó Norma:

“con el señor [Gómez], a él si le digo Señor y le hablo de usted a él, porque ese señor para mí, mil respetos, porque es el mejor que está aquí y bueno, ya lleva muchos años en esta área y de alguna manera me da mucha confianza [laboral]...pero con [Chico] todavía no,

---

<sup>94</sup> Alineado significa ‘abrir una válvula’ para permitir el paso del producto, ya sea de entrada o de salida. En cambio, bloquear significa ‘cerrar una válvula’, es decir, no permitir que siga transitando el producto por la línea (Diario de Campo, 2017).

<sup>95</sup> Conducto por el cual se transporta algún producto de la refinación (Diario de Campo, 2017).

porque si necesitamos hacer un cambio a las esferas [Chico] lo hace mal, te alinea todas las esferas cuando solo te debe de alinear una” (2017)

El respeto laboral es mutuo. En el caso de Norma, éste lo adquirió después de laborar 8 años en Efluentes<sup>96</sup> como Bombero tipo D, lugar en el cual recorrió casi todas las `líneas´ del área industrial para aprender de su tipología y de los diferentes productos que transportan. Una experiencia que le ha permitido encarar las responsabilidades de su trabajo, como aquella ocasión donde el Sr. Gómez le dejó a cargo todos los procedimientos de Bombas 4 a pocos días de conseguir la categoría de Bombero tipo B, “como si supiera todo y pues la neta no seré la gran verga (v), pero si me defiendo” (Operadora de Tercero, Boyal, 2017).

Norma ingresó a la refinería con la categoría de Obrero general para laborar en el taller de Patios y Maniobras; sin embargo, su paso por dicho espacio fue corto, no más de 28 días, al abrirse una vacante de Obrero en Boyal. La oferta de contrato la recibió gracias a la particularidad de su ingreso, la cual estuvo vinculada a la muerte de su padre, trabajador con categoría de Medidor general que mientras laboraba en el área de “500 mil” sufrió de un inesperado dolor estomacal<sup>97</sup> y falleció un día después de haber sido hospitalizado.

Entonces, a Norma se le otorgó una plaza como parte del artículo 56 de los estatutos generales de la STPRM, en el cual se concede un puesto a un familiar del fallecido para que solviente económicamente las necesidades de su hogar (Estatutos, 2000:57). Aunque, esta disposición no asegura que el ingreso será en el mismo departamento al cual pertenecía el difunto, ya que están sujetos a los movimientos escalafonarios o las solicitudes de transferencia<sup>98</sup>. Aun así, Norma obtuvo su ingreso a Boyal; teniendo que enfrentar, primero, el destino decretado por una de sus compañeras cuando ésta le advirtió: “de aquí de Obrera no vas a pasar, si mucho de Ayudante”, y segundo, su ignorancia acerca de las actividades

---

<sup>96</sup> Área que está dedicada a manejar las aguas residuales de toda la refinería (aguas amargas, aguas desflemdadas, aguas desaladoras, agua de contraincendio, entre otras).

<sup>97</sup> En el instante de la emergencia, los médicos desconocían los motivos que provocaron el dolor, mismo que estuvo acompañado de vómito y una presión alta. Se detectó el origen del problema 24 horas después de haber sido internado, hemorragia del hígado. Sin embargo y debido a la condición del trabajador, la aplicación del tratamiento no logró controlar los síntomas y éste falleció por un paro respiratorio.

<sup>98</sup> Las transferencias son peticiones que los trabajadores realizan al sindicato para que éste les permita trasladarse a otra área de trabajo. Este procedimiento requiere de un oficio y la constancia del trabajador de asistir con recurrencia al sindicato para preguntar cuándo se aplicará la transferencia. Por lo general, el cuándo surge al darse una vacante y los líderes consideren que el trabajador ha demostrado perseverancia en el trámite.

que se desempeñan en Boyal. Y a pesar de estas limitantes, a pocos meses de incorporarse, se capacitó para ascender de Ayudante, de ahí a Bombero D, así sucesivamente hasta obtener la base de Operadora de 3ª y la categoría de Bombero B<sup>99</sup>.

Se interrumpe la armonía del desayuno con la peculiar melodía del celular de Norma. En ese instante, Norma lo atiende casi de inmediato. Mientras los demás continúan con su desayuno.

“Bueno, ¿qué onda?, ¿qué pasó? [...] Ajá, de hecho, ahorita me marcó, pero se cortó la llamada, pues es a donde iba a ir ¿no? entra ahí a las 4 [...] No, hable con su papá, porque su papá me habló y me preguntó si le había dicho que hoy y le dije que sí, porque es una cláusula que todavía no han liberado, que no la teníamos y como se genera en TAME, que yo no sabía, mejor que preguntará contigo...”

Mientras transcurría la conversación telefónica de Norma, suena el teléfono del cuarto satélite. `Chico´ es quien se levanta del comedor y lo atiende. Esta segunda llamada también estaba dirigida a Norma, ya que `Chico´ le acercó el auricular del teléfono y ella de inmediato interrumpió su primera llamada.

[Segunda llamada] “Bueno, dime ¿qué pasó? [...] Sí, ya me dijeron, para que te presentes ahorita a las 4 [...] Sí, es ahí en Efluentes [...] Ajá, sí, hasta luego”.

Al finalizar, regresó a su primera conversación. Todo mientras nosotros -`Chico´, el Sr. Gómez y yo- continuábamos desayunando.

“Sí, me acaba de hablar ese chamaco. ¿No es tu pariente, güey? ya le había dicho a ese (v), pero se lo tengo que repetir varias veces, pero bueno. Oye, ¿no hay sistema todavía? [...] No, no tengo nada, pero mañana voy a meter unas coberturas para el permiso que traía [Ernesto] que es viernes, sábado y domingo. Nada más eso [...] Total, no tengo nada [...] Bueno, cuídate mucho, que tengas un buen día. Adiós”.

Finalizó la conversación. Norma continuó con su desayuno. Esta dinámica de atender llamadas durante su jornada laboral se ha vuelto recurrente debido a su cargo como delegada sindical, mismo que le confiere la responsabilidad de identificar el personal que se ausentó en su tiempo de trabajo, cuáles poseen un justificante y cuáles no. Así también solicitar a la

---

<sup>99</sup> En la actualidad Norma posee su base laboral en el puesto de Operadora de 3ª, pero al capacitarse y aprobar la evaluación de Bombero B, tiene la posibilidad de ascender a dicha categoría para cubrir de manera temporal una vacante que se origine por permiso o periodo vacacional. Este tipo de movilidad laboral es posible para cualquier trabajador sindicalizado, siempre y cuando sea un puesto de mayor nivel escalafonario al que se posee y adquiera la autorización de los jefes para portar la categoría, misma que se logra a través de cursos y evaluaciones.

empresa permisos, ascensos o ingresos a trabajadores de base y transitorios, tal como lo ilustra la escena de las llamadas telefónicas, en el cual se aclara la asignación de un joven transitorio a una vacante de la Planta de TAME.

El cargo de delegada sindical últimamente ha generado un problema para Norma, no sólo por la obligación de atender a sus compañeros las 24 horas del día, sino por las inconformidades de algunos trabajadores que no aceptaron su representación. Su disgusto se originó a raíz de no ejercer ningún cargo sindical durante el periodo 2016-2018.

Esto gracias a la reestructuración del 2013, el cual redujo al personal sindicalizado<sup>100</sup> y, por ende, la presencia del STPRM en el área de refinación, ya que ésta tuvo que suprimir, por ejemplo, los cargos de secretarios generales por cada departamento a un secretario general para toda la refinería. Solo permanecieron los delegados y subdelegados, los cuales además de asumir las responsabilidades de los secretarios continuaron sin percibir ningún beneficio económico extra por dichas actividades. Esta situación, a su vez, impactó en las elecciones de representantes en el 2015, pues los trabajadores elegidos no tuvieron la oportunidad de ejercer su cargo y se les informó acerca de los cambios meses después de haberse realizado la elección.

### **Las mujeres en Boyal. La conversación**

Después de concluir el desayuno, el Sr. Gómez comenzó a salir con recurrencia del bunker para supervisar al personal de los talleres o a los subcontratados; en ocasiones iba acompañado del `Chico`, todo dependía de la actividad a revisar. Mientras, Norma permanecía atenta a las llamadas, de los supervisores o de los trabajadores, y de las computadoras verificando sus niveles. Este ambiente me permitió iniciar una conversación con Norma, en los intervalos que no estaba ocupada, acerca de las trabajadoras en Boyal y su trayectoria laboral; para mi fortuna los compañeros intervinieron en algunos temas, lo que me permitió tener un panorama que incluía la perspectiva de los dos géneros.

---

<sup>100</sup> Esto debido a los movimientos y recortes de plazas producidas en la refinería debido a la eliminación de la categoría de Obrero general y el departamento de adquisiciones.





Foto 4. Norma, explicando las válvulas del tanque capsula  
(Foto propia 25/07/2017)

En la plática identifique tres situaciones que devienen de las prácticas de género en Boyal:  
1) las mujeres no saben trabajar, 2) el área con más presencia femenina es el área más contaminada (Efluentes) y 3) en las Plantas de producción no hay mujeres.

*1) Las mujeres no saben trabajar*, es una expresión que surgió por parte de los dos Bomberos cuando me explicaban el desempeño de las mujeres bajo el puesto de Ayudantes. No obstante, el proceder de cada uno mostró un punto de discordia en la postura. Por ejemplo, el Sr. Gómez, para ilustrar esta premisa expresó:

“cuando tienes un Ayudante que es mujer es más carga de trabajo para ti, porque... <¡estorban!> [interviene Norma] y otro, te dijera: vamos a trabajar, vamos a línea, yo sé que no vas a poder ¿qué voy hacer yo? Tengo que alinearlo yo, porque la producción no debe parar”

En esta expresión ambos trabajadores buscaban evidenciar que las mujeres, a pesar de ostentar una categoría laboral, representan una carga de trabajo extra. Esto se debe, según

los Bomberos, a la tendencia de contratar personal femenino de mayor edad (más de 35 años) que se les dificulta caminar, que no poseen la fuerza física requerida o que no se sienten `seguras´ de caminar solas por el área industrial. Así lo ejemplificaron con el caso de la Sra. Tere, una trabajadora de 55 años de edad que lleva cuatro años trabajando de Ayudante en Boyal después de enviudar y obtener el beneficio del artículo 56 de los estatutos del STPRM.

“no, no, tú la vista [el Sr. Gómez señaló a Norma, buscando su aprobación] una línea de 10 cm, no podía levantar su pie, luego temblaba, ¡no hombre, se cae! ¿y quién va a ser responsable? ¡Pues uno!, ¡uno! [evidenciando su preocupación]” (Bombero B, Boyal, 2017)

Pese a que esta postura era reconocida por Norma, ella agregó un detalle que denotó la diferencia, pues expuso que la ineficacia asociada a la incapacidad física no es exclusiva del género femenino, ya que también existen trabajadores -varones- que no están exentos de esta característica, dejando claro este argumento a través de su experiencia:

“cuando tuve un Ayudante varón, [Ignacio], ¡noo! tenía que hacer yo su chamba y ya le dije al secretario de trabajo: no me lo mandes. No, es su derecho de trabajador de planta [Norma imita la respuesta del secretario]. Mándame a otro, pero a ese inútil no [Norma arremedando la orden]. Mide como dos metros el muchacho, ¡y no se puede agachar! yo que estoy más gorda me agacho más. Bájate a drenar [le ordenó Norma]. Es que no me puedo agachar gorda, no puedo [él contestó]. ¡Pinche inútil! se quejan de las mujeres y estas igual o peor [Norma interpretando con pasión la respuesta que le dio al Ayudante]”

Con este recuerdo di cuenta que la actitud de Norma respecto a sus compañeras reproduce el ideal coherente del género femenino en lo laboral, `las mujeres no saben trabajar´, al enfatizar que el trabajador era “igual o peor” que las mujeres en el trabajo. Aunque, a su vez, lo cuestionó en el instante de evidenciar que las limitaciones `físicas´ no son exhaustivas a las mujeres, acto que reflejó una reinterpretación (*agencia*) de la misma regla repetida al expandirla de sus fronteras establecidas -lo femenino- a lo masculino, en este caso, a los Ayudantes varones. Ello sin la intención de olvidar que tales reglas existen y continuaran repitiéndose.

2) *El área con más presencia femenina es el área más contaminada* de Boyal, Efluentes. En esta unidad se concentran todos los desechos químicos que provienen de todas las Plantas de producción, generando un ambiente de lo más insalubre para laborar pues, según relató Norma, el intenso olor que se desprende de los químicos provoca escurrimiento nasal e

irritación en la garganta, ojos y piel, por mencionar algunos de los padecimientos más comunes.

Estos efectos en la salud son de conocimiento común para los administrativos de Pemex, los representantes sindicales y los propios trabajadores. De ahí que el contrato colectivo contemple medidas para este tipo de condiciones, entre las cuales se encuentran las cláusulas 62 y 63 del capítulo IX donde se establece que el patrón proporcionará al trabajador una protección integral para el buen desempeño de su labor; ello incluye equipo de protección, supervisión de las medidas de seguridad y un pago extra del 100% del salario tabulado, adicionado con el 60% del fondo de ahorros (Contrato Colectivo 2015:19,20).

En el caso de Efluentes, solo los Ayudantes llegan a percibir alrededor de 1000 pesos catorcenales únicamente por el pago de insalubre, cantidad que puede incrementar si el trabajador laborara tiempo extra. Es por estos bonos que muchos trabajadores aspiran ingresar a esta área, pese al peligro que implica el trabajar en dicho espacio. Sin embargo, las vacantes suelen otorgarse al personal femenino, “haz de cuenta que toda la guardia son casi puras mujeres...porque es la única área [de Boyal] donde aceptan más mujeres”, comentó Norma. La explicación que asociaron Norma y `Chico´ a este hecho es la capacidad física que se requiere para laborar en Efluentes “porque no es tanto como acá [en Bombas n° 4] que tienes que cargar, que tienes que manipular una válvula con más fuerza, todo allá es más pequeño, es solo encender una bomba y apretar para apagar...” (Operadora de Tercera, Boyal, 2017).

Inclusive, tras haber laborado como Ayudantes en Efluentes ambos expresaron que sus compañeras, a pesar de las reducidas tareas<sup>101</sup> y lo sencillo de su aplicación, por lo regular no llevan a cabo sus obligaciones de forma adecuada. Las razones del `Chico´ estuvieron ligadas a la debilidad física que asumen las compañeras debido a que son mujeres, como

---

<sup>101</sup> Las tareas a grosso modo, según Norma, son: 1) abrir una válvula pequeña para dragar el tanque (apretar un botón), 2) esperar a que se drene el agua (porque no puede ingresar agua al tanque), 3) después bombear (aceite) a los tanques, 4) drenar el drenaje mediante un drenador, el cual es automático (para evitar que se tape de producto) y 5) en ocasiones, limpian el área o separan la basura que acarrea las salidas de agua, por ejemplo, bolsas, popotes, embaces, tapas, trapos, entre otros (Diario de Campo, 2017).

aquella ocasión que compartió una guardia con Ayudantes mujeres y tuvo que asumir “todo el trabajo pesado” para limpiar el área:

“¿cómo vamos a llevar la carretilla nosotras? [se quejaron las Ayudantes], y ahora hay que llenar [la carretilla, indicó `Chico`], pero ¿cómo vamos a utilizar la pala? [se quejaron de nuevo las Ayudantes] y yo lo lleno; luego hay que traer unos costales; no, es que no aguantamos el costal [protestaron de nuevo]. Bueno, ya...nada más llegaron a barrer el polvo que genera el producto y llega el ingeniero [el supervisor] y le dicen: ya ingeniero, ya lo terminamos y el ingeniero: si, si, si y se fueron a platicar con él y ahí me vez a mi continuando con la barrida...” (Ayudante, Boyal, 2017)

En cambio, Norma se enfocó en expresar abiertamente que sus compañeras utilizan la feminidad para eludir sus responsabilidades en el trabajo,

“haz de cuenta que son muñecas, muñecas que vienen en envoltura de plástico nada más...por ejemplo, ay, es que el sol, ay, que apesta, y no quieren hacer nada. Te pagan 4 horas de insalubre por 8 horas que laboras, de esas 8 horas créeme que no trabajan ni una sola hora ¿por qué? Por el ambiente es muy feo y muy toxico...”

Si bien Norma admitió que las molestias eludidas por sus compañeras respecto al ambiente eran ciertas, también advirtió que estas son parte del puesto, pues no era un misterio que Efluentes fuera el espacio más contaminado de la refinería. Y es por este actuar “como unas princesas” que Norma siempre busca marcar la diferencia entre ellas, las femeninas y ella, la trabajadora.

Aunque ambos trabajadores vincularon la presencia femenina a la poca competencia física que se requiere en Efluentes, sus experiencias dejaron entrever que las trabajadoras ejercen un cierto grado de control sobre las relaciones laborales (*agencia*) donde se hallan inmersas a través de la idea de lo femenino. Entendiendo este concepto desde la construcción de un cuerpo delicado -por no decir débil-, lento, torpe y erotizado; características que al reproducirse consolidan la coherencia instituida de la matriz heterosexual en lo laboral. Y es por esta repetición de actos establecidos de lo femenino que Norma aparece y se observa a sí misma como una anomalía, en tanto busca ejercer las reglas laborales antes que las exigencias de su género, ello sin intención de olvidar las maneras de entender y realizar su práctica, pues éstas dependerán más de su involucramiento social establecido temporalmente (el contexto).

3) *En las Plantas de producción no hay mujeres* a pesar de que todo el procedimiento es automático. Entonces ¿por qué no permiten mujeres? Pregunté. El Sr. Gómez respondió con un tono grave que emulaba: “porque a veces te bloquean...”. Así inició la plática acerca de los dos intentos de Norma por ingresar a laborar en dos Plantas de producción, MTBE TAME<sup>102</sup> y gasolinas limpias, a los cuales no logró integrarse.

En la primera, Norma aplicó un examen teórico para una vacante de Operador, sin embargo y a pesar de aprobarlo, éste no fue validado por los administrativos de Pemex. ¿La razón fue porque es mujer? El Sr. Gómez inmediatamente respondió “eso quisiera saber...”. En ese momento, Norma intervino y explicó “me salieron con la excusa de que necesitaba tener práctica... ¡hasta un mes y medio me estaban pidiendo que practicara fuera de mis horarios de labores!”, pues la petición había sido dirigida a ella y no a los demás aspirantes.

Norma desistió del proceso impuesto por Pemex debido a la presión ejercida de algunos compañeros -varones- que laboraban en las Plantas y del secretario general (STPRM), pues éstos tenían el interés que Pemex diera acceso al personal femenino a las áreas de proceso, porque:

“todos tienen hijas, son puras mujeres, no sé a qué se deba, pero la mayoría de la gente de Planta [de proceso] tienen mujeres y a la mayoría no les permiten que sus hijas trabajen ahí y la molestia de ellos es que va mucha gente de talleres, de otros lados, a la Planta y como ellos son varones pueden ascender y no permiten que sus hijas trabajen ahí” (Operadora de Tercera, Boyal, 2017)

Al sentir que su procedimiento de ingreso a la Planta se había convertido en una cuestión política y sindical, Norma prefirió enfocarse en otros intereses, entre ellos volver a la universidad, solo que en esta ocasión para estudiar ingeniería mecánica<sup>103</sup>. Un deseo que también abandonó por asumir la responsabilidad de pagar las colegiaturas de sus hermanos menores, a quienes debió cuidar económicamente después del fallecimiento de su padre.

El segundo intento de Norma se llevó a cabo cuando se abrió la convocatoria para el personal de la nueva Planta de la refinería, gasolinas limpias. No obstante, su aspiración se vio

---

<sup>102</sup> Es la planta que se dedica a la producción de la sustancia metil *ter*-butil éter (MTBE) y la adición de *ter*-amil metil éter (TAME).

<sup>103</sup> Norma estudió la carrera de contaduría, aunque y por el fallecimiento de su padre, no llegó a titularse.

socavada en el instante que advirtió en los requisitos: “no personal femenino”. La clara y evidente limitación asignada a su género le provocó una fuerte incomodidad, no sólo por prohibirle ser un aspirante sin antes comprobar sus competencias laborales sino también al notar que estaban aceptando como candidatos a personal masculino que no cubría ni los requerimientos mínimos. Esa molestia se hizo evidente de nuevo mientras recordaba tal evento:

“pero cuando vi que ya estaban metiendo gente de talleres que apenas sabían escribir, les dije [efusivamente]: ¿cómo es posible que agarren esa gente? Y llega el sobrino de [Rodrigo], ¡ese es un maldito alcohólico!, ¡drogadicto que ni viene a trabajar!, ¡es un pinche burro que le dices una cosa, no se le queda y se lo tienes que repetir mil veces!” (Operadora de Tercera, Boyal, 2017)

Pese al disgusto y de cuestionar al encargado de recibir los documentos de los candidatos, Norma tan solo obtuvo como explicación que “la empresa todavía no da el brazo a torcer para que entren mujeres en la Planta nueva”. Esta resolución al no satisfacer mi curiosidad por comprender las razones de censurar el área de procesos a las mujeres, me motivó a preguntar las opiniones que los tres trabajadores tenían acerca de esta regla laboral. A lo que ellos decidieron responder a partir de tres suposiciones del porqué de la regla: 1) es peligroso el contacto hombre y mujer, 2) ver a la mujer como un objeto y 3) las mujeres son unas provocadoras. No todos estuvieron de acuerdo en las tres conjeturas; sin embargo, todos aceptaron que las tres eran parte del lenguaje común y, por lo tanto, podrían considerarse como una razón, ya que varios compañeros, hombres y mujeres, reproducen estas prácticas de género todos los días dentro de su rutina de trabajo.

1. Es peligroso el contacto hombre y mujer en tanto, según Norma, ha existido acoso sexual o intento de violación a mujeres en Boyal y en los talleres de mantenimiento. En consecuencia, es posible que la censura surgió de la intención de prevenir la reproducción de este tipo de situaciones entre ambos géneros.
2. Ver a la mujer como un objeto es la idea que tradujo del Sr. Gómez cuando éste explicó que los hombres al mirar el cuerpo de una mujer reaccionan, casi mecánicamente, chiflando o gritando ‘piropos’, frases que adjetivan el cuerpo femenino desde lo erótico. Esta perspectiva estuvo apoyada por Norma, quien añadió que con la sola mirada “te están encuerando”, lo que confirma dicha práctica.

3. Las mujeres son unas provocadoras es un juicio utilizado con regularidad entre los trabajadores -varones- para justificar sus chiflidos o `piropos`. La provocación, según comentaron los tres - Norma, Chico y el Sr. Gómez -, está en la forma en que las mujeres usan el uniforme: entallado. Aunque esta práctica fue cuestionada con efusividad por Norma y el Sr. Gómez mientras me la describían - “si la ves y te parece que tiene bonito cuerpo, está nalgona, está bonita ¡Aguántate! [gritaron en coro]”-; todos concordaron que, por lo repetitivo del argumento, además de entenderse como un prediscurso, contribuye a fortalecer otra percepción: “las mujeres vienen a ser como una distracción para un hombre” (Operadora de Tercera, Boyal, 2017).

Lo interesante de las tres razones expuestas es su enfoque, el cual parte de la naturalización de la matriz heterosexual y, por ende, del reconocimiento que el cuerpo de la mujer encarna el erotismo, propiedad que además se traduce en disponibilidad del ser usadas por los hombres. A esta percepción hay que agregarle el elemento anómalo, en tanto son mujeres que trabajan en un espacio laboral no asignado al ideal positivo de su género: la procreación y su dependencia por los otros a través de la maternidad o la conyugalidad. En consecuencia, su *ser de otros* solo se establece desde el erotismo. Hay que recordar que esta es una generalización del concepto de mujer, ello no significa que en la práctica todas las trabajadoras sean leídas desde el erotismo, pues esta propiedad es asignada al cuerpo que cumple con ciertas características, por ejemplo, “nalgona” o “bonito cuerpo”.

#### *Puerta 4. Las empresas privadas y los subcontractados*

Los trabajadores subcontractados ingresan por la Puerta n° 4 solo después de que sus contratistas, las empresas de servicio privadas que provienen de contrataciones *outsourcing* con Pemex, hayan ganado un proyecto a través de un proceso de licitación. Este proceso surge cuando Pemex-Refinación (PTI) requiere reparar o construir algún sector de las Plantas de proceso. Sin embargo, y debido a que existen diferentes tipos de reparación o edificaciones con distintos grados de relevancia, las contrataciones pueden ser múltiples - una compañía para calentadores, una para cambiadores de torres y recipientes, una para los tanques, etc.- o únicas. Estas últimas por lo regular son adquiridas por empresas

multinacionales, las cuales hacen uso del modelo de organización por proyecto y, por ende, subcontratan a pequeñas o medianas empresas para asignarles, paralelamente, sectores del proyecto adquirido. La misma práctica utilizada por Pemex, la cual va forjando cadenas de subcontratación.

El proceso de licitación es un concurso. Así lo describió una de las trabajadoras subcontratadas con quien platicué durante el periodo de campo. Ella participó en varias licitaciones mientras laboraba en una empresa local, Goltra. En este concurso cada empresa debe presentar un estado financiero o el `costo operativo´ del proyecto a realizar, es decir, desglosar el costo de mano de obra, movilidad, complejidad del trabajo, herramientas o tecnología a utilizar, etc.

La contratación depende del monto expuesto en el concurso. Supongamos, comentó la subcontratada: “si tú dices tres, el otro dice cuatro y yo digo dos millones y medio de pesos, voy ganando; y dice otro, yo voy a limpiar esos quince cambiadores por dos millones de pesos, entonces [los encargados] van abriendo los paquetes y sacan la parte que es económica” (Ingeniera química, 2017). Ello refiere a que los encargados de PTI están interesados en contratar al más `barato´ y no en verificar si la calidad ofertada es la adecuada, o si el trabajador subcontratado posee una protección social y las condiciones laborales pertinentes, ya que “dicen [a las compañías]: esa ya es tú bronca, tú sabrás si les pagas a tus trabajadores, el precio que ofertaste es lo que voy a pagar, ni más ni menos” (Ingeniera química, 2017).

Lo anterior muestra la flexibilidad que Pemex posee en el régimen contractual al preferir convenios enfocados en la eficiencia y la eficacia que, en otras palabras, son menor tiempo y menor costo. Aunque por el riesgo que implica laborar en una refinería, los encargados de PTI sí solicitan como requisito un documento que garantice el seguro médico en los trabajadores subcontratados por la empresa. Esta condición algunas compañías lo cumplen mediante un engaño: llenan los formularios en el sistema del seguro social<sup>104</sup> (IMSS) con los datos de todo el personal, imprimen la imagen de computadora para tener una evidencia del registro y de inmediato eliminan los datos capturados en el sistema de salud. Al final,

---

<sup>104</sup> Me refiero al sistema computarizado del seguro social en su sitio web.



ninguno queda afiliado. Así cumplen con dos requisitos, 'proveer' de seguro social a sus trabajadores y mantener un costo bajo para ganar el concurso.

Para ingresar al concurso la empresa debe pagar una comisión de aproximadamente mil a dos mil pesos con previa anticipación. Aun así, este pago no asegura su entrada, ya que los evaluadores no permiten el acceso a quienes arriben a deshoras de la cita ya estipulada. La licitación llega a durar alrededor de una hora y es durante este lapso cuando se anuncia al ganador.

Cada compañía posee una estructura organizacional propia y procedimientos internos para llevar a cabo el plan de trabajo subastado a Pemex. Es el mismo caso con las condiciones laborales, las cuales son mediadas a partir del dinero invertido en el proyecto, su duración y la condición del género. A manera de ejemplificar este contexto me limitaré a describir dos episodios relatados por tres subcontratadas<sup>105</sup>, desarrollados en dos empresas privadas, 'ICA Flúor Daniel' y 'Química Apollo S.A de C.V.'.

### **Episodio uno. El impacto de la imagen en el trabajo**

ICA Flúor es una compañía subsidiaria a empresas ICA (Ingenieros Civiles Asociados), por lo que posee un enfoque en la construcción de infraestructura, específicamente en la industrial. De ahí que puede ofrecer distintos servicios, tales como pintura, obra mecánica, montaje de estructuras, instrumentación, tubería, etc. En cada sector de servicios la compañía cuenta con: un Jefe de disciplina -puesto principal-, quien cuenta con el apoyo de, por lo menos, un Auxiliar de campo y un Auxiliar administrativo, es decir, secretarias; un Jefe de frente y un Jefe de área, puestos que poseen el mismo nivel jerárquico, pero están por debajo de disciplina; un Sobrestante de obra; un Cabo y trabajadores de campo -la mano de obra-, la cual se divide en Maestros de oficios y Ayudantes.

---

<sup>105</sup> No conté con las redes ni el permiso oficial para ingresar a la Puerta N° 4, por lo que mi acercamiento a esta área parte de los relatos de las trabajadoras subcontratadas con quienes logré construir sus trayectorias laborales.

Los Jefes y el Sobrestante de obra, son los llamados trabajadores de confianza al ser contratados directamente por la empresa. Esta condición contractual les permite a los trabajadores la posibilidad de migrar entre los proyectos dirigidos por ICA, aunque esta movilidad dependerá del número de proyectos vigentes o por iniciar. En caso de no existir ninguno, el trabajador quedará en un estado de `disponibilidad´ hasta la apertura de uno. Lo que significa el retiro de su salario y del seguro social solo hasta volver a ser activos, pero permanecen con la seguridad de continuar siendo parte de la empresa y, en consecuencia, algún día ser colocados en un proyecto, tal es así que mantiene su derecho de antigüedad y el fondo de ahorro acumulado (Auxiliar de ICA Flúor, 2015).

Mientras que la `mano de obra´ y los Auxiliares son subcontratados a través de un sistema sindical, en el caso de Salina Cruz por medio de la CTM. Es por ello que todos los beneficios laborales, salario y seguro social, otorgados mientras laboran para ICA son retirados al culminar el proyecto para el cual fueron contratados. Es en este parámetro contractual donde se encuentra el personal femenino al ocupar los puestos de Auxiliares, en tanto son cargos que reproducen un ideal femenino, la administración.

No obstante, en ocasiones suelen ocurrir anomalías, por ejemplo, que una mujer llegue a ocupar un cargo de Jefatura. Así es el caso de Karla, ingeniera civil que labora para ICA desde 2005 en la división de obra para Pemex-Refinación. Su contratación, al igual que sus demás compañeros, implicó pasar y aprobar: una entrevista que abarcó temas acerca de su disponibilidad en horarios y movilidad, aspiraciones económicas y laborales; un examen de inglés; un examen de conocimientos básicos de ingeniería y un examen psicométrico. El proceder desde la misma normatividad para adquirir un puesto no la excluyó del rechazo, pues desde su primer proyecto dio cuenta que sus colegas -varones- no aceptaban convivir con una mujer que además de ser ingeniera poseía un cargo de jefatura.

La desvalorización experimentada no solo se limitó a su profesión o cargo laboral, también incluyó su apariencia física, ya que ella no cumplía con los estándares de feminidad exigidos por sus compañeros al no maquillarse, no peinarse y pesar alrededor de 120 kilos. Al contrario, se hizo merecedora del término “machorrita”, un calificativo que no sólo la desacreditó de su género, sino que además ratificó que no sería reconocida como ingeniera

o jefa, en tanto que esas categorías eran exclusivas para los hombres y no para quienes intentan imitar la masculinidad sin pertenecer al género.

Mientras mantuvo la imagen de “machorrita”, Karla solo llegó a obtener el cargo más bajo para un ingeniero en la empresa, Jefe de frente; cargo que la restringió a supervisar el montaje de estructuras. Permaneció alrededor de cinco años bajo esta condición laboral, social y física -sobrepeso-, siendo la física la última de sus preocupaciones a pesar de las dificultades para subir andamios, el cansancio al caminar o los dolores en las rodillas. Se convirtió en un inconveniente después de la evaluación de desempeño laboral, en la cual resultó baja en la competencia física para ejercer ampliamente sus obligaciones.

La presión de pensar en un posible despido debido a su peso y el rechazo experimentado gracias a la imagen asignada le provocó una profunda depresión, misma que la llevó a aceptar la resolución: “vivimos en un mundo de apariencias” y, en consecuencia, debía cumplir con dicha exigencia, por lo que decidió practicarse un *bypass* gástrico<sup>106</sup>. En la actualidad, Karla usa su nueva figura, una más apegada a los estándares de feminidad -delgada, maquillada y peinada-, para satisfacer los requerimientos físicos demandados por los administradores de ICA y, a su vez, lograr ser valorada desde su género más no desde su profesión o su cargo laboral.

### **Episodio dos. Los recortes de personal y las embarazadas**

En mayo del 2016 la empresa Química Apollo experimentó un despido masivo de su personal ante una crisis económica. Esta surgió, según comentan algunas subcontratadas, gracias a la suspensión de los pagos provistos por Pemex-Refinación, una estrategia que comenzó a utilizar la paraestatal debido al alto endeudamiento registrado en el mismo año<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> El *bypass* gástrico, es un tipo de cirugía de pérdida de peso que implica crear un pequeño saco desde el estómago y conectar el saco recién creado directamente con el intestino delgado. Ver <https://www.mayoclinic.org/es-es/tests-procedures/gastric-bypass-surgery/about/pac-20385189>

<sup>107</sup> En 2016 se incrementó la deuda a un billón 983 mil 171 millones de pesos (mdp) (García, 2017).

Química Apollo es una compañía que en el 2014 ganó el proyecto de `tratamientos de aguas´ en la refinería de Salina Cruz. Éste se planteó a tres años y abarcó a todas las Plantas del complejo de refinación. Dada la extensión del proyecto la compañía requirió una plantilla laboral amplia para así proporcionar los tres servicios subastados y adquiridos por Pemex: 1) el tratamiento de aguas a las Plantas, 2) obstaculización de la corrosión en las Plantas -refinación- y 3) la reducción de emisiones a la atmosfera -aditivos de combustión-.

Cada servicio requirió de una estructura organizacional compuesta por: un Gerente, un Coordinador general, un Administrador general, un Coordinador de procesos, un Encargado de proyectos, Ingenieros de servicios técnicos, Técnicos analistas y Ayudantes. A su vez, la compañía contó con un área de laboratorio, la cual se encargaba de analizar los datos recolectados por los tres servicios, es decir, estaba dividida en tres especializaciones: tratamiento de agua, refinación y aditivos. La organización de esta área se reducía a una Coordinadora de laboratorio e Ingenieros laboratoristas.

El recorte de personal se realizó sin previo aviso o justificación, algunos trabajadores, principalmente ingenieros de servicios y laboratoristas, recibieron un domingo dos correos electrónicos por parte de la compañía, uno con su nómina<sup>108</sup> mensual y otro con su finiquito<sup>109</sup>. El primer correo no era una novedad, al contrario, era parte de los servicios que la compañía ofrecía al trabajador. Situación contraria al segundo y, pese a la inquietud que provocó, los trabajadores optaron por asistir regularmente a laborar.

La duda se convirtió en certeza al llegar a la puerta n° 4. Ahí los esperó una de las administradoras con la lista de aquellos trabajadores que habían recibido el finiquito y que, por lo tanto, no podían ingresar, pues ya no eran trabajadores de Apollo. Las explicaciones continuaron ausentes, nadie tuvo el privilegio de recibirlas. Este hecho provocó, en quienes conservaron su empleo, incertidumbre y una descompensación anímica: “porque te sientes así, ¿cómo?, ¿ahora qué pasó? ...te sientes mal por los compañeros porque te llevas bien. Eso

---

<sup>108</sup> Registro de pago desglosado.

<sup>109</sup> El término finiquito se utiliza para designar a un tipo de documento legal y laboral que se aplica en los casos en los que una relación laboral entre empleado y empleador debe finalizarse por diversas razones. En este caso, era un documento donde venía la indemnización, lo cual era un montón económico que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido no justificado.

fue fuerte” (Ingeniera química -Laboratorista-, 2017). También añadió una precariedad laboral más “porque es más trabajo con menos personas y la paga sigue igual” (Ingeniera química -Laboratorista-, 2017). Además, de la adquirida desde su contratación, la temporalidad del proyecto, la cual concluiría en junio del 2017.

El efecto del recorte de personal no permaneció en lo inmediato del suceso, ya que condujo a una reorganización que implicó realizar dobles o triples turnos para continuar produciendo bajo el mismo nivel. Ello sin derecho a descansos o pago ‘tiempo por tiempo’, beneficio otorgado a quien realizara horas extras o una doble jornada de trabajo. Por ejemplo, “me quedo porque alguien no vino a trabajar, pero ese día no me lo van a pagar económicamente, sino el compañero que no llegó después, el día que yo lo necesite, me repone la guardia...” (Ingeniera química -Laboratorista-, 2017).

Otro cambio suscitado al recorte fue la suspensión de vacaciones, ya que no había personal que cubriera los puestos de trabajo. Esta reducción de beneficios se fusionó con el estrés e incomodidad producida por el acoso que los administradores y coordinadores ejercían al personal con menor rango, así lo relató una Ingeniera química laboratorista:

“porque si te tardabas cinco minutos de más en el comedor, ya estás perdiendo el tiempo... Haz de cuenta, estábamos en el comedor y se asomaban, pasaba media hora y llegaba otra vez y decía: ya llevan mucho tiempo. Eso era muy feo, porque al final de cuentas eran 45 minutos que tienes para comer o si obviamente no comes en ese tiempo te quedas a desestresarte un rato...”.

El acoso, en ocasiones, llegó a convertirse en amenazas cada vez que los trabajadores se atrevían a discutir con los administradores. Esta situación y las expresiones “hay otra lista, ustedes se pueden ir”, desencadenaron renunciaciones voluntarias, aumentando la presión laboral y la relación hostil entre los trabajadores que aún permanecían en la compañía. Fue en este proceso de crisis que se presentaron cinco casos de mujeres embarazadas.

Las subcontratadas que notificaron su embarazo lo realizaron durante el periodo del recorte laboral. Por esta coincidencia de hechos, varios de sus compañeros relacionaron su permanencia a sus embarazos, justificando que la compañía quiso evitar una demanda múltiple. Ello ocasionó que las trabajadoras embarazadas, casi todas ingenieras de servicio o laboratoristas, fueran movilizadas temporalmente a las áreas administrativas. Este traslado

provocó que los trabajadores con cargos laborales similares asumieran no solo las responsabilidades del personal despedido sino también de las embarazadas.

Lo interesante de este acontecimiento es la posición de los administradores, los cuales enfocaron el problema de eficiencia laboral a la presencia de las embarazadas, no al cansancio y la molestia que los trabajadores han construido a raíz de no respetarse las condiciones laborales ofrecidas en su contratación. El enfoque condujo a que la tendencia de la compañía por contratar personal de ambos géneros cambiara, en tanto dictaminó que la población femenina contratada para el proyecto, en su mayoría, se encontraba en edad reproductiva (22-25 años de edad) y, en consecuencia, había aceptado la obligación de garantizarles un trabajo seguro, según la Ley Federal del Trabajo (2015): trasladarla a otro puesto para cumplir con el concepto básico de higiene para una embarazada al laborar en una industria y una licencia de maternidad con goce de sueldo de tres meses.

Esta lógica de protección social al ir en contra del perfil flexible requerido para laborar por proyecto fue controlada: la compañía optó por personal masculino en sus siguientes contrataciones. Tal es el caso de las contrataciones extraordinarias que surgieron ante las renuncias voluntarias, convocatorias donde se vetaron explícitamente a las mujeres con la intención de no volver a repetir el mismo escenario.

El episodio de Apollo, evidencia las implicaciones del régimen flexible que componen las contrataciones *outsourcing* y el modelo laboral por proyectos en los trabajadores subcontratados: presión laboral y ambiente hostil. Además, nos muestra un nivel de precariedad al que están expuestas las mujeres por ser vistas como reproductoras antes que una fuerza en el campo de la industria. En el sentido de haber perdido la posibilidad de integrarse al mundo del trabajo, aunque inestable, al existir una lectura de su cuerpo desde la ineficacia por obligar a la compañía a cumplir con la seguridad social y reorganizar su estructura laboral por un embarazo. Y pensar que todo comenzó por un recorte de personal.

## **Capítulo III**

### **La inserción de la anomalía**

## Introducción

En el presente capítulo se introduce el primer corte de las trayectorias laborales: la inserción laboral. La intención es mostrar cómo la incursión de la fuerza laboral femenina en la refinería `Ing. Antonio Dovalí´ no parte de una búsqueda por anular la regla de género en lo laboral, pero si de un proceso de flexibilización del mercado de trabajo petrolero, el cual no observó a las mujeres como `el ejército de reserva de los brazos masculinos´, aunque si proporcionó un horizonte para su inserción.

Para esbozar las brechas por donde se filtraron las trabajadoras, se iniciará con los efectos que la primera reestructuración en Pemex, aprobada en 1992, provocó en el modelo de *familia petrolera*: cambios introducidos en los estatutos del sindicato y las ligeras fracturas que éstos provocaron en la práctica de reproducción de la fuerza de trabajo. Esto con la intención de dar una introducción al perfil de las trabajadoras que ingresaron a la refinería durante el periodo de la segunda reestructuración impulsada desde el año 2000 y aprobada con la reforma energética del 2008.

Este perfil estará acompañado de dos relatos de trabajadoras al mercado laboral petrolero. Sus historias expondrán los detalles que los datos estadísticos no describen, al dar cuenta del juego intercalado que existe entre el modelo de *familia petrolera* con tres estructuras: las estrategias organizativas del STPRM, Pemex y las prácticas de género.

Algo similar sucederá con la última sección del capítulo, al describir el perfil de las trabajadoras que la tercera reestructuración ha promovido al aprobarse la reforma energética del 2013. En este caso, los relatos darán cuenta que su presencia en la industria estuvo -y está- enmarcada por motivos y competencias distintas al perfil laboral anterior; ahora la relación familiar no es la principal rectora porque entran otras variantes en juego, como el desarrollo de una carrera profesional. Sin embargo, continuarán ligadas a las prácticas de género que representan lo *femenino* e inclusive más propensas a la incertidumbre laboral exigida por la `flexibilidad´.



1992

*“... Pues este lugar fue templo  
en que el esfuerzo del hombre,  
entonó cada jornada  
un himno a la libertad,  
y ese credo permitió,  
que cada obrero tuviera:  
¡Triunfos... Honor... Dignidad!  
Con lo cual pudo llevar  
el cotidiano salario,  
que hizo posible a los suyos  
tener... ¡Paz... Gozo...y Amor!  
[Fue] sin duda... ¡Tierra buena!”  
Poema Plutarco Guzmán<sup>110</sup>*

La clausura de la refinería “18 de Marzo” en 1991, el mayor centro de trabajo de Pemex en la capital mexicana, representó uno de los varios efectos secundarios que trajo consigo la primera reestructuración de Petróleos Mexicanos. Como se ha aludido en el anterior capítulo, dicho proyecto se elaboró e impulsó durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) con la finalidad de “incrementar [la] eficacia, la calidad de vida en el trabajo y la productividad para obtener una ventaja competitiva” (Juárez, 2013:20) en la industria petrolera internacional.

De ahí que, para alcanzar la eficacia el gobierno optó, como modelo ideal, estructurar a la empresa en unidades estratégicas de negocios, Pemex Exportación y Producción; Pemex Refinación, entre otros. En donde cada organismo poseyera “su propia misión, plan y estructura organizacional...para ser autosuficiente y tomar [sus propias] decisiones” (Juárez, 2013:21) con el objetivo de cumplir con la eficiencia en la producción de hidrocarburos.

En esta nueva modalidad, Pemex dejaría de ser solo un proveedor de servicio público, ligado a las necesidades de un Estado enfocado “en el nacionalismo como ideología y en la

---

<sup>110</sup> Cuando la Fundidora Monterrey, S. A., fue clausurada en 1986, se produjo un sentimiento de pérdida entre los empleados de la fábrica, por ello Plutarco Guzmán compuso un largo poema en seis actos, en el que narra la importancia de la Fundidora para la ciudad de Monterrey, como destinos paralelos (s.n., 2004).

sustitución de importaciones...” (Bazán, 1999:24). Dado que, en esta administración, la orientación de desarrollo económico del país promovió la apertura a los mercados internacionales, el fomento a la inversión extranjera, una reducción al gasto público y del incremento salarial; bajo esta lógica, Pemex se reajustó y, con ello, dio acceso al mercado privado, nacional o extranjero, a sus nuevas empresas; por ejemplo, el área de petroquímica básica a partir del Tratado de Libre Comercio<sup>111</sup>.

Este proyecto, enfrascado bajo el ideal de competitividad, adquirió su reconocimiento legal con la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios publicada el 16 de julio de 1992 (Cárdenas, 2009). Sin embargo, lo importante acerca de los proyectos no es lo que pueden hacer, sino lo que hacen. En este sentido, más allá de resaltar lo que condujo a la promulgación de este primer proceso de reestructuración, dirigiremos la mirada a sus efectos secundarios, entre los cuales se encuentra la reducción del personal de Pemex.

Desde la visión empresarial, se argumenta que la estrategia de “reestructuración no es sinónimo de <<recorte de personal>>, sino una táctica para reducir <<costos>> a la empresa”. En el caso particular de Pemex, para lograr la reducción de <<los costos>> se presentó como primordial dismantelar uno de los sistemas que le proveía de seguridad, el sindicato. Por ello, no es casualidad que días después de haber ocupado Salina de Gortari la presidencia, se procesó y juzgó por varios delitos al líder del STPRM Joaquín Hernández Galicia (La Quina)<sup>112</sup>.

Lo interesante de este hecho no radica, exclusivamente, en los movimientos políticos expresados durante la campaña presidencial de 1988; donde la Quina optó por apoyar al candidato del Frente Democrático Nacional, Cuauhtémoc Cárdenas, como expresión al rechazo a las propuestas de privatización y reducción de gastos de Pemex por parte del gobierno priista de Miguel de la Madrid y el secretario de programación y presupuesto,

---

<sup>111</sup> En el TLC se pactó la apertura a los activos de propiedad de Pemex petroquímica. Ello derivó, en 1995, a la convocatoria para participar en una licitación pública a cinco Plantas de amoníaco, una Planta de hidrógeno y otros activos localizados en el Estado de Veracruz. (Navarro, 2007; Cárdenas, 2009).

<sup>112</sup> Recordar que el 10 de enero de 1989 Hernández Galicia se le acusó y arrestó por los siguientes delitos: homicidio calificado, evasión fiscal por más de 3 mil 500 millones de pesos y almacenamiento de armas para uso exclusivo del Ejército (s.n., 2013).

Salinas de Gortari (s.n., 2013). El aspecto que deseo resaltar ante la caída de este líder es el punto de bifurcación que en el nivel macro enmarca la predilección y la gestión gubernamental por el modelo de competitividad y flexibilidad laboral frente al modelo de organización laboral promovido por el esquema integral y la justicia social (Belmont, 2018). Mientras que, a nivel meso mermó en el modelo de seguridad que hasta el momento representó el STPRM en el personal agremiado. Al llevarse a cabo una modificación al contrato colectivo que entró en vigor el 1 de agosto de 1989 (Cárdenas, 2009) otorgando la facultad al patrón (Pemex) “para modernizar o simplificar las instalaciones, los sistemas y métodos de trabajo tendientes a alcanzar mayor productividad” (Bazán, 1999:131), aunque ello implicase supresión de puestos o departamentos y, por ende, una reducción del personal sindicalizado.

Es un hecho, como parte del convenio, que cualquier <<modernización>> por parte de la empresa (patrón) debió estar precedida por una amplia explicación al sindicato de los motivos que generó esta decisión; pues en la cláusula 37 se estipuló que “antes de separar del servicio a cualquier trabajador, el patrón, *si fuera posible*<sup>113</sup>, lo reacomodara previo acuerdo al sindicato[...]; también podrá convenir su jubilación en condiciones especiales[...] *si ello resultase más conveniente para la institución*” (Bazán, 1999:131).

Esta cláusula resaltó el nuevo esquema sindical en función del modelo de competitividad, al suministrar un mecanismo que promovía los intereses del proyecto de reestructuración del gobierno en turno y proporcionó, a la vez, la esperanza en los trabajadores de continuar con la certeza de la seguridad: un trabajo y el apoyo sindical. En tanto que, se promovió un mensaje burocrático basado en la idea de *lo posible*, más no de un despido o un retiro de todas las prestaciones sociales, permitiendo así la creación de expectativas y promesas (Nuijten, 2004).

No obstante, la esperanza no se producía sólo a través de la lectura del contrato por parte de los trabajadores, eso en caso de que alguno haya leído las 617 páginas y alcanzado la comprensión de cada una de las cláusulas, fracciones o secciones de la misma. Existía otro

---

<sup>113</sup> La cursiva es intencional, por lo que no es parte de la cita original.

dispositivo que le daba sentido a la esperanza: la idea de *familia petrolera*. Esta tradición, promovida por Pemex y el STPRM, descansó en la intención de crear una pertenencia a la actividad laborar (extracción y transformación de los hidrocarburos); ello con la importancia de reproducir una fuerza de trabajo petrolera disciplinada al proceso de producción.

El método para construir la pertenencia al trabajo petrolero requirió de una base material y legal, el contrato colectivo; así como un intermediario que lo llevará a la práctica, el sistema sindical. De ahí que, en el contrato colectivo se encuentren apartados como el <<capítulo XXII prestaciones diversas>> donde se asigna a los trabajadores un fondo de ahorro, la adquisición de canasta básica de alimentos, un 50% de descuento en los productos de gasolina; o el <<capítulo XIX habitaciones para trabajadores>> cláusula 154, al proveer un apoyo financiero para la adquisición de una vivienda; o incluso el <<capítulo XX bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, fomento de bandas de música y deportes>> cláusula 162, donde se promovió “establecer escuelas diurnas para los hijos de los trabajadores sindicalizados, cuando las residencias de los mismos estén fuera de los centros de la población o los lugares de trabajo” (Contrato colectivo, 2003:199).

En tanto el sindicato, para llevar a la práctica las contribuciones legales que buscaban satisfacer necesidades físicas y socioculturales de los trabajadores, implementó procedimientos que traspasaron las normas del contrato para asentarlas en la “disciplina y militancia, en aras de la unidad de una gran familia: la petrolera” (Quintal, 1986:120). Esta unidad emanó de una relación mando-obediencia introducida bajo el elemento personal de amistad, compadrazgo e inclusive del consanguíneo (padre, hermano, hijo, sobrino, etc.); interacciones filiales que permitieron construir en los trabajadores la imagen de autoridad superior, solidaridad y simpatía hacia los representantes sindicales.

Este proceder colocó mayor importancia al nivel de interacción producida entre el trabajador y el representante sindical que al propio desempeño en el ámbito laboral, porque es a partir de ésta como el trabajador podía construir y determinar la fortaleza para alcanzar la seguridad de continuar en el trabajo, conseguir un ascenso o *heredar* su plaza a un integrante de su familia, entre otros.

De esta manera, la transformación del derecho (contrato colectivo) a privilegio orientó la existencia de un orden legítimo regulado por la convención de la creencia en *la familia*. Esta convención, para fortalecer su dominación y aceptación entre los trabajadores, requirió de mecanismos legales que garantizaran su sustento, tan solo recordemos el artículo 64 del acta constitutiva y estatutos generales del STPRM fracción III el cual asentó la posibilidad de *heredar un puesto*.

El mensaje burocrático de otorgar una vacante de trabajo a un pariente cercano del trabajador, además de reforzar al dispositivo de *la familia*, no contradujo la formalidad de las normas laborales contenidas en el contrato colectivo; en tanto que en la cláusula 4 se otorgó al sindicato la responsabilidad de cubrir

“los puestos de nueva creación, y vacantes definitivas siempre que no se deba a reajuste de personal [u] origine movimiento escalafonario, el patrón las cubrirá...por conducto del sindicato. Cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario [y]... una vez corrido el escalafón..., el patrón se obliga cubrir el último puesto, a propuesta sindical...” (Contrato Colectivo, 2003:11).

En consecuencia, el STPRM adquirió la autoridad de proveer la fuerza de trabajo para Pemex, fuerza que a su vez provino de cada hogar que componía a la *familia petrolera*. Así, las prácticas sindicales contribuyeron a la creación de la perpetuidad de la seguridad laboral hasta el grado de interiorizarse en el trabajador, provocando que éste llegase a asociar, por ejemplo, que el tiempo laborado en la empresa no sólo dotaba de una jubilación sino también del derecho a otorgar a su hijo un puesto en la misma.

Las asociaciones a través de la rutinización de los tiempos de la empresa, las prácticas sindicales, las redes familiares, de amigos y compadres extendidas a los compañeros de trabajo permitieron construir la certeza: la eterna seguridad de *la familia*. Entonces, al convertirse el trabajo en eje organizador de la existencia del trabajador y su familia, es posible comprender cómo éstos depositaron su confianza en *la familia*, al grado de abandonar la necesidad de conocer en qué documento oficial o cláusula se ubica el derecho a otorgar un puesto laboral a un hijo y asumirlo como parte de su correspondiente *herencia*.

Por ejemplo, la certeza de la *herencia* laboral promovió, en el hogar de los trabajadores petroleros, el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo al impulsar a través de la socialización los comportamientos, las actitudes y valores que se requerían en la fábrica y en el sindicato. Es decir, el hijo -varón- veía salir a su padre

“todos los días con su uniforme caqui, su casco y morral con el...escuchará a veces a sus padres platicar sobre el trabajo petrolero. De adolescente [comenzará] a realizar trabajos temporales en Pemex, recibirá de su padre instrucciones de cómo debe comportarse ante los jefes, los representantes sindicales y otros trabajadores. De esta forma, al incorporar al hijo del [trabajador] como su repuesto, la empresa se benefició de una <<calificación informal>>, de un [trabajador] con mentalidad y entrenamiento petrolero formado <<desde la cuna>>” (Quintal, 1986:116).

Este tipo de entrenamiento requirió que dentro de la estructura del hogar la mujer desempeñase un papel “tradicional”: cuidar de los hijos, preparar los alimentos, limpiar la ropa y la vivienda; y a su vez, preparar a sus hijas en la función que adquirirían al unirse con un posible trabajador petrolero (Quintal, 1986); una unión que culminará aportando un nuevo integrante al sistema laboral y sindical. De esta manera, se estableció un círculo en donde el trabajo definió el destino de los hombres a la producción de los hidrocarburos y a las mujeres al confinamiento de la reproducción de la fuerza de trabajo, a su cuidado y a las labores domésticas. Así mismo, consolidó a partir de *la familia* la idea de una *seguridad laboral inacabable*.

Sin embargo, la mitificación sobre la seguridad laboral *inacabable* se ha visto cuestionada en distintos niveles. A nivel de estructura empresarial: en esta podemos ubicar la acción reestructuradora del cierre de la refinería “18 de Marzo”, la cual condujo a 5 000 despidos de trabajadores agremiados al STPRM que “después de compartir tantos años en el trabajo, las expectativas y la forma de vida, de tener la certeza de la pertenencia a *la familia*, descubrieron que no eran una *familia*, como habían sostenido durante décadas los líderes sindicales...” (Bazán, 1999:136).

Esta medida, vista desde la reestructuración, representó una reducción de <<costos>> con la intención de focalizar a Pemex, entre otros aspectos, en la exploración y la producción de crudo más allá de las actividades de transformación de los hidrocarburos -ejemplo, la refinación- (Rousseau, 2008). En cambio, vista desde los trabajadores significó un giro del

destino, pues pasaron de ser trabajadores petroleros a desempleados sin posibilidad de reacomodo o jubilación. En palabras del líder sindical de la sección 30: “ante el cierre de la refinería no podemos ofrecer falsas expectativas a los empleados y ofrecerles [...] que hay plazas disponibles para ellos, lo cual no es cierto” (Bazán, 1999: 132).

La evidente postura del sindicato demostró una subordinación a los nuevos intereses de competitividad y flexibilidad laboral de la empresa, en cuanto que abandonó legalmente su papel como guardián de los derechos e intereses de los trabajadores “*si ello resultase más conveniente para [el patrón]*” (Bazán, 1999:131); porque más que contribuir a consolidar a *la familia* posibilitó las herramientas para desmantelarla.

En el mismo nivel empresarial y con la aplicación de Ley de Obras Públicas de 1984, existió otro aspecto que minó la idea de seguridad laboral *inacabable*: la pérdida del monopolio del mercado laboral petrolero. Esta acción permitió un mayor ingreso de una plantilla laboral<sup>114</sup> fuera del esquema y control del STPRM. Trabajadores que formalmente no establecen relaciones contractuales directas con Pemex sino con un contratista privado, aunque en la práctica estén realizando un trabajo directamente para Pemex. La preferencia a este tipo de trabajadores promueve la ruptura de la seguridad al colocar el esquema de subcontratación como el ideal a reproducir, en tanto permite: despedir legalmente al momento de que las actividades de la producción disminuyen o cuando finalice el proyecto, salarios bajos, menores prestaciones, entre otras.

En cambio, a nivel del trabajador la fisura en *la familia* se puede identificar cuando el hijo no acepta continuar con el legado laboral, o cuando es una hija quien se incorpora al mercado laboral de Pemex, un espacio compelido a las aptitudes de fortaleza, resistencia, tenacidad y firmeza para el “buen desempeño” en la producción; capacidades que no le habían sido asignadas en el orden legítimo de *la familia*. Es en este punto, en las relaciones jerárquicas de género que representó *la familia* y, por ende, la empresa, donde ubico el foco de interés de la investigación: las trayectorias de trabajadoras en la refinería “Ing. Antonio Dovalí”. Dado que se emparentaba el saber técnico-productivo al deber del hombre, las mujeres, en

---

<sup>114</sup> La plantilla laboral alude a la relación ordenada del número de puestos y empleados que ocupa una empresa para alcanzar los objetivos de producción.

un acto imprevisible, empezaron a formar parte de la plantilla laboral bajo categorías que no eran exclusivamente extensivas a las tareas domésticas: Ayudante de Operador de Mecánica, Soldador, etc. Para el caso particular de la refinería, esto se hizo realidad cuando las mujeres comenzaron a tener presencia en las áreas técnico-productivas a partir del segundo proceso de reestructuración.

## **2000 al 2008. Inserción de mujeres a las áreas técnico-productivos**

El periodo 2000 al 2008 representó un momento de cambios en la organización tanto de la refinería como el conglomerado de Pemex. Pues, es en este inicio de siglo cuando tuvieron lugar las primeras contrataciones del género femenino en la unidad de mantenimiento de la refinería “Ing. Antonio Dovalí” (Diario de Campo, 2017). Así mismo, se intensificó la búsqueda de un modelo empresarial basado en la *eficiencia* (resultados con un mínimo de insumos) y la confianza en instrumentos gerenciales por parte del gobernante en turno<sup>115</sup>.

La intensidad se vio reflejada cuando el gobierno de Fox colocó a Pemex como una empresa pública incapaz de incrementar las reservas, explorar y extraer las requisas del subsuelo; por lo que, nuevamente, se volvió necesario contar con el apoyo del sector privado para acceder a instrumentos comerciales, tecnológicos y financieros dignos de una economía global (Navarro, 2007). Así surgieron los Contratos de Servicios Múltiples (CSM), convenios otorgados a empresas privadas para llevar a cabo la producción de gas natural, una actividad que había sido exclusiva a la unidad de Pemex Exploración y Producción (PEP).

Aunque este tipo de contratos con el sector privado no les facilitó de derechos de propiedad de los hidrocarburos, si fortaleció la flexibilidad laboral al promover empleos eventuales y precarios dotados de salarios bajos y sin prestaciones sociales a una fuerza de trabajo externa al STPRM (Rodríguez, 2010). Esta acción proveyó a Pemex de una reducción de `costos´ y

---

<sup>115</sup> Representado por Vicente Fox, primer presidente en México por parte del Partido Acción Nacional (PAN) durante el periodo 2000 al 2006.



‘riesgos’ institucionales al trasladar su responsabilidad productiva a compañías privadas, mismas que utilizando métodos flexibles lograron metas volumétricas en la productividad.

El trayecto encausado a la eficiencia empresarial se volvió a fortalecer por la aprobación de la reforma energética del 2008, la cual expidió una nueva ley de Petróleos Mexicanos (Memoria de Laborales, 2008). Con esta nueva Ley se autorizó a las empresas privadas, nacionales o extranjeras, a financiar e intervenir mediante convenios *outsourcing* y de subcontratación en toda la cadena de la industria: la exploración, extracción, refinación, almacenamiento, entre otras.

Casi a la par de la nueva visión de eficiencia y confianza expresada en un proceso de privatización en Pemex, en el 2006 se decreta la Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres, postura que es promovida por instituciones mundiales, ejemplo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo<sup>116</sup>, y nacionales, ejemplo, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES<sup>117</sup>). Pemex, queriendo ser la imagen de vanguardia en la industria petrolera a nivel internacional, por “ser una empresa en busca de la excelencia y calidad en su producción”, ingresa en el 2008 al Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal impulsado por INMUJERES (Informe Responsabilidad Social, 2011). Cuatro décadas después de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México promovida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) donde se elaboró e incluyó en el Primer Plan de Acción Mundial la meta de alcanzar la igualdad de género en el trabajo (Boschetti, 2015).

El Programa de Cultura Institucional, al fomentar “las condiciones que posibiliten una sociedad libre de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres” (INMUJERES, 2008:6), incidió en la lógica de *familia* del STPRM no con la exclusiva intención de promover la participación de la mujer en la empresa sino para resaltar una imagen, traducida en porcentajes, en la plantilla laboral, la cual también

---

<sup>116</sup> Proyecto Regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo “América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El Caribe”. (García, 2008)

<sup>117</sup> INMUJERES es una entidad del gobierno federal que coordina el cumplimiento de la política nacional en materia de igualdad sustantiva y coadyuva con la erradicación de la violencia contra las mujeres (INMUJERES, 2008).

representaba un objetivo. En realidad, detrás de este discurso inclusivo está la posición que desde la primera reestructuración se reflejó, pero que en la segunda se exaltó, construir un tipo de trabajador más enfocado en desarrollar capacidades, *ser* competitivo y polivalente, que en construir o reforzar alianzas y con ello fracturar la idea de seguridad *inacabable* en torno a la *herencia* de las plazas (Rosendo, 2018). Así, la misma estructura debió aceptar a las mujeres en sus áreas laborales.

Es en este contexto institucional en el que algunas mujeres de este estudio entraron a laborar. Institución que sigue privilegiando al género masculino como el actor central en la producción, por lo que las mujeres se tienen que ajustar a un orden industrial masculinizado y cada vez más flexible en su esquema laboral. No obstante, será a través del modelo de *familia petrolera*, específicamente en la *herencia* laboral, donde la matriz heterosexual reproducida por Pemex y el STPRM excederá sus límites al extender dicho privilegio a las mujeres y expandir el acto de ser mujer a fronteras imprevisibles, las áreas técnico-productivas.

Así lo ejemplifica la submuestra de los casos explorados<sup>118</sup>: trabajadoras que ingresaron a la refinería durante el periodo 2000-2008 por medio del STPRM. Además de evidenciar un perfil en sus parámetros sociodemográficos, en el rango de edad no se identificó una constante al oscilar entre 38 a 17 años. Respecto al estado civil, las casadas y las solteras compartían la misma tendencia (4), mientras que el resto se ceñía a las siguientes posibilidades: madre soltera (2), divorciada (1), viuda (1) (Ver Cuadro 7).

Entre las doce trabajadoras, ocho ejercían la maternidad, siendo la viuda, la divorciada y las casadas con más hijos. En la escolaridad, la mayoría contó con un nivel medio superior (9), aunque las había hasta el nivel superior (3). Sin embargo, ninguna enfocada a la industria petrolera, sino en el área social o administrativa: contaduría, psicología y comunicación. Es decir, ingresaron con un perfil profesional inexistente o inadecuado, careciendo desde su incorporación de los conocimientos técnicos, para las actividades técnico-productivas de la refinería. Situación que favoreció discriminaciones, rechazos y rumores por parte de

---

<sup>118</sup> En esta sección se utilizó 7 trayectorias laborales y 6 de los cuestionarios aplicados a trabajadoras sindicalizadas durante trabajo de campo en el periodo mayo-junio 2016 y enero-agosto 2017.

compañeros y compañeras de trabajo, pero también exigió de parte de las trabajadoras el desarrollo de nuevas competencias laborales y capital social para su tránsito en las áreas de trabajo. En el siguiente capítulo discutiré esto con amplitud.

¿Qué más nos dice esta estadística? Todas estas mujeres eran parte de una red con el STPRM, aunque no lo supieran directamente. El mecanismo utilizado para ingresar fue la *familia petrolera*, al haber sido recomendadas por un trabajador sindicalizado con el cual poseían un lazo, ya sea consanguíneo (padre, madre, hermana) o de unión (esposo), para ser, primero, afiliadas al sindicato. Esta inserción las colocó, en un principio, bajo la categoría de socias supernumerarias o *transitorias*. Con esta modalidad ingresaron al servicio de Pemex para “ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada” (Contrato Colectivo, 2015: 36). Pasaron de ser un apéndice de la red, a ser miembras activas de la misma.

Mientras conservaron la condición transitoria sólo accedieron a las prestaciones sociales y legales del contrato colectivo, cubriendo, temporalmente, una vacante de trabajo. Los puestos que llegaron a desempeñar en esta modalidad fueron variados; no obstante, en el primer contrato once adquirieron el cargo de Obrero general en la unidad de mantenimiento de la refinería: Patios y maniobras (5), Mecánica (3) y Almacén (2). Empero, todas realizaron actividades dentro del esquema de lo doméstico al dedicarse a limpiar el área de trabajo (taller) o las herramientas de trabajo o las áreas verdes de la refinería.

Cuadro 7. Parámetros sociodemográficos

<i>Edad</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Estudios</i>	<i>Hijos</i>	<i>Año de ingreso</i>	<i>1° Puesto/Taller en la unidad de mantenimiento</i>
23	Casada	Preparatoria	1 hijo	2002	Obrero general/ Almacén
35	Viuda	Preparatoria	2 hijos	2006	Jardinero/ Área de Ventas
37	Casada	Preparatoria	3 hijos	2006	Obrero general/ Taller Mecánica
27	Madre Soltera	Lic. Comunicación	1 hijo	2001	Obrero general/ Taller Patios y Maniobras
38	Casada	Técnica contable	2 hijos	2009	Obrera general/ Taller mecánica
31	Divorciada	Preparatoria	2 hijos	2000	Obrera general/Taller Patios y Maniobras
24	Soltera	Lic. Contaduría	Ninguno	2009	Obrero general/ Taller Patios y Maniobras
17	Soltera	Preparatoria	Ninguno	2007	Ayudante de operaria/ Taller de Soldadura
37	Casada	Preparatoria	1 hijo	2005	Obrero general/Almacén
21	Madre Soltera	Preparatoria	1 hijo	2006	Obrero general/ Taller Patios y Maniobras
25	Soltera	Lic. Psicología	Ninguno	2009	Obrero general/ Taller Patios y Maniobras
27	Soltera	Estudios de belleza	Ninguno	2000	Obrero general/ Taller mecánica

(Elaboración propia)

Esta primera mirada, a través de indicadores cuantificables, permite trazar un perfil laboral, que si bien proviene del modelo ideal de trabajo estandarizado, regulado y protegido por el STPRM, posee grados de precariedad. En tanto, las trabajadoras, pese a adquirir una contratación directa con Pemex, estuvieron condicionadas al empleo temporal y, por ende, a prestaciones laborales y sociales igualmente temporales mientras continuaran bajo la categoría de transitoria.

De igual forma e independiente a su grado educativo o las responsabilidades adquiridas a través del cargo de Obrero general, sus obligaciones laborales se limitaron exclusivamente a limpiar. Los otros deberes correspondientes al puesto de Obrero se excluyen, por ejemplo, “recibir, trasladar, acarrear, reempacar, estibar, desestibar, cargar y descargar en general, productos, materias primas, maquinaria, productos terminados, equipos menores, refacciones, herramientas y toda clase de objetos...” (Reglamento de Labores, 2012:3). Mostrando así que, la limpieza es una tarea del acto de ser mujer y, en consecuencia, una manera de estabilizar el juego disonante que genera su presencia en la unidad de mantenimiento de la Refinería, pues no se ajustan al ideal de trabajador inteligible por Pemex y la *familia petrolera*, el varón.

Los grados de precariedad y el juego disonante que provoca la presencia de las trabajadoras sindicalizadas se podrá observar con más detalle explorando las decisiones, acciones y aspiraciones que llevaron a las mujeres a iniciar una trayectoria laboral en la refinería. Ello permitirá identificar las múltiples estructuras que se cruzaron en dicho proceso y, a su vez, las reglas que se reprodujeron o se usaron creativamente durante el periodo de su inserción a la refinería.

### ***Las herederas. El inicio de sus trayectorias laborales***

*Sara*

*“...si yo trabajaba en Pemex prácticamente mi hijo podía tener su futuro asegurado en cuestión de trabajo, por la herencia que se daba de las plazas...” (Sara; 2017)<sup>119</sup>.*

Sara es hija de un trabajador sindicalizado, quien en el marco de la primera reestructuración de Pemex fue reubicado en la refinería “Ing. Antonio Dovalí” en Salina Cruz. Una ciudad que, para los ojos de Sara durante su niñez, “no era nada” al carecer de redes familiares y espacios recreativos similares a la urbe de la que provenía, la ciudad de Tampico, Tamaulipas.

Su estancia en Salina Cruz continuó hasta culminar la preparatoria, de ahí decidió seguir los pasos de su hermana mayor y estudiar en una universidad de Tampico. En el último año de la carrera Sara, a la edad de 21 años, quedó embarazada, situación que posteriormente la llevaría a ser madre soltera. El embarazo no provocó un alejamiento con su familia, ni abandono a los estudios “porque, a lo mejor, si yo dejaba mi carrera, en ese último semestre, yo creo que difícilmente lo iba a volver a retomar” (Sara; 2017).

Antes del parto Sara concluyó la carrera y meses después de haber dado a luz a su hijo obtuvo el grado de licenciada en comunicación. El éxito alcanzado no representó un motivo para

---

<sup>119</sup> Se eligió mantener el nombre de las trabajadoras en anonimato, optando por colocar seudónimos.

regresar a la seguridad de los padres “porque, para empezar, allá los únicos que estarían serían mi mamá y mi papá y mis dos hermanos, que más adelante mi hermano, que sigue de mí, [se iría] a estudiar... [al igual que mi hermana menor]; y sobre todo porque creía que habría más oportunidades de trabajo allá que acá” (Sara; 2017). Así, con la expectativa de encontrar un trabajo, Sara decidió permanecer en Tamaulipas junto con su hermana mayor.

Al contar con un trabajo de contadora pública, la hermana asumió la responsabilidad de proveer a Sara y a su bebé económicamente; mientras que Sara adoptó el papel de ama de casa “mantener la casa limpia, hacer de comer, atender al bebé, atender a mi hermana hasta que surgió una oportunidad de trabajo” (Sara; 2017). Esa oportunidad provino de una llamada telefónica por parte de una de las compañeras de la universidad “oye, estamos solicitando personal, qué te parece, ¿vienes?”. Sara no dudó en aceptar la propuesta, pese a la negativa de sus familiares ante la temprana edad del bebé, tres meses de nacido.

La propuesta de trabajo se volvió un hecho cuando obtuvo el puesto de coordinadora para el departamento de comunicación en la empresa de beneficencia “Caritas”; lugar donde permaneció por cuatro años consecutivos con jornada diurna (lunes a viernes de 8 am a 4 pm y los sábados de 8 am a 12 pm). El tipo de contratación que adquirió le permitió acceder a un trabajo constante con seguro social, servicio médico, crédito hipotecario y, principalmente, una guardería. Por estas condiciones jamás pensó en renunciar, además que ahí ejercía su profesión. En este trabajo llegó a percibir cinco mil pesos al mes, un sueldo que sería ampliamente superado por su primer contrato en Pemex.

<<El fallo>>

La muerte del abuelo paterno provocó en el padre de Sara la decisión de jubilarse y, con ello, elegir a un sucesor para el puesto en Pemex. Este hecho significó cambios inesperados para la vida de Sara. Su padre, en un principio, optó por su primogénita; quien rechazó rotundamente el legado al disgustarle la idea de volver a vivir en Salina Cruz. La postura de la hija mayor colocó al padre en una disyuntiva, deliberar quién de sus hijos heredaría su lugar en la empresa.

En la segunda opción figuró el hijo varón, el hermano menor de Sara, elección que obtuvo una respuesta negativa por parte de la madre. Su oposición partió de dos posibles escenarios: “que si se ponía a trabajar probablemente al verse con dinero en la bolsa iba a dejar la escuela o, tal vez, se encontraría una muchacha que le cortara las alas para seguir estudiando” (Sara; 2017). Una situación similar surgió al colocar a la hija menor como tercera opción, dado que apenas había comenzado la preparatoria. “Entonces, ¿quién? dijo mi papá; pues [Sara], contestó [su] madre. Entonces, pues ella” (Sara; 2017).

Así, Sara apareció como la última alternativa, a pesar de no desear la herencia, ni querer abandonar su trabajo, ni su vida en Tamaulipas. Sin embargo, ella poseía una condición que la diferenciaba de sus hermanos: *ser* madre soltera. Esta condición la colocó en desventaja al haber sido utilizada por sus familiares como medio para convencerla de aceptar la herencia.

“...toda mi familia me empezó a plantear la situación por el lado de mi hijo. De que, pues si yo trabajaba en Pemex, prácticamente mi hijo podía tener su futuro asegurado en cuestión de trabajo, por la herencia que se daba de las plazas. Tú no sabes, me decía mi abuelita, si tu hijo va a desarrollar o no una carrera, como quiera que sea sabes que lo puedes meter a trabajar; es varón, tiene que llevar el sostén de una familia, va a tener atención médica; o sea, me empezaron a hacer un *cocouash*, así como para que yo aceptara venirme” (Sara; 2017)

El discurso implementado por la familia de Sara estuvo enfrascado en el ideal de *familia* y, por ende, en las obligaciones que por género deberían estar incorporados en ella. De ahí que basaran sus argumentos en la formula tienes un hijo varón y su destino será proveer; por lo que el deber de Sara como madre, por sobre todos sus intereses, está en proporcionarle a su hijo varón las herramientas para que cumpla con el destino del género que representa. Dominando la idea de que una mujer como persona autónoma implica una desnaturalización de su maternidad, precipitando la ruina de la familia y, por ende, del orden entre los géneros.

Sara cedió ante la presión y, principalmente, por la esperanza sembrada por su madre de que el trámite tardaría alrededor de cinco a seis años; tiempo suficiente para encontrar un trabajo con mejor remuneración y alcanzar así una estabilidad por la cual no requiriese de la herencia. La esperanza se desmoronó cuando a dos meses de haber entregado sus documentos

personales<sup>120</sup> a su padre, éste le solicitó su presencia inmediata en Salina Cruz al momento de conseguir su ficha de trabajo<sup>121</sup>.

La rápida resolución de la ficha llevó a Sara a solicitar sus vacaciones en su trabajo para realizar un examen médico y empezar a trabajar en su primer contrato en Pemex durante ese descanso. La planeación de Sara no resultó al tener que esperar dos meses más para obtener la contratación, situación que la llevó a renunciar no sin antes entrenar a quien sería su sucesora en la coordinación “...y eso fue lo que hice, terminé mi [primer] contrato, regresé, estuve como 15 días...asistiendo a la oficina...así fue que no me quedó de otra más que regresarme a Salina Cruz” (Sara; 2017).

<<En el primer contrato...>>

En Salina Cruz existen cuatro centros de trabajo de Pemex<sup>122</sup>. Sin embargo, al ser su padre Supervisor de la Planta de producción Fuerza y Servicios Principales en la refinería “Ing. Antonio Dovalí”, cargo que le permitió hacer presión con el STPRM para adquirir la ficha y heredar una vacante en refinación, a Sara no le quedó de otra que obtener su primer contrato ahí. No obstante, su puesto no sería en la producción junto a su padre, ni con sus mismas condiciones laborales; dado que ingresó bajo la modalidad de transitoria en la unidad de mantenimiento. En esta contratación eventual permaneció alrededor de dos años antes de recibir su base en Pemex-Refinación.

En el 2001 y a la edad de 27 años, este primer contrato la colocó en el taller de Patios y Maniobras bajo la categoría de Obrero general por 28 días, dando inicio a su vida laboral en la refinería. En este punto de su inserción, ella contó con el respaldo de su padre, una imagen representativa del trabajador petrolero sindicalizado. Esa imagen le permitió ser reconocida como *hija de* y no como un sujeto aislado, proporcionándole tener un lugar en el nuevo sistema laboral. Así, la compañía de su padre en su primer día le facilitó conocer su área de

---

<sup>120</sup> El acta de nacimiento y comprobantes de estudios.

<sup>121</sup> La ficha es el “número asignado por la empresa a cada trabajador para fines de identificación” en el sistema de recursos humanos (Contrato Colectivo, 2003).

<sup>122</sup> Recordar que Pemex en el municipio de Salina Cruz posee cuatro centros de trabajo: Terminal Marítima, Refinación, Petroquímica y Hospital.



trabajo, establecer una relación directa con el jefe del taller y una orientación durante la aplicación de un examen de conocimiento de Obrero general, el cual desconocía por completo; requisito que debió cumplir al adquirir el cargo.

No obstante, el soporte paternal tuvo su límite en el instante de comenzar a enfrentar por sí misma tanto las tareas asignadas por el jefe del taller como la dinámica cotidiana del trabajo. Un escenario distante en comparación a su función como coordinadora en el departamento de comunicación, al reducir sus tareas a limpiar, por ejemplo, las oficinas de los sectores de las Plantas, las calles y áreas verdes de la refinería. Actividades por las cuales obtuvo una contribución salarial de 12 mil pesos al mes, 7 mil pesos más del percibido como licenciada en comunicación durante cuatro años consecutivos.

### *Olivia*

*“...fue que le dije a él: la ficha sácala mejor para mí porque, una, dándole la ficha él se va a casar, no va estudiar y yo quiero que mi hijo haga una carrera; dos, él no te va ayudar, él al casarse lo que gane va ser para él y su familia...Así fue como lo convencí y así fue como saco la ficha para mí”  
(Olivia, 2017)*

Un embarazo inesperado a los 17 años provocó en Olivia la decisión de migrar a Salina Cruz, esta situación y la posible reprimenda de su madre la motivó a irse a escondidas con quien sería su esposo y el padre de sus tres hijos. Él estuvo enterado del embarazo desde el principio, incluso acordó hacerse responsable del niño al proponerle vivir juntos. Sin embargo, Olivia tenía que confrontar a su familia sola, ya que él no contaba con una fecha específica para el término de su contrato en Pemex-Refinación “porque en ese tiempo les ponían contratos sin fechas de vencimiento, como podían dar 15 días, podían tardar un mes...entonces, me decía que no tenía mucho tiempo, que no sabía cuándo iba a regresar...” (Olivia, 2017). Así, Olivia prefirió huir y comenzar una vida en Salina Cruz con su nueva familia.

A días de su llegada contrajo matrimonio, tres meses antes del nacimiento de su primer hijo. En cuanto llegó a su nuevo hogar, Olivia se dedicó las 24 horas del día a ser *madresposa*. Esto borró sus posibilidades de ejercer el oficio que desde la primaria imaginó y por el cual estudió dos años en Poza Rica, Secretariado. Ahora su vida giraba en torno a una única función social, esposa de un petrolero y, en consecuencia, el reforzamiento de una condición que guía su género, *ser para otros*.

Los primeros tres años de casada vivió en un cuarto ubicado a un costado de la casa de sus suegros. El cuarto solo contaba con una cama, un ventilador y un ropero; por lo que los padres del esposo, al principio, se hicieron cargo de la alimentación de la nueva pareja. Mientras, Olivia se dedicaba exclusivamente a mantener limpio el cuarto, cuidar de su primer hijo y atender al marido; entretanto, él “descansaba, comía, se ponía hacer ejercicio, se bañaba y se iba todos los días solo, disque al billar, disque a tomar, llegaba de 3 o 4 de la mañana [y] a las 7 se iba [de nuevo] a trabajar; [esa] era [la] rutina diaria...” (Olivia, 2017). Para este instante, Olivia ya tenía incorporado que su posición en la familia solo se limitaba a *ser* administradora del hogar y cuidadora del esposo y los hijos, por lo que solo existía una constante repetición de la práctica dictada por el ideal de *madresposa*.

La rutina se vio trastocada cuando los suegros adquirieron una casa por parte del STPRM, ya que el esposo decidió vivir con sus padres y, con ello, confinar de nuevo a su familia a una habitación. Bajo este panorama, Olivia cohabitó por casi 20 años con la familia del marido. En el tercer año nació su segundo hijo. Durante estas dos décadas ella aprendió a vivir con 500 pesos catorcenales para sustentar los gastos de la alimentación de sus hijos, además de construir una rutina alrededor de ellos:

“...cuando mis hijos iban a la escuela; me levantaba, le echaba el lonche a mi marido y se iba a trabajar; seguía con mis hijos a darle su desayuno, los arreglaba, me los llevaba a la escuela. Ahí fue cuando hice una amistad con una señora por seis años, nos poníamos a platicar un rato y luego me iba a la casa hacer los quehaceres, de ahí al mercado y del mercado hacía la comida, iba por mis hijos a la escuela y regresó a estar toda la tarde con ellos...” (Olivia, 2017)

El embarazo del tercer hijo ocurrió diez años después a través de un descuido, así lo demostró ella misma: “cómo iba a traer otro hijo sabiendo la situación en la que estaba...vivía en un

cuartito, dónde iba a meter su cuna...” (Olivia, 2017). Olivia planificaba con inyecciones anticonceptivas, pero un efecto secundario le provocó sangrado abundante, lo que resultó en una suspensión de las inyecciones y de la planificación familiar. Dos meses fue tiempo suficiente para quedar de nuevo embarazada. Es por ello, que ante este desliz Olivia eligió como un último método anticonceptivo la ligadura de trompas.

<<La enfermedad...>>

Durante 13 años el marido<sup>123</sup> de Olivia laboró como transitorio en Pemex-Refinación hasta que obtuvo su base en el departamento de contraincendios bajo la categoría de bombero. Sin embargo, el tiempo que permaneció bajo esta modalidad nunca le faltó un contrato excepto el día que La Quina “cayó”. Ahí, la ausencia de contratación sólo duró tres meses y no generó inconvenientes en la dinámica de Olivia “porque ya estaba acostumbrada a la ausencia de dinero [y] el quehacer [en el hogar]...” (Olivia, 2017). Aquí, la idea de seguridad en Olivia recaía en su continuidad como *madresposa*, bajo las condiciones que le proporcionaba el marido. No dimensionaba la dependencia estructural a la cual su esposo obedecía y en la cual ella también estaba inserta.

Lo que nunca representó un misterio para Olivia fue la movilidad laboral del esposo, dado que al convivir y cuidar de él día con día estaba al tanto de sus traslados y ascensos; supo la categoría que adquirió en el departamento al que ingresó el día que obtuvo su base, también los motivos que lo llevaron a solicitar su cambio al taller mecánico y, principalmente, lo que originó su jubilación.

“No tardó mucho en el taller de mecánica, haz de cuenta que él se jubiló muy joven; él se enfermó de sus facultades mentales” (Olivia, 2017). La enfermedad no apareció repentinamente, ya que el esposo desde joven fue diagnosticado con trastorno mental y adquirió un tratamiento para controlarlo. La novedad estuvo en Olivia al desconocer por completo la condición mental de su marido “él tomaba pastillas desde los 18 años y yo dijera, inocente, bruta...lo veía tomar pastillas [y] él me decía que era por los nervios...Esa era la

---

<sup>123</sup> Las trabajadoras en el desarrollo de sus historias obvian los nombres de las personas que han transcurrido con ellas sus experiencias, para ellas éste detalle no era relevante en comparación a su propia vivencia.

versión de él, de su mamá, de todos y pues yo me la creí” (Olivia, 2017). Y cómo cuestionarlo, eso implicaría alejarse de su interpretación escénica de *ser* esposa y la colocaría en la línea de la locura, pues solo una *loca* no acepta lo que dicta su esposo.

La enfermedad salió a relucir cuando el esposo decidió no continuar su tratamiento, pues empezó a padecer diversos tipos de crisis, por ejemplo, delirios de persecución. No obstante, el verdadero problema apareció cuando comenzó a ser violento y paranoico “no me golpeaba, simplemente no dejaba que yo me le acercara, siempre decía que yo lo quería matar” (Olivia, 2017).

Al aumentar el desequilibrio mental, el esposo comenzó a faltar al trabajo, algunas veces con permisos amparados por el servicio médico, algunas otras por el solo hecho de no querer ir a trabajar, “porque cuando él decía no voy, no iba dos o tres días...y como pedía préstamos a [Pemex] no cobraba catorcena” (Olivia, 2017). Los préstamos que solicitaba el marido siempre estaban destinados a las deudas que acumulaba por alcohol o juegos de azar.

Sin embargo, ni la enfermedad ni la ausencia de dinero generó en Olivia desesperación o angustia, al contrario, continuó pasiva y “atenida a lo que él me daba” (Olivia; 2017). La quietud de Olivia se alteró al momento que el marido decidió otorgar la responsabilidad al hijo mayor de comenzar a laborar y sostener a la familia, ya que él ya no quería trabajar.

“y ya sabes uno como mamá que no quieres que su hijo eche a perder su vida; fue que le dije a [mi marido] la ficha sácala para mi mejor; porque, una, dándole la ficha a él se va a casar, no va estudiar y yo quiero que mi hijo haga una carrera; dos, él no te va ayudar, no te va a sacar de problemas, al casarse, lo que él gane va a ser para él y su familia, y tú vas a seguir en las mismas. Ahí fue como lo convencí y así fue como sacó la ficha para mí” (Olivia, 2017).

En este instante, la repetición del modelo de madre sobrepasó un primer límite, los dictados por el ideal de esposa. La misma responsabilidad de cuidar le proporcionó el recurso - agencia- para cuestionar la decisión del marido y asumir el cargo de proveedora. Este cargo representó una segunda ruptura, en este caso, al modelo de *madresposa* y automáticamente una incorporación de una nueva responsabilidad: proveer.

Por otra parte, el argumento de Olivia fue correspondido por el marido al tener la certeza que un hombre tiene el destino de proveer y, por lo tanto, su hijo tendría que reproducirlo. En consecuencia, al formar un nuevo núcleo familiar, éste olvidaría la obligación asignada. Además, también existía la certeza del control sobre el cuerpo de Olivia, aspecto por el cual prefirió heredar el beneficio de la plaza a ella, en vez del hijo.

<<La candidatura...>>

El consentimiento del marido de otorgar la herencia laboral a Olivia tan sólo representó un paso en el largo proceso burocrático que incluyó: primero, la recomendación oficial del esposo ante el sindicato, segundo, la solicitud del sindicato a Pemex para adquirir la ficha, y tercero, esperar la aprobación de la ficha.

En el proceso, Olivia solo recibió el apoyo de su esposo el día que éste entregó la documentación al sindicato. De ahí, ella se responsabilizó por preguntar todos los días en las oficinas del sindicato cómo iba su trámite. Como resultado, se unió a la cotidianidad de quienes buscan entrar al sistema laboral de Pemex a través del sindicato. La paciencia parece ser la virtud que los representantes y el líder sindical quieren ver, pues pueden pasar meses esperando su aprobación sólo para ser candidatos a un contrato. Por ello, algunas veces, acudía por las tardes después de que los hijos regresaban de estudiar, en otras, acompañada por ellos; lo importante era mostrar interés y hacer presión con el líder sindical.

Así transcurrieron tres años, hasta que su hijo menor presentó un problema en un ojo que llevó a Olivia y a su hijo a la ciudad de México para recibir el tratamiento. Estando en México, “la mamá de mi marido me habla y me avisa que había salido en la lista para el curso de los del nuevo ingreso, me puse triste porque digo tanto esperar, pero tampoco voy a dejar a mi hijo y me voy a regresar, que sea lo que dios quiera...” (Olivia; 2017).

La oportunidad de la ficha no se perdió en su ausencia, dado que llegó durante la segunda semana del curso y, principalmente, contó con la presencia de su compadre, el padrino de bautizo de su último hijo. El compadre era el encargado de impartir el curso, lo que significó contar con un aliado y el poder de negociar su posición, “mi marido habló con [él] y [su

compadre] le dijo: tú ve a recoger el papel y que se presente mañana, yo la voy aceptar” (Olivia; 2017).

Concluir el curso de ingreso la condujo a otro proceso para obtener la primera contratación. Primero, ir al sindicato para recibir el documento de la ficha de identidad; segundo, entregar la ficha a la oficina de recursos humanos de la refinería y tercero, esperar a obtener un contrato. Esperar de nuevo. “...para eso pasaron dos a tres meses” (Olivia; 2017), acudiendo desde las 8 de la mañana a refinería hasta recibir el papel y comenzar a trabajar.

Así, en el 2006, Olivia, a la edad de 37 años, adquirió su primer contrato como transitoria en el taller mecánico con la categoría de Obrero general, aunque sus actividades se reducían a la limpieza del taller. En este primer contrato duró 60 días con un horario de 8 am a 4 pm teniendo un día de descanso en la semana. Su siguiente contrato lo obtuvo días después de haber concluido el primero y con una nueva categoría: Ayudante Operario de Mecánica. En esta categoría y como trabajadora transitoria permaneció alrededor de un año y medio realizando las mismas actividades todos los días: pasar herramientas a su superior, aflojar tuercas, limpiar piezas, limpiar el taller, entre otras. Durante ese tiempo obtuvo contratos intermitentes con vigencia que oscilaba entre los 30, 20 a 15 días.

En consecuencia, del ingreso a la refinería y obtener un salario, la función de *madresposa* tomó nuevas dimensiones. Su marido dejó de proveerle los 500 pesos catorcenales, por lo que Olivia comenzó a asumir la responsabilidad de todos los gastos de la casa y de los hijos, principalmente del mayor, quien había comenzado a estudiar en una universidad privada en Poza Rica, Veracruz. Incluso en este momento, Olivia no dijo nada, no se opuso, no exigió. Decidió aceptar la postura de su esposo, aunque esto significara no ser propietaria de su salario y seguir con su función de administradora del hogar. El cambio surgió cuando aprendió a administrar su propio dinero, actividad que poco a poco le fue proveyendo más confianza en sí misma: “me dio alas y comencé a volar, ahora ni quien me pare, ¿quién desea estar otra vez atada cuando ha comenzado a volar?” (Olivia, 2016).

### ***El perfil de ingreso de las herederas (trabajadoras sindicalizadas)***

La narrativa de los casos de Sara y Olivia ilustra varios procesos estructurales, de implicaciones de reglas y recursos, que se intersectan en sus prácticas en distintos niveles.

A nivel macro, se ubica la empresa con su segunda reestructuración bajo la demanda de la eficiencia, que si bien introdujo patrones de flexibilización laboral por medio de los contratos de servicio múltiple (CSM) no requirió de una `feminización` de la fuerza de trabajo. La feminización, por lo contrario, se visibilizó a partir de la necesidad de construir una imagen de “responsabilidad social” ante la aprobación de ley de Igualdad de Hombres y Mujeres emitida en el 2006.

La ley abrió una brecha legal para el ingreso oficial de las mujeres al mercado laboral de la industria petrolera, apertura que es retomada por la empresa con el principal objetivo de mostrar un eslogan de vanguardia sin dañar la lógica de eficiencia; es decir, cumplir con el requisito de la igualdad a través de cifras, porcentajes que buscan exhibir superficialmente la presencia de mujeres en la industria en vez de una reestructuración donde el género no condicionara el mercado laboral petrolero. Y esto se debe, principalmente, al interés oculto detrás de la vanguardia de la igualdad, desmantelar la ineficiente seguridad *inacabable* proporcionada por el STPRM a sus agremiados a través de la *herencia*, pues todos, más allá de la *familia petrolera*, tenemos derecho a ingresar a Pemex, claro, solo si es a través la flexibilidad laboral.

No obstante, a nivel micro, dicha estrategia permitió a las mujeres cruzar el límite impuesto por el modelo de *familia petrolera* al hacer uso del mecanismo sindical de la *herencia* para ingresar a la refinería a un área técnico-productiva: la unidad de mantenimiento de la refinería.

La creatividad de usar esa regla sindical, aunque puso en duda la imitación ideal del *ser* mujer, no significó la anulación o el olvido de las prácticas de género que devienen de la matriz heterosexual de la familia y la trabajadora. Más bien, dio cuenta de las libertades que los trabajadores (quienes otorgan la herencia) tienen con la regla de género, que es promovida por el modelo de *familia*, con la intención de salvar lo que Pemex garantizaba: la idea de

seguridad *inacabable*. Por ejemplo, transferir su plaza en la refinería a una madre soltera o a una esposa. Aunque este acto no busca retirar las tareas que el cuerpo femenino ha asumido, sino sumarle más obligaciones, entre ellas el proveer económicamente, pero sin borrar el eje diferencial de dominación masculina. Claro ejemplo de ello es el caso de Olivia, donde el marido aceptó transferirle el beneficio laboral bajo la condición de que ella continuara cuidando de él y sus hijos.

Mientras que, en el nivel de las *herederas* también se muestran las estructuras que incorporan y transgreden al orden legítimo de la *familia* y la empresa. Ello al continuar con la reproducción de la fuerza de trabajo a través de la maternidad y la *herencia* laboral. A su vez que las infringen al insertarse en un mercado laboral que incumple con sus atributos de género, su feminidad.

Por ejemplo, en ambos casos se puede identificar que las motivaciones de inserción laboral estuvieron vinculadas a su condición de madre, un destino que dicta el cuidar y proteger a los otros antes que a ellas mismas (Lagarde, 2014). En Sara, al ser madre soltera y asumirse vulnerable decidió abandonar su profesión por la protección que la idea de la *familia* le proporcionaría a su hijo, una seguridad laboral. En cambio, para Olivia, su maternidad implicó proteger a su hijo de laborar a temprana edad, aunque eso conllevaría trabajar y extender sus funciones de *madresposa* a proveedora, adquiriendo una doble función.

No obstante, el cumplimiento de su compromiso materno no pudo haberse efectuado sin una estructura que lo respaldara (nivel meso), sin una tradición como la *familia petrolera*. Pues existía un mecanismo legal, el artículo 64 del acta constitutiva y estatutos general del STPRM (2000), que posibilitaba al padre o al esposo la capacidad de otorgar un puesto vacante en la empresa a un familiar. Así como, la interacción filial basada en la lealtad con los representantes sindicales, lo que garantizó el recurso en Sara y Olivia para alcanzar el privilegio de la ficha de trabajo, el primer contrato y, posteriormente, una base en el sistema laboral en Pemex-refinación.

Por su parte, la estructura organizativa de la refinería al tener que aceptar a las mujeres por disposición de ley, las fue colocando en áreas y cargos laborales específicos: Obrero general



en la unidad de mantenimiento, en particular, en el taller de Patios y Maniobras (Ver Cuadro 4); un sector compuesto principalmente por Obreros generales y el único que conservaría dicha categoría después de la tercera reestructuración -2013-. Ello con la intención de relacionarlas en la práctica con actividades que estuvieran más acorde a su género, por ejemplo, la limpieza. Esta asignación no está explícita en el contrato colectivo de trabajo o en ninguna relación laboral: mujer es igual a limpieza, pero sí está presente en la vida diaria de las trabajadoras al momento en que sus jefes les asignan la misma tarea todos los días: limpiar piezas, limpiar el taller; como es el caso de Olivia.

Entonces, se puede observar que existe un perfil de trabajadora para la refinería de Salina Cruz, enmarcado por la segunda reestructuración y respaldado por la ley de igualdad de hombres y mujeres. Este perfil está representado por mujeres que no buscan un desarrollo profesional en la industria petrolera o constituirse como un trabajador modelo, sino que su agencia parte del interés de reproducir la femineidad asignada, su maternidad, aunque ello llevara a un acto extraordinario: ingresar a un campo laboral masculinizado.

### **2013. Segundo ingreso de mujeres en las áreas técnico-productivas.**

En el 2013 se aprobó la reforma constitucional de los artículos 25, 26 y 27; acto legal que convirtió a Pemex en una `empresa productiva del Estado'<sup>124</sup> al quedar excluida de la ley federal de entidades paraestatales. Iniciando así la tercera reestructuración de Pemex, ya que ni con las `innovadoras´ leyes de 1992 ni con la del 2008 la empresa logró superar sus deficiencias productivas al grado de duplicar desde el 2007 su deuda<sup>125</sup>.

---

<sup>124</sup> Como se había aludido en el anterior capítulo, Pemex en 1938 asumió las funciones de una empresa monopólica del Estado, mientras que en la reforma energética del 2008 continuó siendo un organismo descentralizado de la administración pública federal con fines lucrativos. Sin embargo, es a partir de la reforma 2013 cuando se convierte en empresa productiva del Estado, por lo que sus empresas subsidiarias (Pemex-Refinación, Pemex-Exploración y producción, etc) quedan excluidas de la *ley federal de entidades paraestatales* (Juárez, 2017)

<sup>125</sup> Esto se puede visibilizar al revisar los registros de la deuda. Por ejemplo, en el 2007 sumó 594 mil 700 millones de pesos, o 54 mil 100 millones de dólares; un monto que representó un incremento de 11 por ciento o 56 mil 800 millones de pesos más con respecto al tercer trimestre de 2005. En tanto, para el cierre de 2010, la deuda total ascendió a 656,238.1 millones de pesos; registrando un aumento de 40, 283.5 millones con

Lo interesante de la `nueva` reestructuración es el plan de acción, el cual mantiene la misma sintonía aplicada por sus antecesores: atraer inversión privada nacional o extranjera para impulsar el sector de hidrocarburos y lograr la eficiencia productiva. Pero con la peculiaridad de promoverla a través de una lógica de consorcios o asociaciones con el sector privado, permitiendo que Pemex comparta todas sus funciones (exploración y producción, transformación industrial, etc.) con empresas externas.

Esta lógica de consorcios contribuyó a justificar, aún más, en el discurso empresarial de Pemex, el exceso de personal y la ausencia de un perfil laboral adecuado para encarar las funciones pertinentes en la industria petrolera. En tanto que, desde la competitividad, la importancia recae en cuánto produce un empleado por día y no en las condiciones laborales y sociales que éste posee para lograr la meta de producción; mucho menos en preocuparse por los tipos de petróleo que existen ni en los modos operatorios específicos para su extracción o procesamiento.

De ahí que, ver las cifras, como las de 2012, por parte de la petrolera Saudi Aramco, de Arabia Saudita que tiene un rendimiento de 235 barriles de petróleo diarios por empleado (bpe), contando con 51 mil empleados y produciendo 12.5 mbpd (millones de barriles de petróleo diario) de petróleo y gas; en relación a las registradas por Pemex, quien alcanzó un rendimiento de 23.9 bpe, teniendo a 156 282 empleados y 3.6 miles millones de barriles de petróleo (Juárez, 2017:50), desvían la atención del contexto que rodea la producción de ambas empresas y los factores que inciden en el trabajador para alcanzar dicho ritmo en la producción, justificando el uso del reajuste laboral, o sea los despidos, como uno de los principales métodos para solucionar el problema de productividad de Pemex.

Con esta mirada segmentada, la reestructuración aprobada en el 2013 aplicó, entre otras acciones, dos estrategias que condujeran a la empresa a la anhelada eficiencia. La primera, rediseñar los organismos subsidiarios (PEP, PR, PGPB y PP) en siete empresas productivas subsidiarias y, la segunda, realizar un recorte de personal mediante la reducción de plazas y operaciones productivas. Aunque el nuevo modelo aún está en transición, es un hecho que la

---

respecto a 2009. Así sucesivamente. Hasta alcanzar para el 2017 un billón 928 mil 415 millones de pesos (García, 2017).

intención es volver a Pemex más flexible, es decir, más propenso a la subcontratación con el sector privado, porque en él se observa la solución a la ineficacia productiva.

Con esta tendencia, no tan nueva, el esquema laboral requiere de una mayor adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades flexibles de la producción representada por las empresas privadas asociadas a Pemex. Apelando por un trabajador que se conecte durante el tiempo de realización de un proyecto y se desconecte cuando esté terminado; un trabajador que se haga cargo de sí mismo, de su propio recorrido profesional, de hacer frente a los cambios incesantes del mercado laboral petrolero (Castel, 1997).

Al sumar este nuevo modelo de trabajador y la estructura de género que lo intersecta se creó un nuevo perfil laboral, el cual influyó en la segunda oleada de trabajadoras en la refinería; al menos así lo exponen los datos de la submuestra<sup>126</sup> obtenida en esta investigación, mujeres que ingresaron durante el periodo 2012-2016 a la refinería a través de una subcontratación con compañías privadas que proveyeron servicios de construcción y reparación.

Estas trabajadoras subcontratadas se incorporaron con un rango de edad entre 22 a 30 años. Esa juventud venía acompañada en su mayoría de una tendencia en el estado civil: solteras (10); las demás compartían la condición de la maternidad bajo el estatus de divorciada (1) o en unión libre (1). (Ver Cuadro 8)

En la escolaridad, tres alcanzaron el nivel medio superior. En tanto, las demás (9) contaban con estudios a nivel superior, siete en la rama de ingeniería (industrial, civil y química), y dos con licenciatura en contaduría y educación. En su totalidad las mujeres poseían una historia laboral de más de dos empleos previos a la refinería. Estos empleos estaban inscritos bajo el rango de contratos eventuales y verbales.

Las 12 trabajadoras estuvieron al margen de la eventualidad en su primer contrato en el área de refinación al percibir convenios (escritos o verbales) con una vigencia de menos de tres meses. Las ingenieras (7) se incorporaron con la intención de desarrollar su profesión. No

---

<sup>126</sup> Estos datos parte de las 6 trayectorias laborales y de 6 cuestionarios aplicados a trabajadoras contratadas por compañías privadas para satisfacer los servicios solicitados por Pemex.

obstante, solo tres trabajadoras alcanzaron una categoría laboral relacionada a su perfil; mientras que las demás (4) ingresaron en las áreas administrativas. Por su parte, las licenciadas (educación y contaduría) prefirieron desempeñarse en la administración, dado que las áreas laborales vinculadas a su profesión ofrecían salarios insuficientes.

En más de la mitad de los casos (7) se reportó una afiliación a la Confederación de Trabajadores de México (CTM, Salina Cruz) por requisito o estrategia para obtener un contrato con las compañías privadas. En ambos sentidos, la CTM fue un intermediario, ya sea para ingresar a la bolsa de trabajo o afianzar la admisión con la empresa.

Cuadro 8. Parámetros sociodemográficos

<i>Edad</i>	<i>Estado Civil</i>	<i>Estudios</i>	<i>Hijos</i>	<i>Año de ingreso</i>	<i>1º Puesto</i>	<i>Sindicato</i>
24	Soltera	Ing. Química	Ninguno	2013	Auxiliar de seguridad	
32	Divorciada	Lic. contaduría pública	2 hijos	2012	Auxiliar de Contable	CTM
25	Soltera	Ing. Industrial	Ninguno	2015	Auxiliar administrativo	CTM
27	Soltera	Ing. Química	Ninguno	2014	Ingeniera de laboratorio	
29	Soltera	Lic. Educación	Ninguno	2015	Auxiliar Técnico	CTM
27	Soltera	Ing. Química	Ninguno	2014	Ingeniera de laboratorio	
26	Soltera	Ing. Química	Ninguno	2016	Auxiliar Técnico	CTM
22	Soltera	Ing. Química	Ninguno	2013	Auxiliar administrativo	CTM
28	Soltera	Preparatoria	Ninguno	2016	Auxiliar de limpieza	CTM
27	Unión Libre	Preparatoria	4 hijos	2013	Auxiliar Técnico	
25	Soltera	Ing. Civil	Ninguno	2012	Ingeniera de área	
21	Soltera	Preparatoria	Ninguno	2015	Auxiliar Técnico	CTM

(Elaboración propia)

Los datos expuestos nos refieren a ese nuevo perfil laboral, un profesional adecuado para encarar las funciones que demanda la industria y ocupado por desarrollar su profesión o adquirir un empleo que emprender una carrera en la empresa para quien trabaja. No obstante, también nos esboza una tendencia que refleja las prácticas de género en lo laboral al confinar a las trabajadoras en su primera contratación a las áreas administrativas, mostrando que al ser vistas primero como mujeres su posición de ingenieras se anula inmediatamente. Aunque esta postura, en apariencia, no deviene ni está basada en el consentimiento racional de la productividad o el proceso de flexibilización laboral -lo que sí sería un contrato laboral- sino

de una forma de vida que está íntimamente vinculada con la matriz heterosexual, la cual establece que las mujeres son más adecuadas para las tareas administrativas.

Más allá del perfil, el seguimiento de la estructura dictada por el género en lo laboral se podrá entender con más detalle si nos acercamos a las narrativas de las mismas trabajadoras, quienes al ingresar a la refinería muestran este juego de estructuras, reglas y agencias donde participan Pemex, las empresas privadas y las mismas mujeres para decretar cuándo y cómo deben actuar según su práctica de género.

### ***Las ingenieras. El inicio de sus trayectorias laborales***

*Vian*

*“...y es ahí cuando me enojé, porque se supone que yo había accedido a que le dieran [la ficha] y al final de cuentas yo me sigo quedando viendo por mi sola...cuando esto es una herencia familiar...” (Vian, 2017:1703)*

Vian proviene de un modelo ideal de familia petrolera. Su madre se dedicó tiempo completo a cuidar del hogar y estar pendiente de las necesidades de su familia. Su padre ingresó a laborar en el área de laboratorio químico de la refinería; al principio como transitorio con categoría de Obrero General y culminó siendo Supervisor de esa misma área. Para ella y sus hermanas la posibilidad de heredar un “puesto vacante” en Pemex era una certeza.

No obstante, el modelo padeció de dificultades, una de las más notables para Vian la representó la ruptura de los padres a raíz de una segunda relación que su papá contrajo con otra mujer. Esta incisión familiar ocasionó en Vian una fuerte decepción que la llevó abandonar la preparatoria alrededor de seis meses, acción que fue posible ante el desinterés de su madre por continuar velando del hogar.

Lo interesante de la crisis familiar es que Vian aprendió a “experimentar más el mundo” al dejar de depender de los demás, pues “estaba acostumbrada a que mi mamá me hiciera todo...y yo no sabía cocinar, no sabía cómo prender una estufa, mucho menos la lavadora o

cosas así, y como mi mamá se hundió en la depresión...en ese tiempo desperté y comencé a valerme por mí misma” (Vian, 2017).

Cuando su madre reaccionó de la depresión, Vian regresó de nuevo a estudiar. Concluyó su preparatoria en Salina Cruz y comenzó una nueva etapa estudiando la universidad en Coatzacoalcos, Veracruz, la ciudad natal de su madre y lugar donde se encontraba su hermana mayor cursando la licenciatura en psicología.

La carrera de Vian no se basó en sus deseos profesionales sino en las aspiraciones de su padre, al elegirla para heredar su puesto en la Refinería. “Me dice: oye [Vian], yo quiero que estudies [ingeniería química], yo te voy a dejar mi ficha, mi plaza...” (Vian, 2017). Según el modelo de familia petrolera, o al menos en su práctica, la primogénita tiene la garantía de ser la heredera, pero en este caso, sucedió lo contrario. La hermana mayor de Vian decidió rechazar el beneficio. Esta postura llevó al padre a considerar a su segunda hija.

Al principio, la opción de su padre no le pareció atractiva en comparación a otras profesiones como Comercio Exterior, Ciencias de la Comunicación o Trabajo Social. Esta percepción cambió cuando su padre le mostró que ninguna de sus aspiraciones profesionales la llevarían a adquirir una seguridad laboral igual a la que él le ofrecía. “Así fue como lo decidí, no por gusto, sino porque iba a tener un trabajo seguro” (Vian, 2017).

<<La pérdida de la herencia...>>

La hermana mayor desde que comenzó a estudiar en Coatzacoalcos había llegado a una resolución: nunca más regresar a Salina Cruz, ni trabajar para Pemex. Así, continuó su vida tomando decisiones desvinculadas al sindicato o la empresa petrolera, en tanto que estudió una licenciatura en psicología, se casó mientras estudiaba su segunda carrera con alguien externo al ámbito laboral petrolero y abandonó los estudios para dedicarse a ser ama de casa.

No obstante, siempre contó con la posibilidad de recuperar el beneficio de ser hija de un trabajador sindicalizado en Pemex para laborar y obtener un salario seguro que le proveyera de estabilidad económica. Tal es así, que cuando ella presentó una crisis económica por el

desempleo de su marido, el padre de Vian decidió apoyarla otorgándole de nuevo su derecho a obtener la plaza en Pemex-Refinación.

Previo a ceder la herencia laboral a la hermana mayor, su padre tuvo a bien informarle del cambio de planes no sin antes ofrecerle una justificación “me dice: mira tú, al final de cuentas vas a tener papeles, más adelante te vas a poder colocar [y] posiblemente [tu hermana] te pueda ayudar a que tu entres [a laborar a Pemex]” (Vian, 2017). Vian aceptó la propuesta, no sólo porque gozaría del recurso de una profesión para acceder a un mercado laboral distinto, o porque su hermana había iniciado la maternidad en pésimas condiciones económicas, sino también por el acuerdo de obtener, por parte de su hermana, el derecho de heredar una ficha de trabajo cuando ésta alcanzara la antigüedad laboral requerida<sup>127</sup>, porque al final “...esto es una herencia familiar” (Vian, 2017). Para ese momento, Vian apenas iba iniciando el segundo año de la universidad.

<<La boda...>>

A pesar del despojo de la herencia y con la promesa de conservar su posibilidad de ingresar a Pemex a través de la hermana, Vian continuó estudiando ingeniería química, “ya [que] después [de todo] dije: ya estoy acá, ya no me queda de otra más que esforzarme y sacar la escuela...[porque] siempre [me] dije: mi papá quiere esto y esto voy hacer...” (Vian, 2017).

Así, Vian concluyó su carrera realizando su residencia en el complejo petroquímico de Pemex en donde aprendió, más allá de su proyecto de tesis sobre “medición de espesores”, el intrincado trayecto para ser reconocida como ingeniera. Dado que, al ser mujer sus tareas se redujeron al área administrativa, a ser la asistente del jefe “porque decía: ah, es mujer, ella no [va a campo], vas tú, si eran varón; y a las mujeres como que nos discriminaban un poco...porque el Ingeniero [encargado] decía: las mujeres son para hacer la comida en la casa” (Vian, 2107). Es decir, su posición es leída primero a partir del género que le es asignado socialmente, el *femenino*, un prediscurso que nubla cualquier otra identificación

---

<sup>127</sup> Es importante aclarar, que el trabajador de base puede solicitar una ficha de trabajo para su familiar antes de su jubilación. No obstante, la vacante al puesto solo será otorgado cuando el recomendado oficial se jubile (Estatutos, 2000).

que pueda contener Vian, ejemplo de ello, su profesión. Entonces, el ser vista primero como mujer antes que ingeniera sobresaleta las funciones prohibitivas y reglamentadas de las relaciones diferenciales del binomio sexual, cómo debe actuar la mujer o el hombre; reafirmando así que para laborar en la industria es requisito ser hombre.

A la par de concluir un ciclo de estudios, Vian comenzó uno nuevo: el matrimonio. El suceso no fue bien recibido por los padres de ambos, al no existir una razón que lo sustentara; por ejemplo, Vian no estaba embarazada y el joven novio aún era un estudiante universitario sin capacidad para proveer una familia. Únicos motivos de sus padres para legitimar tal unión legal.

Sin embargo, al ver que los novios estaban determinados a casarse, los padres no tuvieron otra opción más que aceptar la unión y apoyarlos en el proceso. De esta manera, Vian a meses de cumplir sus 25 años contrajo matrimonio un 17 de septiembre para dedicarse a ser ama de casa por el lapso de un año. En este periodo, Vian se trasladó a un departamento ubicado a un costado de la casa de los padres del esposo en la ciudad de Fortín, Veracruz. La elección del lugar estuvo ligado al trabajo del esposo, quien ingresó a laborar en el mismo oficio que su suegro, trailerero<sup>128</sup>. De ahí que, la ciudad de Fortín era idónea en el trayecto que debía realizar para transportar productos entre refinerías o aeropuertos.

Al principio Vian vio como un obstáculo el oficio del marido al tener que depender del intervalo de tiempo de cada ruta de viaje para poder estar juntos, porque "...sabía [que] si se iba a trabajar en eso, no lo iba a ver diario, lo vería cada vez que pudiera pasar..." (Vian, 2107). Aun así, respetó la decisión del esposo y, a su vez, aceptó su recomendación de no trabajar para estar en casa al momento que él llegara de sus viajes. Esta y otras decisiones durante el matrimonio partieron unilateralmente de las necesidades del esposo. De nuevo, la vida de Vian era conducida por los deseos de otra persona y ella accedía a estos.

A un año de casada, Vian sufrió un repentino cambio cuando el marido se traslada a Monterrey, Nuevo León, en busca de una nueva opción laboral. "En ese rato...es cuando conoció a una mujer [...] y me dice: sabes qué, [Vian] estoy con otra persona y no sé qué pasó

---

<sup>128</sup> Persona cuyo oficio consiste en conducir camiones tipo tractocamió n y semiremolque.



con nosotros, ya no puedo seguir porque estoy con esta persona...” (Vian, 2107). Vian aceptó con dolor la decisión del esposo, dejó el departamento en Fortín y volvió con sus padres a Salina Cruz, sin dinero, sin trabajo y con una fuerte melancolía.

<<El inicio de una trayectoria...>>

Por un año estuvo retraída por la depresión: “me encerré, no salía, estaba en casa, lloraba, ahí estaba...y es cuando mis papás dijeron: tienes que hacer algo, me llevaban a caminar, a la playa, que hiciera alguna actividad para [que] se me olvidara” (Vian, 2107). En ese momento, los padres ya se habían reconciliado y volvieron a vivir juntos, situación que les permitió concentrarse en motivar a Vian para que ésta volviera a salir adelante. De ahí que, con el apoyo de sus padres, Vian comprendió “que no estaba haciendo nada y [me] empiezo a decir: tengo una profesión, tengo que trabajar” (Vian, 2107).

Al principio no encontraba ningún trabajo, pero su intención de salir del estado de letargo la llevó a clases de *aerobics*. Así es como conoció al enlace que la llevaría a su primer trabajo, la maestra de la clase y amiga de su madre. La maestra, al conocer la situación emocional de Vian y su interés por trabajar, le presentó a la administradora de la empresa Goltra<sup>129</sup>, quien también era una clienta recurrente de sus clases de *aerobics*.

Por la necesidad de la empresa de una auxiliar administrativa, Vian adquirió el puesto para dedicarse a sacar copias, rotular sobres, abrir las oficinas y pagar a los trabajadores. En este primer empleo solo contó con un contrato verbal, ya que “en aquel entonces estuve de acuerdo, como no tenía trabajo, era como primera opción” (Vian, 2107). El horario era de 8 am a 6 pm de lunes a viernes y percibió un salario de 1, 200 pesos a la semana, sin ninguna prestación adicional.

Al transcurrir el mes, Vian se dio cuenta que su pago no era suficiente para cubrir los gastos del transporte para el trabajo y sus alimentos del día. Además, sentía incomodidad por el trato del jefe, al asignarle una hora extra a su horario laboral sin goce de salario con el único

---

<sup>129</sup> GOLTRA del Istmo S.A de C.V es una empresa local en Salina Cruz que se dedica a realizar obras civiles. Ver [https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced\\_empresa.asp?siem\\_id=2934104&cadenas=0](https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced_empresa.asp?siem_id=2934104&cadenas=0)

objetivo de ser la encargada de abrir las oficinas. Es por ello que decidió renunciar y buscar otra opción más enfocada en su profesión.

El segundo empleo llegó a través de una recomendación por parte de una excompañera de la carrera, quien le comunicó de un trabajo como auxiliar administrativo. Vian obtuvo una entrevista después de enviar sus papeles a Marley Mexicana<sup>130</sup>, ubicada en la ciudad de Coatzacoalcos. En la entrevista Vian obtiene el puesto y firma un contrato por 8 meses, tiempo programado para el proyecto por la cual la estaban contratando.

Aceptar esta oferta fue muy fácil para ella porque le ofrecieron “7 mil a la quincena, [de] ahí me pagaban seguro, la prima vacacional, o sea todas las prestaciones de ley” (Vian, 2107). Todo por realizar las mismas actividades que en su anterior trabajo, además de la logística de la estancia de los trabajadores que laboraban en el proyecto, es decir, “buscar casa donde íbamos a rentar para quedarnos a dormir...que la casa siempre tuviera cosas domésticas: papel de baño, fabuloso, cloro” (Vian, 2107). Esta última actividad implicó trasladarse a la ciudad de Tampico, por lo que le pagaron mil pesos extra de viáticos.

No obstante, Vian no llegó a concluir ni dos meses del contrato al solicitar su renuncia al sentirse acosada por el jefe, quien “era muy cusco...al querer otras cosas, como que se te insinúa...” (Vian, 2107). Por otro lado, continuaba aún con un nivel de depresión por la disolución de su matrimonio. En consecuencia, decide regresar con sus padres a Salina Cruz e intentar otras opciones de trabajo.

El tiempo de espera para encontrar el tercer empleo se limitó a un mes, dado que su hermana le comunicó de la convocatoria de trabajo de la empresa Química Apollo. Esta compañía había ganado el proyecto de todas las Plantas de la Refinería en Salina Cruz para encargarse del tratamiento de sus aguas, por lo que requería de una amplia plantilla laboral. La hermana al laborar en la refinería se enteró de la convocatoria y le informó a Vian de los requisitos y el procedimiento de selección.

---

<sup>130</sup> Empresa encargada de instalación de torres de enfriamiento en las áreas industriales. Ver <https://paginas.seccionamarilla.com.mx/marley-mexicana-sa-de-cv/torres-de-enfriamiento/distrito-federal/ciudad-de-mexico/miguel-hidalgo/polanco>

De esta manera, Vian acudió al hotel *One* desde las 10 de la mañana, donde la entrevistaron y la seleccionaron debido a su perfil profesional y por “ser mujer” para el área de laboratorio químico con la categoría de Ingeniera de Laboratorio. Después de la primera selección, la enviaron con los encargados de recursos humanos “y ellos te decían: contratada y te daban tu tarjeta de pago, la de nómina y ya de ahí salí como a las 3 de la tarde, pero ya había firmado [mi contrato]”<sup>131</sup> (Vian, 2107).

De esta contratación, Vian no posee ninguna copia al no haber recibido ni exigido una, pues “como tenía muchas cosas, nada más leí que estaba contratada y el pago...en aquel entonces nos pagaban 4 300 por quincena y firmé” (Vian, 2107). Así, el 31 de marzo del 2014 Vian alcanzó la meta de su padre, laborar para Pemex-Refinación como ingeniera; aunque con una condición laboral distante a la preservada por los petroleros del STPRM. Ella trabajaría para Pemex, pero no sería una petrolera, sino una trabajadora subcontratada por una compañía privada que satisface un servicio a la refinería. De ahí que su permanencia dependiera del tiempo acordado por la compañía y Pemex para realizar el servicio; así como de su desempeño profesional. El legado de la familia petrolera sufrió otro ligero cambio de planes.

*Niz*

*“Porque mi tía trabaja en una compañía, entonces me dijo mi tía que si yo quería trabajar. Yo le dije que sí y así entré a trabajar de auxiliar de seguridad”* (Niz, 2017).

Su padre consideraba innecesario que las mujeres estudiaran, ya que “están para quedarse en la casa y cuidar a los hijos” (Niz, 2017); por ello, equiparó el ingreso de Niz a la escuela con una mala inversión. En cambio, su madre percibía en la educación el instrumento que le posibilitaría a Niz romper el ciclo de violencia y dependencia económica que como mujer estaría condenada al momento de tener un marido, como era su caso. Estas dos

---

<sup>131</sup> El tiempo invertido para obtener un puesto equivale al perfil profesional. En cambio, en el sindicato dependerá de otros atributos, más allegado a la idea de lealtad y constancia hacia el sindicato, al líder.

representaciones del ser mujer, definidas por los deseos ambivalentes de su padre y madre, fueron determinantes en su vida profesional y laboral.

Entonces, estudiar representó en Niz un recurso que la llevaría a conseguir un “buen” trabajo para sostener a sus hermanos, en caso de ausentarse su madre, o a sí misma, en el instante de “encontrar un esposo borracho [y] golpeador” (Niz, 2017). Lo interesante de esta interpretación de Niz respecto al estudio es la incorporación y la aceptación de tener un destino atado a la violencia y *ser para otros*; un destino que no es ni será cuestionado sino tan solo confrontado. De ahí que la educación es entendida como una herramienta que permitirá, en la medida de lo posible, enfrentar lo inevitable.

Antes de iniciar los estudios a nivel profesional, Niz sufrió la separación de sus padres. Esta situación la llevó a cambiar de residencia a un espacio que su tía materna les compartió, mismo que se convertiría en su hogar durante su estancia en la refinería. A la par de esta coyuntura familiar, Niz eligió cursar la carrera de Ingeniería Química en la ciudad de Oaxaca, Oaxaca, con un doble propósito: irse de casa y *ser ingeniera* “porque para mí tenía más valor un ingeniero que un licenciado... [es decir, yo] quiero que me digan ingeniero” (Niz, 2017).

La elección generó inconformidad en su madre al tener que migrar de su hogar, por lo que llegaron a un acuerdo: “si pasas [el examen] te vas, si no pasas te quedas y te pones a trabajar y hasta el siguiente año lo vuelves a intentar, pero acá, en el tecnológico del Istmo” (Niz, 2017), cerca de Salina Cruz. Niz aceptó la oferta, aunque no le fue necesario esperar pues logró pasar el examen de admisión.

Niz permaneció lejos de su hogar estudiando en el tecnológico de Oaxaca por tres años y medio. Durante este periodo escolar, ella decidió no entrar a trabajar para solventar económicamente su carrera; en vez de ello, optó por solicitar dos becas en la universidad. La primera la obtuvo desde el primer semestre y le proporcionó un apoyo económico, por lo que tuvo que mantener un buen desempeño académico: “no reprobar durante un año...y tener un promedio de 80” (Niz, 2017). La segunda era alimenticia y la consiguió durante el tercer semestre. Esta beca consistió en recibir un desayuno y comida en la cafetería de la universidad.

El dinero percibido por la beca económica lo utilizó para los materiales escolares, dado que la madre se encargó de sostener su estancia en la ciudad. Sin embargo, los lugares donde residió eran prestados, compartidos o rentados; estos últimos no debían superar el costo de 500 a 650 pesos al mes “porque mi mamá no tenía más dinero”, dado que laboraba como mesera después de emanciparse de su esposo.

<<Cómo dejar de ser asistente...>>

Niz realizó su último requisito para titularse en la refinería de Salina Cruz, su práctica profesional. En esta experiencia de seis meses, ella vivió la discriminación que existe entre los ingenieros varones hacia las mujeres, porque “cuando me vieron, nos dijeron ¿por qué hay mujeres? Si el trabajo es para hombres” (Niz, 2017). Esta afirmación se fundó en las capacidades físicas que los ingenieros atribuyen al género masculino, ya que “según [ellos]...si alguna vez [se requiere] cerrar una válvula grande cuando hay algún paro, alguna emergencia, alguna contingencia tienes que cerrar rápido y las mujeres no tienen [la] fuerza...[ellas] son más para laboratorio” (Niz, 2017).

Debido a la percepción que tienen los ingenieros de las mujeres en el área de ingeniería, las actividades que le asignaron a Niz durante su práctica profesional se limitaron a las de una secretaria, es decir, contestar el teléfono, quitar candados “...ir a donde nos mandarán...” (Niz, 2017). Por ello, el funcionamiento de la Planta Primaria II, espacio al que fue asignada en la refinería, lo aprendió por otros medios; entre ellos, de un noviazgo con un trabajador sindicalizado. El novio, al ser ingeniero químico y laborar en la Planta Primaria I, le mostró las distintas fases del proceso que posee la producción, ya que la única diferencia entre las dos plantas era que una “es todo automático” (Niz, 2017); ello implica que no requiere de fuerza física ni de un género.

La residencia concluyó en junio 2012 y en vez de continuar el trámite para obtener su titulación, Niz prefirió aceptar la oferta de su tía materna e ingresar a laborar en una compañía encargada de realizar obras civiles, Goltra. La tía, al ser encargada administrativa de la empresa y requerir de una Auxiliar de Seguridad para un proyecto con Pemex-Refinación, le

ofreció el puesto a su sobrina después de que ésta culminara sus prácticas y estudios profesionales.

Aunque su intención de ingresar a trabajar provino de apoyar a su tía ante la falta de personal, Niz dio inicio a su trayecto laboral como subcontratada dentro de la industria petrolera. En este primer trabajo, no obtuvo ni contrato ni prestaciones, tan solo un pago de 2000 mil pesos semanales por tramitar y solicitar permisos para los trabajadores encargados de reparar los intercambiadores de calor.

Al mismo tiempo que ella ingresó, también se incorporaron a la refinería diversas compañías privadas ofreciendo servicios de mantenimiento y reparación a las Plantas de producción. Este panorama le permitió a Niz conocer a trabajadores de otras empresas y con ello, otras ofertas de trabajo, mismas que le permitieron prescindir de su primer empleo al momento de considerar que su jefe la llevaría a realizar un delito. La infracción consistía en que ella falsificara firmas para los permisos.

“imágnate, cómo voy a firmar, si les llega a pasar algo [a los trabajadores] me voy a ir a la cárcel, porque los oficios...te respalda por si te llega a pasar algo en el área, por ejemplo, si te caes, si te lesionas; entonces se manda una investigación y si no hay ningún papel firmado, eso quiere decir que nadie de los ingenieros estaba enterado de su trabajo, entonces nadie te respalda...es un delito falsificar firmas de una persona que no está, o de los meros jefes” (Niz, 2017).

La oferta laboral y el disgusto de realizar un acto ilícito la llevó a solicitar un empleo en SEYLU<sup>132</sup>, empresa especializada en mantenimiento industrial y obra civil. En este segundo empleo, Niz obtuvo un consejo que aplicaría para sus posteriores trabajos: leer un contrato antes de firmar. “como en esa época estaba tan tierna que firmé [sin leer] y me dice otra [trabajadora], que ya llevaba tiempo con ellos, ¿cómo vas a firmar? debes leer el contrato, que tal si...te corren mañana o pasado y ellos se justifican que tu firmaste tu renuncia” (Niz, 2017).

Al igual que el anterior empleo, Niz se desempeñó como Auxiliar de Seguridad, sólo que en esta ocasión para un proyecto de mantenimiento de los calentadores en la refinería. Aquí

---

<sup>132</sup> [https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced\\_empresa.asp?siem\\_id=2930949&cadenas=0](https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced_empresa.asp?siem_id=2930949&cadenas=0)

permaneció por tres semanas, tiempo que duró la reparación, con turnos de 12 hrs y un pago de 3 500 a la semana, además de un servicio médico hasta concluir el contrato.

Después de este proyecto, Niz decidió apoyar de nuevo a su tía en Goltra cuando supo que habían cambiado de jefe de seguridad. En esta ocasión, permaneció laborando alrededor de cuatro meses sin una contratación formal y con un turno de 10 hrs de lunes a sábado. El salario percibido se limitó a 1 600 pesos semanales sin ninguna prestación social.

Lo que llama la atención de este empleo fue la cadena de mandos a la cual estuvo sujeta, dado que la obra de la subestación eléctrica por la cual estuvo contratada se logró gracias a otra de mayor envergadura, la construcción de la nueva Planta de gasolinas limpias. Este proyecto lo lideró la empresa ICA Flúor por solicitud de Pemex-Refinación en el 2010, la cual contrató a empresas locales, como Goltra, para terminar de manera eficaz esta obra a finales del 2014. Es aquí donde se puede observar el nuevo modelo ideal de contratación por parte de Pemex, en el cual los trabajadores se conectan eventualmente a la producción a través de tres o cuatro empresas intermediarias sin margen de seguridad laboral.

En todos estos empleos Niz se limitó a tramitar y solicitar permisos, lo que le permitió conocer las áreas de la refinería al tener que trasladarse por todos sus sectores. “Yo los llevaba [los permisos] al cuarto de control donde están los ingenieros de operación para que me firmaran y de ahí me firmaran los trabajadores y de ahí lo volviera a llevar con otro [ingeniero] de seguridad de Pemex, para que éste me liberara y comenzar el trabajo” (Niz, 2017). A pesar del aprendizaje obtenido sobre la refinería y el dinero percibido, Niz concluyó que no deseaba permanecer como una asistente, pues no era por lo que había estudiado. De ahí que, al titularse en mayo del 2013 decidió permanecer en casa hasta encontrar un trabajo más acorde a su profesión.

### ***El perfil de ingreso de las ingenieras (trabajadoras subcontratadas)***

El tipo de trabajador que exige el modelo flexible es uno que pueda adaptarse a las necesidades de la industria petrolera, por lo que debe asumir todos los riesgos y condiciones laborales que este mercado laboral exige, o al menos así lo consideran las empresas privadas. Tal es el caso de Vian y Niz, mujeres que al ser contratadas en el 2013 por compañías con la capacidad de proveer un servicio de construcción o de reparación a Pemex en un tiempo corto y con bajo presupuesto, experimentaron la vida laboral flexible: contratos eventuales de no más de tres meses, jornadas de trabajo que excedían las 8 horas y prestaciones sociales limitadas o, a veces, nulas.

Estas dos experiencias no son las únicas, así también lo evidencian los datos extraídos de la submuestra, principalmente aquellas que comparten un perfil profesional enfocado a la industria petrolera, pero debido a su género han tenido que asumir puestos feminizados: ayudante o auxiliar administrativo.

Dentro del panorama hasta ahora presentado por las trabajadoras subcontratadas<sup>133</sup> se identifican tres aspectos en común: primero, la mayoría ingresa durante el periodo de transición de la tercera reestructuración de Pemex; segundo, su posición es eventual e inestable; y tercero, se enfrentan a un ambiente laboral masculinizado, más aquellas con profesión de ingeniero. Estas últimas, a diferencia de las trabajadoras del primer oleaje, tienen la confianza depositada en su carrera profesional para ingresar y ganarse, con un título y conocimientos técnicos como recursos, un reconocimiento en su área de trabajo.

Los tres aspectos se ven intersectados en tres niveles contextuales. En el nivel macro se halla la reestructuración de Pemex que promueve el modelo de flexibilización laboral por encima de la *familia petrolera* y, por ende, la protección laboral; conduciendo a la industria petrolera

---

<sup>133</sup> Recordar que el término de *subcontratación* se entiende como el acuerdo que especifica las obligaciones y derechos laborales del personal contratado por una empresa privada para satisfacer los servicios solicitados, bajo un contrato de mercado, con la empresa cliente (Echaiz, 2008).



a un ascenso de las incertidumbres laborales en pro de la eficiencia<sup>134</sup> productiva (Castel, 1997; en Guadarrama, Hualde, *et.*, 2012).

A nivel meso, se ubica “el dominio de los hombres sobre la tecnología y las destrezas de los ingenieros ligadas a la máquina y por lo tanto al poder” (Beraud, 2012:144), apreciación que incide en las empresas privadas al contratar personal femenino, sin importar su perfil profesional, para tareas administrativas y de servicio. Es decir, existe una predisposición en la estructura industrial de emplear a la mujer en actividades al servicio de los otros (Guadarrama, 2007). Ello implica que las competencias de asistencia y cooperación, características asociadas a lo femenino, no pondrían en riesgo las capacidades de quienes devienen de una profesión feminizada; ejemplo, la educativa (Collado, 2009). Sin embargo, para quienes buscaron enlazar el trabajo con su profesión de ingenieras, éstas capacidades llegaron a ser un desafío; porque dentro del esquema técnico-productivo industrial fueron desvalorizadas en comparación a la fuerza física, resistencia y ejercicio de la autoridad; habilidades requeridas para el “buen desempeño” de la producción y atribuidas a lo masculino. Entonces, al estar encasilladas bajo el esquema de “lo femenino”, las ingenieras aparecen como seres carentes, naturalmente, de las habilidades del perfil industrial, generando así un impidiendo para sus aspiraciones profesionales.

A pesar de estos hechos contextuales (macro y meso), existe confianza de las trabajadoras a su profesión (nivel micro) para ingresar al mundo laboral petrolero y adquirir un puesto de acorde a sus conocimientos. En el caso particular de las *ingenieras*, pese a la invisibilidad experimentada debido a la óptica de género que posee el sector industrial petrolero y vivir momentos de desempleo, cumplen con el perfil flexible al decidir afrontar tales grados de precariedad bajo la idea de lo posible, la esperanza de obtener el reconocimiento a partir de su profesión y no desde el género que ostentan, creado así una expectativa (Nuijten, 2003); la cual les permitirá, por lo menos a Niz y Vian, soportar los avatares que implica el ‘destino’ del género femenino en el área industrial petrolero.

---

<sup>134</sup> Entendiendo eficiencia como la búsqueda de máximos resultados con un mínimo de insumos (Navarro, 2008:13)

## **Capítulo IV**

### **La formación de lo femenino en la carrera laboral**

## Introducción

*Ustedes son las verdaderas [anómalas], que nos encantan con [...] sus pieles y cuando la locura nos ha puesto a su alcance, se abalanzan sobre nosotros. Ustedes son las traidoras a la Sabiduría, el impedimento de la Industria [...] los impedimentos de la Virtud y los acosos que nos conducen hacia los vicios, la impiedad y la ruina. Ustedes son el Paraíso de los Necios, la Plaga del Sabio y el Gran Error de la Naturaleza (Walter Charleton, La matrona de Efeso, 1965, en Federici, 2015).*

El segundo corte del análisis de las trayectorias de las trabajadoras son sus carreras laborales. En esta fase se observará cómo éstas utilizan creativamente las reglas que dispone el trabajo y el género para dar continuidad a su proceso laboral, pese a ser una anomalía. Dado que esta aproximación al ser longitudinal contempla el cruce entre las condiciones sociales, laborales y las expectativas de género que componen la vida laboral de las trabajadoras.

Entonces, el objetivo del presente capítulo es mostrar a través del análisis diacrónico de las carreras el juego de reglas que aprendieron, asimilaron y aplicaron las trabajadoras con la intención de contribuir o fracturar la lógica laboral. Un juego que si bien fluctúa entre los ideales de eficiencia y eficacia productiva incentivada en cada una de las reestructuraciones de Pemex –1992, 2008 y 2013-, también está intersectado por la matriz heterosexual, esquema que le provee de inteligibilidad al modelo de trabajador petrolero -masculino- y, por ende, a las prácticas de género que deben reproducir los trabajadores para cumplir con dicha expectativa. En consecuencia, pensar que la tensión entre seguridad o precariedad laboral está sujeta únicamente a los atributos laborales es negar que en el escenario de la refinería se construyen relaciones sociales más allá de éstas. El análisis diacrónico de las carreras parte del ingreso de las trabajadoras al espacio de la refinería hasta el periodo de investigación en campo (2016-2017).

Respecto a cómo evidenciar la complejidad de las carreras, los datos a presentar estarán ordenados en dos apartados. La primera parte busca, mediante el relato de las carreras, mostrar el escenario de cada paso dado por las trabajadoras en la refinería, ya que el interés es evidenciar cómo se cruzan las reglas de lo laboral y las de género desde quien lo vive y lo practica siendo una anomalía. De ahí que las narraciones estarán compuestas de una

dimensión objetiva, es decir, se abordarán datos referentes a la temporalidad del puesto o contrato, el nivel de salario, las condiciones laborales y las prestaciones sociales adquiridas en su transitar.

Del mismo modo, se contemplará la dimensión subjetiva y con esto nos referimos a las respuestas de las trabajadoras a distintos tipos de circunstancias o problemáticas que surgieron fuera o en el espacio del trabajo, pero que impactaron en la construcción de su carrera, sin que ello las condujera a mejorar sus condiciones laborales. Lo interesante es que estas respuestas no están ligadas necesariamente al ámbito laboral, como puede ser una *formación técnica* apropiada para el área a desempeñar, sino también a las prácticas de *género* que marcan límites no descritos en la normatividad de la refinería, pero que en la rutina debieron aprender, realizar y utilizar creativamente para continuar o cambiar su carrera.

Y es precisamente el uso de las prácticas de género lo que se abordará en el segundo apartado, ya que el análisis del primer apartado nos advierte que la construcción de las carreras no atiende exclusivamente a la lógica de cuán continuo o seguro son éstas con respecto a las condiciones laborales. A partir de esto es posible explorar el laberinto que provee a las trabajadoras su posición anómala, el género, en específico, las reglas de lo femenino en lo laboral.

En este sentido, para encarar las reglas de género y conocer el proceso utilizado por las trabajadoras para conocerlas, incorporarlas y jugar con ellas creativamente, aunque ello contribuya a su estado anómalo o, por el contrario, exceda los límites del ideal femenino, se utilizará como categorías de análisis el *ser mujer* vinculado al *cuerpo femenino erotizado, debilitado y reproductor*, y el comportamiento asignado a la *naturaleza de lo femenino: conflictivas y cuidadoras* (Ver Cap. I, Trayectorias laborales). Dichas categorías responden a las actitudes y comportamientos que las trabajadoras idealmente deben practicar en la interacción con los *otros* en el espacio laboral, en tanto son leídas primero como mujeres antes que una fuerza de trabajo adecuada para la industria petrolera.

Los relatos de las carreras laborales a presentar serán de seis trabajadoras, tres sindicalizadas, *las herederas*, y tres subcontratadas, *las ingenieras*<sup>135</sup>. Cabe señalar que, de los casos a describir, cuatro ya han sido mencionados en el capítulo anterior, por lo que se advierte al lector que algunas referencias estarán ligadas al mismo. Así mismo que, si bien no es prioridad analizar las reglas de lo femenino en el desarrollo de las carreras, primer apartado, se darán pistas o pequeñas reflexiones sobre éstas en los relatos.

El siguiente cuadro expone a grandes rasgos quienes son las seis trabajadoras por medio de cinco datos: 1) el nivel de estudios o profesión que llegaron a obtener antes de ingresar a laborar en la refinería; 2) el estado civil y la condición de madre (en este último se señaló el número de hijos); 3) el lugar de origen; 4) el recurso que utilizaron para ingresar a la refinería y 5) la categoría o puesto laboral que ostentaron durante el periodo de investigación.

Cuadro 9. Casos de las Trabajadoras

	Subcontratadas/ las ingenieras		Sindicalizadas/las herederas
(Karo) 32 años	1) Ingeniera civil 2) Casada/Madre de una niña 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Profesión 5) Administradora y Capacitadora de seguridad industrial de su propia empresa.	(Olivia) 47 años	1) Estudios inconclusos (media superior) 2) Divorciada/ Madre de tres hijos 3) Poza Rica, Veracruz. 4) Ex-esposa de un jubilado de PEMEX 5) Operaria de segunda de Mecánica de Piso
(Vian) 30 años	1) Ingeniera química 2) Soltera/sin hijos 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Profesión 5) Trabajadora de Química Apollo	(Sara) 41 años	1) Licenciada en ciencias de comunicación 2) Casada/Madre de un hijo. 3) Tamaulipas 4) Hija de jubilado de PEMEX 5) Ayudante de Operario Especialista de Mecánica de Piso
(Niz) 27 años	1) Ingeniera química 2) Unión Libre/Madre de un niño 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Profesión 5) Trabajadora de Química Apollo	(Norma) 32 años	1) Pasante en contaduría 2) Soltera/sin hijos 3) Salina Cruz, Oaxaca 4) Hija de trabajador petrolero (fallecido) 5) Operadora de Tercera Bombeo y Almacenamiento

<sup>135</sup> Recordar que el seudónimo de *herederas* e *ingenieras* se basan en el perfil laboral de las trabajadoras identificado durante el periodo de su ingreso, mismo que está ligado a dos de las tres reestructuraciones que ha experimentado Pemex.

## ¿Carreras al margen de lo laboral? Grados de seguridad y precariedad

*Aunque el trabajo...sea una buena pista sobre su destino personal y social, es...un laberinto lleno de callejones sin salida y aventuras inesperadas* (Hughes, 2012, traducida por Hualde, 2017:72)

Las carreras a presentar están estructuradas por una combinación de factores objetivos y subjetivos que se influyen mutuamente:

- 1) las normas institucionales y administrativas que componen la organización de la refinería, las cuales se identificaron desde cuatro tipologías descriptivas: *temporal, organizacional, ingreso y prestaciones sociales* (Guadarrama, Hualde y López, 2012);
- 2) las disposiciones y capacidades de orden intelectual y práctico, es decir, la *formación técnica* que las trabajadoras aprendieron o usaron creativamente (agencia) para ocupar, mantener o realizar una actividad laboral, ya sea para cumplir con las expectativas laborales o alcanzar un reconocimiento profesional; y
- 3) los acontecimientos provenientes de las trabajadoras o externos a ellas que constituyeron *puntos de bifurcación* en sus trayectorias laborales.

En este primer acercamiento las carreras están enmarcadas por las estructuras del trabajo o del sector industrial petrolero y las lógicas particulares de las trabajadoras que subyacen a estas. La finalidad de este encuadre es contextualizar los términos laborales a los cuales se incorporaron, las oportunidades que se les proveyó y utilizaron en distintos momentos de su recorrido. Lo importante de esta precisión es evidenciar que independiente al tipo de trayectoria que tiendan a construir (ya sea empresarial o de sector) a partir de las condiciones laborales adquiridas por el puesto o el tipo de contratación, su transitar está intersectado también por otras estructuras; en el caso específico de las trabajadoras de la refinería, por la matriz heterosexual introyectada desde su unidad doméstica y promovida por el propio sector laboral petrolero.

## *Las herederas*

Si partimos que toda carrera laboral construida por los trabajadores, sin distinción de género, agremiados al STPRM representa objetivamente una *trayectoria empresarial* por el respaldo del contrato colectivo, es decir, la seguridad laboral *inacabable* ante: 1) la facultad legal de transcurrir de socio supernumerario *-transitorio-* a base, 2) el derecho a escalar en la jerarquía organizacional y 3) heredar un puesto laboral a un familiar al adquirir la jubilación. Entonces, se limitaría a un simple movimiento progresivo de acumulación de puestos en el tiempo que quizás expone la estructura laboral, pero no los dispositivos institucionales ni las prácticas o los eventos extralaborales que condicionaron o favorecieron al recorrido.

Por eso el énfasis en el cómo suceden los tránsitos laborales, esto es, los cambios de horario, de jornada, los ascensos temporales (si es que hay), el techo de cristal<sup>136</sup> que deben enfrentar, el aprendizaje técnico y de género que preside cada actividad, el uso creativo del aprendizaje *-agencia-*, entre otros; pues resaltan la relación entre el deber hacer dictado por la normatividad laboral, entiéndase contrato colectivo, el reglamento de laborales, y el deber ser del modelo ideal de trabajador petrolero *-el masculino-* con el cual conviven las mujeres en la refinería.

Así lo ilustran las carreras de las *herederas*, trabajadoras que, si bien cumplen con las propiedades de un transitar *empresarial* relativamente continuo y ascendente, adquirieron una posición anómala al heredar un legado laboral que va en contra del destino asignado a su género por la *familia petrolera*: la reproducción y el cuidado de la fuerza de trabajo. Porque, como recordarán, el ideal de *familia* en el STPRM se construyó con la intención de moldear la fuerza de trabajo a los intereses de Pemex *-productividad-*, un modelo que partió de la certeza de la matriz heterosexual, hombre-trabajador y mujer-reproductora, constituyendo así un círculo: el hijo *-varón-* sería observado como el repuesto de su padre en la industria y la hija la próxima procreadora del siguiente suministro (integrante) al sistema laboral y sindical.

---

<sup>136</sup> La noción de “techo de cristal”, según alude Leticia Muñiz refiere a una superficie superior invisible que es difícil de traspasar e impide a las trabajadoras seguir avanzando en su carrera laboral (Muñiz, 2016:73). El carácter invisible, en este caso particular, deviene de la ausencia de reglas o dispositivos laborales por parte de Pemex, el STPRM o la industria petrolera que refieran a dicha limitación.

El ser una anomalía, como se verá en los siguientes casos, estará presente durante toda la carrera de las trabajadoras por el esquema laboral de Pemex. No obstante, se evidencia cuando éstas deciden garantizar o fracturar, consientes o no, la continuidad, ya sea de la matriz heterosexual que les asigna un género, o la laboral que les otorga la posición de anómala. Mostrando que existen fluctuaciones entre la línea del empleo seguro y el precario, aunque represente en sí una falla.

### *Sara*

Han sido alrededor de 17 los años que Sara ha permanecido laborando en Pemex y planea continuar hasta cumplir los años requeridos para su pensión jubilatoria, ya sea acreditando los 25 años de servicio o los 55 años de edad (Contrato colectivo, 2015:55). Esta y otras prestaciones las adquirió cuando aceptó *heredar* la base laboral de su padre y se integró a la *familia petrolera* mediante el contrato colectivo acordado entre el STPRM y Pemex.

El beneficio de la jubilación no siempre estuvo a su alcance, no al menos en sus primeros cuatro años, pues ingresó bajo la modalidad de *transitoria* o socio supernumerario, una condición que sólo le permitió ocupar puestos provisionalmente y, por ende, acceder a algunas de las prestaciones laborales otorgadas por el contrato colectivo<sup>137</sup>, mismas que sólo tenían vigencia durante el periodo de cobertura de las vacantes. De ahí que se movilizó indistintamente en diferentes departamentos de la refinería “Ing. Dovalí”; por ejemplo, el Taller Patios y Maniobras, Taller de Cambiadores de Calor, Servicios Generales y Administración Patrimonial, entre otros (Ver Cuadro 10, p.202).

---

<sup>137</sup> Al ingresar a través del STPRM el trabajador, transitorio o de base, posee el respaldo del convenio entre el sindicato con Pemex; mismo que dictamina en su versión 2015-2017 capítulo XXIII las prestaciones de gas (aprox. 973.37 pesos); una canasta básica (aprox. 1 471.52 pesos); en caso de poseer un automóvil, gasolina (aprox. 3 728.82); incentivos por asistencia, laborar en área insalubres y lavado de ropa. Estas prestaciones son sumadas al salario que percibe catorcenalmente. También habría que añadir el servicio médico, seguro de vida por fallecimiento, prestamos administrativos, liquidación por reajuste, renuncia e incapacidad médica de naturaleza ordinaria o profesional y jubilación; beneficios sociales que están restringidos a los trabajadores de base a excepción del servicio médico, único apoyo que percibe el transitorio durante su contratación temporal.



Esta movilidad también aplicó a los puestos temporales. No obstante, y como se muestra en el esquema de la carrera laboral de Sara, estos se mantuvieron en los niveles más bajos de la clasificación de categorías que componen el escalafón o jerarquía organizacional de Pemex-Refinación (Contrato Colectivo, 2017:108). Por ello, Sara no recibió ninguna capacitación formal para el desempeño de cada puesto, porque todas las actividades que debió ejecutar se las redujeron a la limpieza, ignorando que ella a pesar de ser *mujer* podía cumplir con las demás obligaciones. Y para qué pensarlo, si su cuerpo está y es observado naturalmente dotado de recursos dedicados a *cuidar* al otro, en otras palabras, era una *cuidadora*.

Debido a la eventualidad de la cobertura de las vacantes, las cuales variaban de 30, 25 a 15 días, Sara sumó dos años de servicio y dos años sin laborar. En estos últimos se incluyen los 10 meses solicitados por el STPRM bajo el argumento de tener en proceso el trámite de movilidad de transitoria a base. En estos periodos intermitentes sin contrato, Sara debió acudir a la refinería todas las mañanas de 7 a 10 am para esperar una nueva cobertura; realizar la `militancia´ los fines de semana<sup>138</sup> y visitar con regularidad al líder sindical por las tardes, más en el lapso convocado por éste de no contratar, pues si bien el trámite de su base en Pemex ya estaba en proceso y con el la esperanza de una seguridad *inacabable*, la expresión de lealtad y agradecimiento al líder no se podía aminorar, sino todo lo contrario, tan solo aumentar en constancia y devoción.

Así para el 2005, Sara adquiere su base y con ella una deuda de 15 mil pesos con el sindicato, el llamado “pago de grupo”, un reintegro económico realizado por todos los trabajadores en el instante de obtener la condición de `base´. Esto con la intención de solventar todos los servicios que han sido y serán utilizados por el sindicato en el proceso de salvaguardar sus derechos laborales ante Pemex. Dicha deuda, para fortuna de Sara y beneficio del sindicato, pudo ser solventada al existir la posibilidad de ser descontada directamente de la nómina bajo el rubro de cuota sindical.

Obrero general fue el primer puesto que tuvo Sara bajo la modalidad de base, pero en el Centro de Desarrollo Infantil (CENDI), un departamento afiliado al centro de trabajo del

---

<sup>138</sup> Requisito del sindicato para obtener el derecho a una vacante.

hospital y construido para proporcionar un apoyo a las trabajadoras en el cuidado de sus hijos de 0 a 6 años de edad (Contrato Colectivo, 2017: 42). En esta categoría y departamento permaneció por un año y medio con una jornada 0<sup>139</sup>, es decir, de lunes a viernes de 8 am a 4 pm.

Su estancia o cualquier movimiento ascendente en el CENDI los culminó cuando el líder sindical autorizó su solicitud de transferencia a otro centro de trabajo. No obstante, el traslado no se llevó a cabo al espacio que ella había requerido, el área de Recursos Humanos donde proyectó su ascenso al sector de comunicación y aplicaría así su profesión, sino a la refinería en la unidad de mantenimiento, específicamente en el taller de Mecánica de Piso. Esta *primera bifurcación* en su trayecto laboral Sara la aceptó con la expectativa de que algún día podría transferirse al área administrativa. Aspiración que se anuló por tres razones:

- 1) No contó con un enlace o red familiar en el área administrativa que la apadrinará para asegurar una vacante y concretar su traslado.
- 2) En los primeros dos años de haber ingresado al taller de Mecánica, Sara recibió cuatro ascensos, por lo que no pudo continuar solicitando una transferencia, ya que eso implicaría un retiro por parte de la empresa de sus ascensos y antigüedad acumulada, un movimiento que en términos laborales es ilegal.
- 3) De ahí que su única opción fue realizar una permuta. Esta solicitud implicó buscar a un compañero del área de recursos humanos que aceptara permutar; es decir, intercambiar departamento, categoría y antigüedad. Sin embargo, no encontró a nadie con la disposición o el deseo de tomar su puesto en refinación.

Hasta esta primera bifurcación, la carrera de Sara tiene tintes de obediencia sindical y laboral, lo que no es raro para un sindicalizado y mucho menos para alguien que busca un puesto específico, pero si consideramos que, en su formación de *ser mujer*, instruida desde su unidad

---

<sup>139</sup> Jornada, es el periodo de tiempo asignado para la ejecución de las actividades de cada puesto. En el caso de las sindicalizadas se encontró 3 tipos de periodos, especificados en el contrato colectivo: 1) los diurnos (jornada 0) que laboran 8 horas diarias durante cinco días consecutivos, lunes a viernes, descansando sábado y domingo; 2) los que laboran seis días de la semana de 8 am a 4 pm y tienen un día de descanso (jornada 7); y 3) los que desempeñan labores de turno (jornada 1), es decir, prestan servicios en tres horarios rotativos, de 0 a 8 horas, de 8 a 16 horas y de 16 a 24 horas durante cinco días consecutivos. Para más información revisar Contrato colectivo 2015-2017/2017-2019, Capítulo VII, Cláusula 45.

doméstica, está asociada a la sumisión que su *naturaleza femenina* declara al *ser cuidadora*, es evidente que su condición de género respondió bien a la estructura laboral de PEMEX.

Estando en Mecánica, Sara recibió varios ascensos. Estos se originaron como parte de un conjunto de jubilaciones que provocaron `movimientos escalafonarios`. En el primero ascendió a Ayudante de Operador con jornada 0; en el segundo se modificó el tipo de jornada, de 0 a 7, lo que implicó laborar seis días de la semana de 8 am a 4 pm con un día de descanso. El cambio de jornada también se le considera un ascenso en tanto promueve un aumento en la retribución monetaria (salario). En el tercer movimiento escaló a Ayudante Especialista de Operador con jornada 0; mientras que en el cuarto continuó con la misma categoría, pero bajo una nueva jornada, la 7 (Ver Cuadro 10, p.202).

En ningún de sus únicos cuatro ascensos Sara requirió ni obtuvo una capacitación formal por parte de Pemex, pese a existir en el acuerdo contractual Capítulo VII, cláusula 41, la obligación de proporcionar una capacitación o adiestramiento con la intención de promover conocimientos y habilidades para elevar su competencia y productividad en el puesto (Contrato colectivo, 2015:14). El único aprendizaje que percibió de manera informal por parte de sus compañeros de trabajo fue el funcionamiento del sistema de relaciones de género del taller, el cual cataloga la fuerza laboral femenina como “flojas” u objeto erotizado digno de exhibición, como se describió en el Capítulo II Viaje a la Refinería. Una visión que ha permeado en el reglamento de laborales imponiendo un *techo de cristal* al limitar a las trabajadoras en su línea de ascenso<sup>140</sup> a las categorías de Obrero o Ayudantes, ya que son puestos más acorde a lo femenino: la limpieza o el servir.

---

<sup>140</sup> Por línea de ascenso se refiere a todas las categorías laborales que posee un departamento de Pemex y, por ende, están al alcance de todos los trabajadores sindicalizados.

Cuadro 10. Carrera Laboral de Sara

Sara	Pemex									
	Transitoria							Base		
	Obrero general	Lavador de calderas	Obrero general	Obrero general	Obrero general	Obrero general	Ayudante de Operador	Obrero general	Ayudante de Operador	Ayudante de Operador especialista
Temporalidad (17 años)	4 años de transitoria; sin embargo, la suma total de los contratos del tiempo laborado son 2 años							1 año y medio	2 años	10 años
Organización - Jornada - Departamento - Nivel en el escalafón.	- Jornada 0 - Taller Patios y Maniobras - Nivel 8	- Jornada 0 - Taller Cambiadores de Calor - Nivel 10	- Jornada 0 - Almacén - Nivel 8	- Jornada 0 - Servicios Generales y Admin. Patrimonia - Nivel 8	- Jornada 0 - Seguridad Industrial - Nivel 8	- Jornada 0 - Taller Máquinas y herramientas - Nivel 8	- Jornada 0 - Taller Mecánica de Piso - Nivel 11	- Jornada 0 - CENDI - Nivel 8	- Jornada 0 y 7 - Taller Mecánica - Nivel 13	- Jornada 0 y 7 - Taller Mecánica - Nivel 16
Ingresos	204.85 al día	212.07 al día	204.85 al día	204.85 al día	204.85 al día	204.85 al día	213.76 al día	204.85 al día	274.39/ 275.28 al día	235.27/ 294.81 al día
Prestaciones sociales	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo
Formación técnica	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Capacitación informal	Ninguna	Ninguna
Bifurcación								*		**

(Elaboración propia)

Sara si bien estuvo en contra de reproducir en un principio el estigma asignado a su género, como se mostrará en La formación de lo femenino en lo laboral, no cuestionó la restricción impuesta a su línea de ascenso al responder a una certeza del cuerpo que deviene de una forma de vida establecida desde la matriz heterosexual: “yo siento que, bueno, al menos *yo como mujer*, pues sí tenemos muchas limitaciones. No tenemos la misma fuerza [que los hombres], o la misma destreza para hacer trabajos de súper altura y cosas así” (Sara, 2017). De ahí su aclaración del porque prefirió renunciar en seis ocasiones a continuar escalando y mantenerse, en apariencia, por 10 años en la misma categoría.

Se alude a esa apariencia, ya que en la práctica y debido a la *segunda bifurcación* producida por *su noviazgo y matrimonio* con un compañero de mayor nivel, Sara en su tercer año de base y como Ayudante Especialista aceptó laborar en los periodos de reparación, un trabajo que había evitado ante el requerimiento de permanecer de dos a tres jornadas consecutivas, las cuales perturbaban con sus tiempos asignados a tareas domésticas y la atención a su hijo, pues hay que recordar que Sara era madre soltera. Esta decisión cambió cuando recibió la invitación de su ahora esposo de trabajar con él, “pues él siempre ha trabajado [en las reparaciones] y conoce mucho del área [industrial] y entonces, él me decía: nos vamos a apurar aquí y aquí para así irnos a descansar temprano o terminar rápido” (Sara, 2017).

La confianza reflejada en su pareja, bajo los parámetros de protección y transmisión de conocimientos, fue lo que la animó a salir eventualmente de su rutina de madre, aunque hubo una retribución de su parte: después de concluir las actividades en las reparaciones, él como Operador Mecánico y ella como (su) Ayudante, Sara mantenía el rol de ayudante, pero ahora siendo novia, al tener la obligación de preparar el lonche como una buena candidata a esposa: “no sé, a la una o dos de la mañana me dice: no, ya hasta aquí vamos a hacer, es todo, ya vete a lavar y ve a preparar si trajimos algo para cenar, dijera él un café o lo que quisiera. Y ya era que él llegaba y cenábamos” (Sara, 2017).

La relación de cuidadora y protector en el trabajo se agudizó cuando contrajeron matrimonio y ella asumió ser *madresposa*. Posición que provocó un cambio de residencia y con ella la responsabilidad de cuidar a su pareja, además de su hijo, haciéndole la comida, planchando y ordenando su ropa. También influyó en sus últimos dos años laborales cuando su esposo

adquirió la jefatura del Taller de Mecánica, quien le asignó el puesto ficticio de Secretaria del jefe, desdibujándose aún más los límites entre su vida personal y su relación jefe-trabajadora.

Aunada a esta *bifurcación*, habría que agregar la de la *reestructuración del 2013* que sufrió Pemex, misma que comenzó a experimentarse en la vida laboral hasta el 2015 cuando, en el caso del taller de Mecánica, tuvo que enfrentar la cancelación de 26 plazas, entre ellas la eliminación de la categoría de Obrero general y la cancelación de la mitad de las vacantes de Ayudante de Operarios.

Modificaciones que poco a poco fueron desgastando la certeza de seguridad *inacabable* en Sara, más aún cuando se comenzó a exigir a los trabajadores de nuevo ingreso una escolaridad de nivel media superior como mínimo, mecanismo que la trabajadora observó como una limitante “porque digamos el círculo que estaba abierto ya está cerrado, porque antes a lo mejor decían: es que mi hijo es un burro, que se vaya a trabajar a Pemex...pero ahorita ya si no tienes terminada la preparatoria ya difícilmente puedes entrar a Pemex. Entonces, la exigencia cada día es mayor” (Sara, 2017). Es decir, ahora no sólo bastaba ser un *heredero* sino además cumplir con ciertos parámetros de eficiencia y eficacia empresarial, un precepto que siempre formó parte de las metas productivas de Pemex, pero en la práctica eran desdibujadas por el discurso de la *familia petrolera* utilizado y reproducido en el sistema sindical, ese mismo que Sara creyó y por el cual abandonó sus expectativas profesionales para ingresar a laborar a Pemex y así *heredar* a su hijo una vida laboral segura.

## Olivia

Dos años consecutivos permaneció Olivia bajo la modalidad de *transitoria* desde que ingresó en el 2006 a laborar a Pemex, periodo en el cual se movilizó en las dos categorías calificadas como propias de lo femenino: Obrera general y Ayudante de Operario, al menos en el taller de Mecánica. La vigencia de las vacantes que cubrió varió de 60 a 15 días, mientras que el tipo de jornada osciló de 0 a 7. No fue hasta que adquirió la base, en el 2008, a un año de la jubilación de su esposo, cuando alcanzó un puesto definitivo, Ayudante de Operario con jornada 0, y una deuda de 15 mil pesos por el servicio percibido del sindicato.

Antes de adquirir su base, Olivia al igual que Sara no recibió ninguna capacitación oficial o requirió realizar una evaluación que diagnosticara sus capacidades para ejercer de manera eficaz el puesto de Ayudante. Estos requisitos se contemplaron innecesarios al ser vista como una *mujer* y, en consecuencia, sus actividades se reducían a reproducir la *naturaleza de lo femenino: ser cuidadora*, es decir, a la limpieza del taller.

El *techo de cristal* que Olivia experimentó debido a su género al principio, como Obrera, no le provocó inconveniente, al contrario, representó un beneficio al solo requerir las habilidades que había desarrollado mientras se dedicó a ser exclusivamente *madresposa*. Distinguió el *techo* cuando laboró de Ayudante<sup>141</sup>, ahí descubrió que sus responsabilidades implicaban algo más:

“la misma categoría te dice que lo que debes hacer es ayudar...lo dice la Relación de Labores, [en ese documento] viene especificado lo que uno debe de hacer...el Ayudante debe pasar la herramienta, cuidar la herramienta, limpiarla y ayudar en lo que se pueda al maestro, por ejemplo, si el Operario quiere montar una bomba y tu estas ahí parada, él solo ¿cómo lo va hacer?, [ya que] para montar una bomba se necesitan de dos...” (Olivia, 2017)

El conocer que sus actividades podían exceder la dinámica de barrer y trapear, en contra del modelo que dicta cómo debe actuar el cuerpo de la *mujer* en el trabajo, *ser cuidadora*, decidió transgredirlo y optar primero por cumplir con sus responsabilidades laborales, aunque ello fortaleciera aún más su anomalía. Es decir, aprender y dedicarse por completo a *ser*

---

<sup>141</sup> Olivia no percibió la magnitud de las obligaciones de la categoría de Ayudante porque la obtuvo mediante el apoyo de una compañera, quien utilizó sus redes con el jefe del Taller para conseguirle la asignación.

Ayudante; “aprendí rápido las herramientas, ahora sí que veo una tuerca y ya sé qué llave es la que va a ocupar...” (Olivia, 2017). La expansión de su frontera como *mujer* a Ayudante no fue fácil, tuvo que lidiar con la negativa de sus compañeras que no comprendían el por qué no se mantenía al margen de la limpieza, “por qué te vas al área, me decían, pero yo les decía que no tenía nada que hacer, ¿qué otra cosa hago más que trabajar?” (Olivia, 2017). Así también con los Operadores, los llamados maestros, quienes al entender que *mujer* era sinónimo de “floja”, por no decir inútil o débil para el trabajo, rechazaban su servicio. Aun así, Olivia no desistió hasta cumplir su objetivo, “me decían: déjame solo, no me ayudes, me éstas estorbando, pero allí andaba yo, atrás, ayudando...y así un día me dijo el maestro: me vas a pasar esta herramienta. Así me empezó a enseñar todo” (Olivia, 2017).

La aceptación de los maestros estuvo acompañada del gusto que comenzó a construir alrededor del oficio de mecánico, “me empezó a gustar la forma de trabajar de los Operarios, dijeran: el trabajo mecánico debe ser limpio, el trabajo en sí es sucio, pero el trabajo que uno hace lo debe hacer limpio” (Olivia, 2017). Este gusto la impulsó a querer instruirse en las tareas de los propios Operadores, conocimiento que pudo adquirir únicamente prestando atención a las actividades de éstos y la constante práctica. Por tal motivo y sin una capacitación formal, Olivia al presentarse el movimiento escalafonario producido en el 2015 por el recorte de las 26 plazas en el Taller logró acreditar el examen de la categoría Operario de Segunda, un requisito que se le solicitó para obtener el ascenso definitivo a dicho puesto (ver Cuadro 11, p.207).



Cuadro 11. Carrera Laboral de Olivia

Olivia	Pemex			
	Transitoria		Base	
	Obrero general	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario	Operario de segunda
Temporalidad (11 años)	60 días	1 año 8 meses entre contratos de: 56, 30, 28 o 15 días	7 años	2 años
Organización - Jornada - Departamento - Nivel en el escalafón.	- Jornada 7 - Taller Mecánica - Nivel 8	- Jornada 0 y 7 - Taller Mecánica - Nivel 11	- Jornada 0 - Taller Mecánica - Nivel 11	- Jornada 0 - Taller Mecánica - Nivel 16
Ingresos	259.09 al día	213.76 al día	213.76 al día	274.39
Prestaciones sociales	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo
Formación técnica	Ninguna	Capacitación informal	Ninguna	Capacitación informal/Examen
Bifurcación	*			*

(Elaboración propia)

A la par de estos primeros nueve años laborados, de transitoria a base y de Obrera general a Operaria de segunda, Olivia también iba experimentando los cambios que esta *bifurcación* provocaba en su vida personal. Primero, durante la etapa de transitoria, intentó compaginar sus obligaciones de *madresposa* con la nueva rutina laboral, pero a medida que se iba involucrando más con el trabajo, por ejemplo, al adquirir la base, la repetición del ideal ficticio de *esposa* comenzó a ser tediosa e insostenible; así lo evidencia su propio relato:

“De transitoria me levantaba a las cinco de la mañana a preparar lonche mío y de mi esposo, la ropa, porque a él ya le ponía todo en la cama de calcetín, calzón, pantalón, todo, lo tenía yo acostumbrado así. Fue cambiando cuando yo empecé a trabajar de base, ya no me daba tiempo de levantarme, hacer lonche, servir los lonches y dejar la comida a mis hijos e irme a trabajar. Ya le decía [al marido]: ahí está tu ropa, búscala, y ya él se empezaba a molestar porque ya no lo atendía yo bien y eso. Y le digo: también tú ya no me ayudas en nada, porque él se levantaba a las siete de la mañana a bañarse y estaba confiado porque tenía todo a la mano y yo mientras pariendo, haciendo comida, haciendo esto, lo otro, bañándome, arreglándome para irme...” (Olivia, 2017).

La rutina de Olivia con su pareja e hijos mostró lo habitual de su primera jornada laboral del día, esa que no es calificada como un empleo sino como una obligación correspondiente a la función de *madresposa*, la cual, como ya vimos atrás, se había extendido a su espacio laboral cuando ingresó al taller. La discordia que expone la trabajadora muestra las fisuras de asumir

el rol de *esposa* cuando adquirió una nueva perspectiva sobre su vida desde que ingresó a trabajar.

El esfuerzo de copiar el ideal decayó por completo en su segundo año de base (2009), pues al dar cuenta de la seguridad económica que le proveía su trabajo, Olivia solicitó una casa a crédito a través del STPRM sin consultarle al marido. Acto que dejaba entrever su decisión por la separación, la cual realizó luego de recibir su casa en el 2011. La mudanza y ruptura con el marido le permitió construir un sentimiento de bienestar, además de una nueva dinámica de vida como madre soltera y trabajadora:

“cuando decidí separarme me sentí bien, porque en casa de mis suegros me sentía como prisionera, me sentía, ahora sí que, del trabajo a la casa a encerrarme, yo no tenía días de fiesta, no tenía amistades. Salí de ahí...me entregaron la casa, cosa que hasta lloré cuando me la entregaron” (Olivia, 2017).

Como madre soltera, Olivia asumió toda la responsabilidad económica de sus hijos y continuó el legado laboral cuando uno de ellos, el segundo, embarazó a su novia sin concluir su preparatoria. Esta situación la llevó a solicitar una ficha de trabajo a Pemex por medio del STPRM, convirtiendo a su hijo en *transitorio* en su tercer año como trabajadora de base. Cuando Olivia decidió trabajar lo hizo porque quería evitar que sus hijos continuaran el destino asignado a su género -ser un repuesto en la industria-, pues su deseo era permitirles a sus hijos estudiar. Aquel deseo se fracturó en el momento en que su hijo adquirió la responsabilidad de la paternidad, la cual debía ser resuelta bajo la práctica ideal de proveer.

La segunda *bifurcación* surgió de las jubilaciones especiales aplicadas en el 2015 debido a la *tercera reestructuración en Pemex* (2013), mismas que provocaron un movimiento escalafonario forzoso y con el la primera oportunidad real de Olivia de ascender al puesto de Operador, ya que antes de este evento le habían negado su derecho laboral de realizar el curso o el examen para acceder al mismo, por el simple hecho de *ser mujer*. Esta excusa, proveniente de la matriz heterosexual, se vio excedida por la estructura laboral al no poder continuar intersectando, al menos en esta regla, la línea de ascenso de Olivia, la cual estuvo estancada por siete años.

Sin embargo, la oportunidad estuvo acompañada de nuevas limitantes de índole laboral, pues al cancelarse la mitad de las vacantes de la categoría de Ayudante de Operario, a ella no le permitieron contar con uno, ya que el apoyo se había restringido únicamente a los Operarios de segunda y a los Operarios Especialistas, todos varones. Sumándole a esta reorganización, se encontraba el deterioro del equipo de trabajo, el cual ante la ausencia de inversión en Pemex no se había renovado desde hacía 10 años. Por lo consiguiente, a Olivia no le proveyeron del equipo básico para desempeñar sus nuevas actividades:

“cuando obtuve la plaza de Operador no me dieron herramienta...fui con el Jefe del taller, pero me dijo: cuando se jubile fulano te vamos a contemplar ¿se ha jubilado fulano? No. Después acudí con la bodeguera y me dijo: no hay, pero ahí se va a jubilar otro, ahí te voy a dar y no me lo han dado...y hasta ahorita [2017] no he recibido herramienta” (Olivia, 2017).

Esta situación provocó que Olivia dependiera de la solidaridad de sus compañeros para tener herramientas y cumplir así con las actividades de nivel de Operario. No obstante, al no ser una regla laboral la solidaridad, Olivia en ocasiones tuvo que aceptar desempeñar actividades de Ayudante: “dijera mi hijo, eres un Ayudante, pero con categoría”. Esto sin mencionar que la reestructuración también le devolvió las labores de limpieza, ya que, al eliminarse la categoría de Obreros generales, las Ayudantes y Operarias de Segunda tuvieron que asumir por disposición de los jefes la responsabilidad de limpiar el Taller, excepto el baño de los hombres, única obligación adjudicada a los varones, pues, en palabras de Olivia “en los hombres es diferente, porque en ellos hay Operarios Especialistas y de Primera que son más útiles en el área industrial que estar limpiando” (Olivia, 2017). Claro, un hecho irrevocable, en tanto el sistema laboral, conformado y construido principalmente por hombres, siga asociando el cuerpo femenino a las actividades de limpiar y administrar, actos ligados a la capacidad de *cuidar* del *otro* otorgado por la condición biológica de la procreación y, por ende, irrenunciable.

Estas nuevas disposiciones, laborales y de género, no eliminaron la motivación de Olivia por seguir expandiendo las fronteras asignadas al género femenino, pues cuando se le realizó la última entrevista ésta se encontraba en el curso para Operador de Primera donde ingresaron 10 trabajadores, ocho varones y dos mujeres, entre las cuales se encontraba ella. En ese

momento, Olivia desconocía si llegaría a concluir satisfactoriamente el curso al observar dos dificultades:

- 1) El instructor era el esposo de su excuñada, con quien no poseía una buena relación y “como ella influye mucho en él” no esperaba obtener su aprobación. A pesar de que “lo familiar no debería influir, ya que todos somos trabajadores...”, dicha lógica no era compartida por el instructor y así se lo dejó en claro en el primer curso de Operador de Primera al que asistió y reprobó.
- 2) Considerar que no posee las capacidades de retención del conocimiento teórico, es decir, “soy muy burra, yo te grabo las cosas, pero no las puedo plasmar en un cuaderno. En la práctica lo hago y lo hago muy bien, pero ahí no cuenta, pues para el instructor lo que cuenta es la teoría; él quiere que lo describa todo el procedimiento paso por paso...y ya con un parrafito que no pongas bien, ya todo está mal” (Olivia, 2017).

A pesar del panorama desalentador, Olivia continua con el juego que indica las reglas laborales de seguir asistiendo al curso pese a conocer las altas probabilidades de no aprobarlo, pues más allá de obtener la categoría está adquiriendo una formación técnica y de género. La primera, referente a cómo ser un Operador de Primera y la segunda, respecto a las limitaciones que debe enfrentar y derribar por ser leída como *mujer* en su taller. En tanto que en este juego no se puede ejercer la *agencia* sin satisfacer, por lo menos parcialmente, lo que esperan los otros de una *mujer* (Crozier y Friedberg, 1990).

## *Norma*

El repentino fallecimiento de su padre representó una *bifurcación* en la vida de Norma. En tanto, este acto imprevisible constituyó una encrucijada a sus 23 años como estudiante de contaduría: 1) *heredar* la base laboral de su padre y con ella la responsabilidad de proveer económicamente a su madre y dos hermanos menores; o 2) huir de la carga familiar. En contra de las expectativas de su familia, Norma optó por evadir la herencia, al principio, trasladándose a la ciudad de Cadereyta, Nuevo León, donde permaneció cinco meses con un tío para después casarse a escondidas con su novio.

Al mes de casada y por recomendación del esposo, Norma reconsideró laborar en Pemex: “él me convenció de entrar a trabajar, me dice; no, mira, ese es un trabajo, empieza, apóyalos de mientras en lo que buscamos algo mejor para nosotros” (Norma, 2017). Así, bajo la condición de casada y *transitoria* Norma inició en diciembre de 2008 su carrera laboral.

De *transitoria* trabajó por seis meses con la misma categoría, Obrero general, pero en dos departamentos distintos: Taller de Patios y Maniobras de la unidad de mantenimiento y en la unidad de almacenamiento y distribución (Boyal); siendo en ésta última donde la contrataron de manera indistinta por cinco meses realizando las actividades de secretaria, porque la actividad de administrar está más empatado en su cuerpo femenino, siempre dispuesto a *cuidar* al otro.

El cambio de sus funciones, de Obrera a secretaria, surgió de una imposición -con imagen de sugerencia- del propio jefe. Dado que buscaba a quien delegar sus obligaciones administrativas, siendo Norma la mejor opción por sus habilidades en programación aprendidas desde la preparatoria al cursar la carrera técnica de informática:

“no era la gran ciencia...era un programa así como para registrar datos nada más, generar avisos, te van apareciendo recuadros, la descripción, cuántas personas y así y lo vas guardando y lo mandas a imprimir, es algo normal, pero, pues algunas personas no le entendían o tardaban más y pues para mí no era cosa del otro mundo y así me la pase...hasta que firmé [la base] en junio [2009]” (Norma, 2017).

El puesto ficticio de secretaria del jefe se vio minado, al igual que su matrimonio, cuando adquirió su base, pues dio cuenta que su cargo de jefa de familia (madre y hermanos) y su

vida laboral no eran tan caóticas, sino todo lo contrario, representaban posibilidades, por ejemplo, como jefa de familia proveer a sus dos hermanos la oportunidad de una profesión y que éstos no requiriesen de la *herencia* petrolera, “porque la refinería es un ambiente que no me gusta para ellos. No me gustaría que pasaran por cosas que yo pasé”. Mientras que, como trabajadora, construir un trayecto donde no solo se dedicase a *ser un cuerpo femenino* dispuesto a recibir órdenes, sino también a dirigir, llegar a un puesto de autoridad; es decir, ser una doble anomalía, en tanto no representa el ideal de trabajador -masculino-, pero además buscar exceder los límites que la estructura laboral ha asignado a su cuerpo con tal de controlar la intrusión de lo femenino. En consecuencia, el matrimonio, que era una relación a distancia, se convirtió en un inconveniente, por lo que decidió separarse de su pareja y dedicarse a escalar en su línea de ascenso.

Y así lo hizo. No obstante, en su recorrido debió enfrentar una serie de restricciones por parte del sistema laboral, el cual, al observarla como una *mujer*, la calificó sin capacidades dignas para el área industrial; es decir, como un cuerpo *reproductor y débil*. Esto lo ilustra bien el proceso que experimentó para obtener la categoría de Ayudante aun siendo Obrera general. Primero, se le negó la solicitud; segundo y ante su insistencia, le permitieron aplicar el examen<sup>142</sup> después de cumplir con el requisito del adiestramiento, las llamadas prácticas, durante un mes y fuera de su jornada laboral; tercero, resolver un examen de 40 preguntas donde le “preguntaron hasta lo que no me correspondía, pero aun así lo resolví” (Norma, 2017); y por último, esperar una semana la autorización de la categoría que ya había aprobado, todo “porque ya tenían rato que no le firmaban la categoría de Ayudante a una mujer, te imaginas, un nivel once, eso es lo más bajo...” (Norma, 2017). Un proceso muy distinto a lo experimentado por los hombres, según comentó Norma, ya que ellos cuando solicitan dicha categoría “les dicen: ten el examen, ve hacerlo y ese mismo día les firman, ese día que realizan el examen, pero a mí me mandaron casi un mes a practicar y ahí estuve, ahí estuve” (Norma, 2017).

---

<sup>142</sup> El examen es el mecanismo que utilizan Pemex para comprobar los conocimientos y habilidades que posee un trabajador para desempeñar de manera eficaz y eficiente un puesto (Contrato colectivo 2017).

Cuadro 12. Carrera Laboral de Norma

Norma	Pemex						
	Transitoria		Base				
	Obrero general	Obrero general	Obrero general	Ayudante Operación de Bombeo	Medidora general	Llenador de tanques	Operador de tercera
Temporalidad (8 años y 3 meses)	28 días	5 meses, contratos intermitentes	2 años	4 años	10 meses	8 meses	3 meses y continua
Organización - Jornada - Departamento - Nivel en el escalafón.	- Jornada 0 - Taller Patios y Maniobras - Nivel 8	- Jornada 0 - Boyal - Nivel 8	- Jornada 0 - Boyal - Nivel 8	- Jornada 1 - Boyal - Nivel 11	- Jornada 1 - Boyal - Nivel 12	- Jornada 1 - Boyal - Nivel 13	- Jornada 1 - Boyal - Nivel 14
Ingresos	204.85 al día	204.85 al día	204.85 al día	300.30 al día	316.94 al día	330.89 al día	345.44 al día
Prestaciones sociales	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo	Contrato colectivo
Formación técnica	Ninguna	Ninguna	Prácticas y Examen	Capacitación informal	Prácticas y curso	Examen	Examen
Bifurcación	*				*		

(Elaboración propia)

Después de obtener la acreditación de la categoría, Norma pudo realizar ascensos temporales por un año y 8 meses consecutivos. Esta condición cambió en el 2011, año que adquirió el ascenso definitivo de Ayudante por movimiento escalafonario; así como el inicio de nuevos retos para apropiarse de cuatro categorías más durante los cuatro años que poseyó la base de Ayudante. Se apropió porque debió utilizar en dos ocasiones el aprendizaje informal ante la negativa de los jefes de seguir ascendiendo, además de convencer a sus Operadores de transmitirle sus conocimientos. Aunque estos últimos cedieron, según Norma, por la astucia y animo que poseía por aprender.

“la verdad cuando entré tenía muchas ganas de trabajar, entonces, [siempre] les decía a mis Operadores yo lo hago, no importaba si estaba el pinche sol o si me iba a quemar...yo quería trabajar, pues estaba chava, tenía ganas de todo. Además, me empezó a gustar...[entonces] yo llevaba mi libretita y preguntaba y ya me daban los datos, los anotaba...siempre llevaba mi libreta por cualquier detalle, por ejemplo, la calibración de los manómetros, de cuánto es la línea, de cuánta libra es, de cuántas pulgadas de diámetro, todo eso...y pues ya poco a poco empecé, no fui a curso, fue ahora sí que por prácticas, no

las oficiales, si no durante el trabajo, ahora si sobre la marcha, así empiezas aprender, a ver, a preguntarles los procedimientos y así se te va quedando...” (Norma, 2017).

La primera categoría que logró fue la de Bombero D. Sin embargo, en esta requirió del apoyo de un Ingeniero, de una autoridad, ya que “nadie quiere a las mujeres” y, por ende, por si sola Norma no era digna ni siquiera de solicitar el examen para demostrar su competencia. El respaldo de la autoridad la consiguió, primero, porque fue amigo de su padre y, segundo, al comprobarle que tenía la capacidad de ser Bombera; “me dijo: me vas a bombear esto, me vas hacer lo otro, me vas a sacar el volumen de lo que estás bombeando, me vas a decir esto...todo con lujo de detalle, de 8 de la mañana hasta las 4, claro me daba la hora de comida...y así me tuvo” (Norma, 2017). Esta verificación continuó un mes después de obtener su acreditación oficial.

La categoría de Medidora, en cambio, surgió como reto personal en el momento que sus compañeros varones le informaron que dicho puesto no estaba al alcance de cualquiera y mucho menos de una *mujer*:

“mira, muchas me han dicho eso, que quieren ser Medidoras y se vienen a hacer pendejas nada más [le comentó un Medidor], pero da la casualidad que no soy como muchas le dije, y que sea la última vez que me comparas con esa picha bola de viejas. Ay, muy salsa o qué [le dijo el Medidor], pues no muy salsa papito, pero pues la verdad yo si tengo un poco de materia gris, le dije” (Norma, 2017).

Este recuerdo de Norma expone distintos niveles de comprensión respecto al *ser mujer* en el espacio laboral. Primero, muestra la perspectiva del compañero -varón-, aquella que se vuelca en la idea: ‘las mujeres son débiles’ y, por ende, no saben trabajar en la industria petrolera. Segundo, la postura de la trabajadora marca una diferencia entre ella y las demás mujeres al no querer ser definida desde la noción de lo femenino en lo laboral construido y compartido por los compañeros: las mujeres por ser ‘mujeres no saben trabajar’. Una postura cuestionada por el Medidor, ‘ay, muy salsa o qué’, pues qué más podría ser si se ve como una mujer. Y, por último, la trampa de la precariedad a la que entra Norma cuando define a sus demás compañeras desde lo que ella niega, las mujeres son ineficientes, contribuyendo inconscientemente a la percepción de la anomalía.



Respecto al reto, Norma optó de nuevo por el aprendizaje informal para cumplirlo. Este adiestramiento lo llevó a cabo en las temporadas que ascendía a Bombero D con jornada 0; ya que esta condición laboral le proveía del tiempo para acudir de 4 pm a 12 am al área donde se encontraba el Medidor que la instruía. Ella misma diseñó esta estrategia a utilizar creativamente -agencia- el conocimiento de las categorías hasta ese momento conseguidas para lograr acumular otra y así seguir ascendiendo. El aprendizaje concluyó cuando le permitieron ingresar a un curso, “se me hizo en cierto modo más fácil, lo que si es que no me sabía la ubicación de todos los tanques ni el servicio de canotaje, porque son un montón de tanques la verdad...” (Norma, 2017). Así, Norma aprobó el curso, alcanzando la categoría y el título de la primera *mujer* Medidora de su departamento.

Norma a medida que acumulaba categorías: Bombero D, Medidora general, Bombero B; comprendió que también aprendía de otros puestos, pues todos están organizados bajo una misma lógica: bombear producto. Ello le permitió poseer la confianza y decidir -tomarse la libertad- de prescindir, en ocasiones, del aprendizaje informal y aplicar directamente un examen para conseguir algunas categorías, como fue el caso de Operador de segunda:

“entonces, cuando tú ya tienes un nivel más arriba o ya has trabajado en otras áreas, ya nada más lo único que tienes que hacer en un área nueva en donde vas a llegar es aprender a ubicarte, porque nosotros nos dedicamos nada más a puro bombeo, puro bombeo, preparado de productos, la tarea es la misma para todos, todo tiene una instrucción, tiene una descarga, manejas bombas, casi es lo mismo, nada más tienes que ubicarte, tienes que checar qué producto manejas, por la temperatura, por si es muy volátil, por la explosividad que pueda tener el producto y ya como que es más fácil, ya nada más te enfocas...” (Norma, 2017)

Aunque ella solía ascender temporalmente a las cuatro categorías que acumuló siendo Ayudante, obtuvo su segunda promoción definitiva en el 2015 como Medidora general con jornada 1<sup>143</sup>, la tercera en el 2016 bajo la categoría de Llenadora de tanques jornada 1 y la cuarta en el 2017 donde alcanzó el puesto de Operadora de tercera jornada 1. Todos por movimiento escalafonario, es decir, jubilaciones (ver Cuadro 12, p.213). No obstante, estos puestos de base representaron solo un aparador, ya que siempre estuvo dando cobertura a la

---

<sup>143</sup> Recordar que la jornada 1 refiere a los trabajadores que desempeñan labores de turno, es decir, prestan servicios en tres horarios rotativos, de 0 a 8 horas, de 8 a 16 horas y de 16 a 24 horas durante cinco días consecutivos.

categoría de Bombero B u Operador de segunda al ser éstas de mayor nivel, retribución monetaria y autoridad.

Respecto a la autoridad, Norma la reprodujo con gusto por ser parte de las disposiciones que otorgan los puestos de mayor jerarquía en la organización de su departamento, Boyal. En cambio, la asignada por el STPRM por el cargo de delegada de la unidad de almacenamiento y bombeo, recibida en el 2016, le ha representado toda una carga y una *bifurcación* en su vida laboral; en tanto que debió reducir su hábito de ascensos temporales a Bombero B, ya que dicha categoría le demandaba demasiada atención y no le permitía cumplir con las tareas de delegada, las cuales aumentaron después de la reforma del 2013 aplicada a Pemex (ver Capítulo II, En el desayuno).

Aunado a este cambio, está la desilusión que le provocó el distinguir entre compañeros de trabajo y las amistades; pues aquellos que en un principio figuraron como amigos decidieron utilizar su amistad para obtener beneficios a través de ella. Así, poco a poco la posición de delegada fue ocasionando una transformación en su dinámica laboral:

“antes me fumaba dos, tres cigarros en la entrada, me tomaba un refresco y platicaba con mis cuates, bromeábamos...Ahorita no, ahorita están chingue y chingue por el teléfono: chécame este ascenso; te encargo a mi hijo; me descontaron de más, ayúdame; te traigo esto para que lo cheques. No pones atención a tu trabajo, no pones atención a nada, es estresante...ya ni da tiempo de relajarme, de divertirme fuera del trabajo, porque todo el día estoy resolviendo los problemas de los demás...” (Norma, 2017).

Norma, además de experimentar un cambio en su vida laboral al ser delegada, también evidenció, de nuevo, su rechazo a la idea de *cuidar a otros* más allá de su unidad doméstica, pues eso es lo único que ella distinguió del cargo y no los beneficios del clientelismo al que podía acceder, los cuales decidió no utilizar. Aunque, está consciente que el cargo de delegada no es permanente, pues se dio por concluido a finales del 2017 y no piensa volver a reelegirse. Es por ello que, pese a los cambios experimentados con sus amistades, los cuales ella asegura no volverán a ser los mismos, su rutina de ascensos volverá a su cauce, pues tiene planeado algún día llegar a ser Jefa de su departamento. Una expectativa que va en contra del modelo de cuerpo femenino que posee la empresa: *débil y reproductor*; el cual ella ha decidido no repetir en su carrera, más no olvidar, ya que el no concordar con tal

modelo no implica no entender las reglas de género de la refinería y aplicarlo a los demás cuerpos que componen la estructura laboral.

### ***Las ingenieras***

Los presentes recorridos laborales cumplen con las características objetivas que engloba una *trayectoria de sector*, claro, si partimos de su primer ingreso a la refinería, en tanto tienden a articularse a un mismo campo laboral: el petrolero; pero a través de empresas privadas que prestan servicio a Pemex. En consecuencia, su participación estuvo -y aún lo está- definida por la subcontratación, mecanismo predilecto del sector privado al permitir trabajos temporales o por proyecto, así como ajustar las relaciones laborales del trabajador para concluir el servicio solicitado por Pemex *justo a tiempo* y a bajo costo; es decir, jornadas laborales prolongadas, días sin descanso, reducción o nulo derecho a vacaciones, entre otros.

La tendencia a la versatilidad, por no decir condición precaria de la trabajadora, es más evidente al estar desvinculada del organismo principal para quien trabaja, Pemex, y no contar ni siquiera con las mismas prestaciones otorgadas a los *transitorios* del STPRM. A pesar de ello, estas carreras cuentan con un punto en común con las *herederas*, su anomalía, *mujeres* que laboran en el área técnico-productivo de la refinería. Una condición que como ilustrarán sus recorridos, en ocasiones dificultó el reconocimiento profesional y sus expectativas laborales; aunque, en otras permitió la continuidad en el proceso laboral. En este sentido, la precariedad no se limitó a la experiencia provocada por las condiciones laborales otorgadas en cada empleo, sino por el sentimiento de seguridad que le otorgaba o no su género en cada uno de sus empleos.

*Vian*

Tres años y cinco meses ha sido el tiempo transcurrido en Química Apollo, primer empleo que Vian adquirió en la refinería bajo la ocupación de ingeniera laborista (Ver Cuadro 13, p.219). Un puesto que alcanzó al satisfacer el requisito de ingeniera química titulada, así como ser joven, soltera, sin hijos y mujer. Esta última exigencia, no indicada en la convocatoria, según comenta la trabajadora, surgió por la supuesta *naturaleza* que posee *lo femenino*, ser cuidadosas y limpias, “limpias en el aspecto de que el laboratorio lo íbamos a mantener limpio... de que íbamos a cuidar el material, cuidar las cosas, porque somos más delicadas, que no vayamos a romper algo como los hombres que son más toscos...” (Vian, 2017).

En otras palabras, la empresa capitalizó como competencia la habilidad de la delicadeza, la cual desde una perspectiva basada en la matriz heterosexual conduciría inevitablemente a la limpieza y el cuidado. No por nada, Química Apollo se limitó a contratar a dos únicos ingenieros varones para el laboratorio, ya que ellos al poseer la capacidad innata de la fuerza física “servían más, como hay que llevar muestras al laboratorio en tal mes, ellos las cargaban...si hay que ir a tirar basura, ellos iban, o sea, el trabajo pesado lo hacían ellos y las chicas nada más estaban en el laboratorio” (Vian, 2017).

La división de género aplicada a su área de trabajo no representó ningún inconveniente, todo lo contrario, la percibió como oportuna, ya que ella misma se definió como una *mujer* cuidadosa, limpia y *débil*; una combinación que, a su parecer, no había sido apta para laborar en el área industrial, hasta ese momento. A pesar de cumplir con el perfil de la empresa, mujer delicada, aun así recibió una capacitación introductoria los primeros dos meses: curso de inducción sobre seguridad industrial, una formación acerca de las funciones del laboratorio y un periodo de prácticas para aplicar los análisis químicos aprendidos. Así como constantes cursos obligatorios, por lo menos uno cada dos meses, sobre temas de seguridad industrial durante su jornada laboral.

En los tres años transcurridos, Vian ha experimentado 12 recontrataciones, una condición que aceptó al ingresar bajo un contrato temporal de tres meses con la posibilidad de reanudar,

si así lo requería la empresa. Vivir al margen de la inestabilidad laboral, evocada en cada recontractación, no ha sido un factor de preocupación, en tanto la ha identificado como una situación previsible: “en algún momento pasará”. Aunque, este discernimiento también lo vinculó con la ausencia de la responsabilidad de *ser para otro*; en otras palabras, no cumplir el acto biológico de la procreación, “la verdad por el momento no siento que me angustie, pues no tengo quien dependa de mí, más que yo sola... porque si tuviera algo que dependiera de mí sí estaría preocupada, pero la verdad no, me siento tranquila” (Vian, 2017). No hizo la misma vinculación con su empleo informal -ventas de productos de belleza por catálogo-, el cual consiguió como una estrategia alterna a su trabajo de ingeniera con la intención de evitar la sensación de dependencia económica que construyó durante su matrimonio: “desde esa vez que me quedé en ceros, cuando dejé de estar casada, es cuando yo dije <<nunca más me voy a volver a quedar sin un peso en mi cartera>>” (Vian, 2017).

Cuadro 13. Carrera Laboral Vian

Vian	1do empleo	Autoempleo
Empresa (3 años, 5 meses)	Química Apollo	Varias
Temporalidad	3 años y 5 meses, actual	3 años
Organización - Tipo de contrato - Ocupación - Jornada	- Contrato temporal de 3 meses, renovado. - <b>Ingeniera laborista</b> - Jornada de turno	- Vendedora de productos de belleza y domésticos. - En tiempos libres
Ingresos	Primer año 4 300 quincenales Tercer año 5, 800 quincenales	Mínimo 1000 al mes
Prestaciones sociales	- Aumento de salario cada año cumplido - Finiquito al momento de no percibir recontractación - Vacaciones de 6 días al primer año - Prima vacacional y dominical - Seguro social - Pago de horas extra con tiempo (tiempo x tiempo)	Ninguna
Formación técnica	Capacitación: curso de inducción y seguridad industrial	Ninguna
Bifurcación	*	Ninguna

(Elaboración propia)

Ese estado de confort en torno a su posición inestable en el trabajo se vio afectado en su tercer año, momento de *bifurcación* en Apollo al experimentar una crisis económica -en

mayo del 2016- que desencadenó un recorte de personal<sup>144</sup>. Primero, al presenciar despidos sin justificación laboral, los cuales le ratificaron su incertidumbre en la empresa, se exigió mejorar en su desempeño laboral para prolongar su estancia hasta dar por concluido el proyecto con Pemex. Segundo, la auto-exigencia y el exceso de trabajo le provocaron un agotamiento físico que la llevó a querer renunciar,

“de lo que es mayo a octubre yo ya me sentía cansada, estresada...luego con ese mismo estrés me enfermaba mucho...me bajaron mis defensas, no descansaba... por el exceso de trabajo tenía que sacar lo que hacían antes dos o tres personas, fueron unos meses como que muy feitos y por eso en octubre digo: ya, ya no puedo, ya me cansé, ya no quiero...” (Vian, 2017).

Este sentimiento se fortaleció aún más al tener que asumir las responsabilidades de sus compañeras embarazadas,

“porque las embarazadas... tienen que estar laborando lejos del laboratorio. Entonces ¿qué pasa? Ese lugar que ella ocupaba queda vacío y lo tenemos que cubrir entre las que quedamos. Hay una compañera embarazada en nuestro grupo, entonces en lo que se ajustaba el rol [de actividades] y el recorte de matriz de análisis [químicos por semana] para que se pudiera cubrir con una persona o con dos, [nosotras] los primeros días, mientras no estaba [esa reorganización], lo tuvimos que realizar. Pues sí, fue tedioso porque teníamos que hacer todo y tú sola, o sea, quedaba mucho trabajo pendiente. De repente es molesto, decir: ¡chin! ya está embarazada y tenemos el trabajo encima” (Vian, 2017).

Esos deseos de abandono se apaciguaron después de recibir seis días de descanso como parte de sus vacaciones, instante de relajación en el cual recordó que no había buscado otro empleo para demitir en Apollo. Este recordar implicó una revalorización de la inestabilidad y el exceso laboral como un beneficio en tanto ‘tenga un trabajo’, el cual por más precario que sea le permite ejercer su profesión y percibir un salario de 5, 800 pesos quincenales (ver Cuadro 13, p.219).

Respecto a su incomodidad con sus compañeras embarazadas, éstas se disiparon cuando reflexionó que el *ser mujer* representa reproducir el ciclo: embarazo, parto y lactancia; y, por lo consiguiente, debía solidarizarse, porque ella también, por *ser mujer*, no estaba exenta a dicho destino, “pues es una condición normal, el promedio de la edad de las que estamos ahí

---

<sup>144</sup> Ver a detalle en Capítulo II, apartado Viaja a la Refinería, Puerta 4.

estamos en edad de tener hijos [25 a 30 años]. Entonces, en cualquier momento a cualquiera le puede pasar” (Vian, 2017).

Esta percepción de solidaridad no fue compartida ni por la empresa ni por los compañeros varones, quienes también al observarlo desde el género, optaron por estigmatizar el embarazo como un estado que llevaría a la improductividad o a peores condiciones laborales, respectivamente. Visión que se impuso cuando la empresa rechazó públicamente a las *mujeres* en sus posteriores convocatorias laborales, desviando así el verdadero problema que provoca la flexibilización del trabajo en la que viven los trabajadores subcontractados.

Así y a pesar de haber reconsiderado su posición inestable, las modificaciones sufridas por la crisis de Apollo condujeron a Vian a estar más consciente del lugar que ocupa en la empresa y de las condiciones laborales que le proveen “porque los salarios son muy bajos, te negrean a más no poder, quieres algo y no te lo dan, es como si no tuvieras ni voz ni voto, como un pequeño esclavo de trabajo, que muchos igual por necesidad de a como está la situación ahorita que no hay otras compañías, estamos ahí...más para el caso de los que tienen hijos que mantener porque yo como quiera...” (Vian, 2017). En tanto que, la experiencia ligada al salario ínfimo o el exceso laboral del ‘pequeño esclavo’, pese a representar un nivel de precariedad, no abarcó el sentimiento que un cuerpo reproductor le causaría: la pérdida de *ser para ella*, trabajar para ser profesionalista y la ilusión de poder, si ella lo prefiere, renunciar a dicho trabajo. Aunque, claro, la vivencia corporal de la reproducción es un destino que ella no niega, solo que en esta ocasión se mostró en pausa.

*Niz*

Si recuerdan el ingreso de Niz a la refinería, sabrán que después de recibir su título como ingeniera química decidió encontrar un empleo acorde a su profesión. No obstante, este proyecto permaneció en el ideal por seis meses, pues aceptó el ofrecimiento de su tía de laborar una vez más como Auxiliar en Goltra (ver Cuadro 14, p.226), es decir, desempeñar actividades ligadas a su género: tramitar y solicitar permisos.

Solo que, en esta ocasión, el tiempo dedicado a su tarea de tramitar y solicitar también lo utilizó para indagar otros empleos enfocados a su perfil profesional. La creatividad de buscar la llevó a la vacante de ingeniero de seguridad ofertada por Química Apollo, la cual además de requerir a un ingeniero titulado solicitaba la certificación de seguridad industrial otorgada por Pemex-Refinación. Al carecer de este último requisito, la joven estudió por un mes todos los domingos, único día libre en Goltra, el manual de seguridad industrial de Pemex para así aprobar el examen de certificación, mismo que también realizó durante las horas de trabajo:

“no se dieron cuenta porque a veces tenía que tardar en el edificio [buscando las firmas] y ese tiempo lo aprovechaba, no había problema porque las personas a cargo sabían que esos trámites tardaban, me decían: tu quédate ahí y espérate a que salgan las firmas, lo máximo que llegué a tardar fueron dos horas por una firma, más si era urgente, me tenía que esperar hasta que la consiguiera. Mi jefe me decía: tú quédate ahí no importa lo que tengas que tardar, pero la consigues, y me quedaba esperando la firma” (Niz, 2017).

El aceptar trabajar por más de un año de Auxiliar le proveyó el conocimiento acerca del poder de las firmas y la confianza de utilizar ese bien a su conveniencia -agencia-, tal fue así que planeó el día y las horas para contestar el examen de 50 preguntas sobre seguridad industrial sin perjudicar en ese momento su trabajo.

Aunque Niz no consiguió el puesto en Apollo al aprobar la certificación con un 82%, sí ingresó a la base de datos de Pemex-Refinación, un mecanismo utilizado por los contratistas cuando requieren un Ingeniero de Seguridad. La ventaja del registro la recibió un mes después de concluir su puesto de Auxiliar en Goltra, pues obtuvo una oferta de empleo como Ingeniera en ICA Flúor, donde permaneció dos semanas. Quizás este evento no representó el



inicio de una carrera laboral desde los parámetros de un empleo decente<sup>145</sup>; pero si de una trayectoria desde el marco profesional (ver Cuadro 14, p. 226).

En este sentido, estar bajo la amenaza constante del despido o laborar entre 2 a 4 horas más de las acordadas en los posteriores empleos no representó en Niz vivir en precariedad, pues su interés era acumular experiencia, es decir, las competencias y las habilidades para ser reconocida como ingeniera. Una perspectiva basada en el ideal de competitividad al apelar a lo versátil de la eventualidad laboral, conectarse a un proyecto y desconectarse cuando esté terminado, y el compromiso de hacer frente a los cambios incesantes del mercado laboral a través de construir por sí misma los instrumentos que le permitieran recorrer la ruta laboral.

Y así lo hizo, por ejemplo, en su siguiente empleo con Goltra. La contrataron como Ingeniera de Seguridad y decidió desertar no por falta de un nuevo proyecto o empleos, sino a causa de no continuar ofertándole el puesto de ingeniera. Esta tendencia se quebró con su primer embarazo, evento que provocó una *bifurcación* en su vida laboral y en la lógica de entenderla.

El embarazo se presentó durante los primeros meses de su tercer año como Ingeniera de Servicio con Química Apollo (ver Cuadro 14, p.226). Durante dos meses Niz decidió ocultar dicha información a su jefe por sentir miedo a un despido, un sentimiento omitido desde el inicio de su trayectoria.

“[tenía] 2 años y 5 meses [laborando] para Apollo; entonces le comenté a mi jefe cuando tenía dos meses de embarazo, tenía miedo porque dije: qué tal si me corren, porque tenía un contrato de seis meses y mi contrato terminaba en junio... y como mi trabajo es un poco pesado, no tan pesado sino es estar en el área ... [es decir] estar en las Plantas de proceso donde hay contaminación... puede estar en riesgo mi bebé [al haber] aguas [con] sulfhídrico, nitrógeno...[y] estos contaminantes... afectan al bebé...” (Niz, 2016).

El miedo al despido se minimizó, como describe la cita, ante el temor de dañar el periodo de gestación de su hijo. De ahí su decisión de notificar al jefe y éste ordenar su traslado al área administrativa bajo el mismo rubro por el cual fue contratada, pero con cambios en su jornada

---

<sup>145</sup> Esta percepción de empleo decente es retomada de la OIT y refiere a las condiciones dignas que debe contener, las cuales están representadas por una continuidad laboral, una retribución económica suficiente y garantías, por lo menos, en la atención médica y una jubilación (Hualde, 2017:51)

laboral y de obligaciones al comenzar, otra vez, a tramitar permisos y firmas de autorización en un horario 8 am a 4 pm de lunes a sábado.

La disposición del jefe al traslado, según alude Niz, surgió de un antecedente: la multa aplicada por Pemex a Apollo en otro centro de trabajo (la refinería ubicada en Minatitlán, Veracruz). Dicha sanción se emitió durante una verificación de seguridad, procedimiento utilizado en Pemex para revisar si el personal contratado por las compañías cumple con las reglas de seguridad. “Entonces se enteraron que había una chica embarazada en el área y se metieron en un problemón. Por eso el jefe de refinación [de Apollo] empezó a decir acá: que en el centro de Salina Cruz ninguna embarazada podía salir...ni a la esquina” (Niz, 2017).

El presagio de un despido inminente no se cumplió y pese a la crisis económica que padeció la empresa en mayo 2016, sí obtuvo una recontractación. Aun así, su incertidumbre no disminuyó. Al contrario, se convirtió en una constante, pues al aparecer el embarazo emergió su necesidad de un trabajo seguro. El embarazo y posteriormente la maternidad se convirtieron en su prioridad.

Para su fortuna, la siguieron recontractando y logró así obtener la licencia de maternidad. Un periodo de incapacidad de tres meses por el cual percibió 84 días de salario, es decir, 32 mil pesos. Claro, debió acudir como mínimo a 10 citas con el médico en el IMSS antes de cumplir la semana 34 del embarazo. Niz intentó extender el inicio de su licencia hasta la semana 36 con la intención de recorrer las fechas acordadas en su `incapacidad` y así tener más tiempo con su bebé recién nacido antes de volver a reintegrarse a su trabajo.

“Ese trámite lo solicité con mi empresa...ese papel se baja por internet en la página del IMSS y es para prolongar tu tiempo en el trabajo, pero el que lo autoriza es el doctor, por ejemplo, a las 33 semanas mi doctor me dijo que estaba todo bien, me quería quedar mi incapacidad como por el 15 de septiembre. Me dijo que ya me fuera a descansar porque conforme avanza el embarazo uno se cansa, crece la panza, no me vaya yo a caer o tropezar... [pero] yo todavía [tenía] la capacidad para seguir trabajando, pero él no se quiso hacer responsable. Yo le llevé el documento, le dije que me sentía bien y él me dijo que sí que estaba bien y el bebé también, pero si me pasaba algo ¿sobre quién van?, van sobre mí, porque yo te estoy firmando y estoy diciendo que si puedes seguir trabajando. [Entonces] mi doctor no me quiso firmar...” (Niz, 2017).

El recuerdo, además de describir la táctica de la joven para continuar trabajando y la posición del médico de observar su cuerpo desde la reproducción, reveló el cambio de interés de ingeniera a cuidadora, debido a que la estrategia surgió con el propósito de cumplir con el destino irrevocable y prediscursivo del *ser mujer: cuerpo reproductor* y, en consecuencia, *cuidador*.

Las recontrataciones no pararon incluso después de la licencia. Sin embargo, esta aparente continuidad no la excluye del panorama laboral conformado por el recorte de personal del 2016, el cual está impregnado de triples jornadas, sin posibilidad de descansos o pagos de horas extra remunerado con tiempo; esto sin mencionar la cercana conclusión del proyecto con Pemex. Dado que, al cumplirse el periodo de lactancia de tres meses donde sigue cumpliendo tareas administrativas, Niz deberá -claro, si la siguen recontratando- retomar sus obligaciones de ingeniera, es decir, volver a la jornada de turno, laborar en el área industrial y enfrentar al igual que sus demás compañeros el exceso de trabajo. Un futuro inmediato que observa con angustia, primero, por la sensación de dejar a su hijo sin sus cuidados: “no ver y cuidar a mi hijo de tres meses, mi chaparrito se va a quedar ahí” (Niz, 2017); y segundo, porque su movilidad temporal al área administrativa le ocasionó una pérdida en la práctica de sus anteriores tareas y una nula capacitación para encarar el nuevo escenario laboral al que deberá enfrentarse.

Cuadro 14. Carrera Laboral de Niz

Niz	1er empleo	2do empleo	3er empleo	4to empleo	5to empleo	6to empleo	7to empleo
Empresa	GOLTRA	SEYLU	GOLTRA	GOLTRA	ICA Flour	GOLTRA	Química Apollo
Temporalidad (4 años, 5 meses, 1 semana)	1 semana	3 semanas	4 meses y 1 semana	6 meses	2 semanas	2 semanas	3 años y 5 meses, actual
Organización - Tipo de contrato - Ocupación - Jornada	- Verbal - Auxiliar de seguridad - Lunes a viernes de 8 am a 6 pm	- Contrato temporal, según proyecto - Auxiliar de seguridad - Lunes a sábado de 8 am a 8 pm, domingos de 8 am a 3 pm	- Verbal - Auxiliar de seguridad - Lunes a viernes de 8 am a 6 pm	- Verbal - Auxiliar de seguridad - Lunes a viernes de 8 am a 6 pm	- Contrato temporal, extensión de proyecto - <b>Ingeniera de seguridad</b> - Lunes a sábado de 8 am a 8 pm, domingos de 8 am a 3 pm	- Verbal - <b>Ingeniera de seguridad</b> - Lunes a viernes de 8 am a 6 pm	- Contrato temporal de 3 meses, renovado. - <b>Ingeniera de servicio</b> - Jornada de turno
Ingresos	2000 pesos a la semana	3 500 pesos a la semana	2000 pesos a la semana	1 600 pesos a la semana	5000 pesos a la semana	1 600 pesos a la semana	Primer año 4 300 quincenales Tercer año 5, 800 quincenales
Prestaciones sociales	- Pagos horas extra	- Servicio médico	- Pagos horas extra	- Pagos horas extra	Sin información	- Pagos horas extra - Liquidación de 2500	- Aumento de salario cada año cumplido - Finiquito al momento de no percibir recontractación - Vacaciones de 6 días al primer año - Prima vacacional y dominical - Seguro social - Pago de horas extra con tiempo (tiempo x tiempo)
Formación técnica	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Examen	Ninguna	Ninguna	-Conocimientos previos -Capacitación: curso de inducción y seguridad industrial
Bifurcación	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	Ninguna	*

(Elaboración propia)

## *Karo*

Después de estudiar Ingeniería civil, la carrera más cercana a Ingeniería Naval, Karo logró cumplir su meta: diseñar buques. Por un año, este ideal superó tres estados de precariedad laboral: 1) la vigencia de un mes de cada recontractación emitida por el Astillero naval<sup>146</sup> del Puerto de Salina Cruz, Oaxaca; 2) la retribución económica de 2 800 quincenales por las 8 horas que laboró bajo el puesto de Ingeniera Civil en el área de diseños; y 3) las limitadas prestaciones sociales, las cuales se reducían a servicio médico en caso de sufrir un accidente y el pago por horas extra. El único detalle que su gusto por diseñar buques no pudo superar fue el acoso sexual del teniente:

“...una vez, en una tarde, me mandan avisar [el teniente] como a las 2:30 de la tarde: vas a dobletear, me dice el capitán, vas a trabajar en la tarde, se necesita un trabajo extra; que te presentes después de las 3 en su oficina [del teniente], dije bueno; ya fui, me presenté...y me hace pasar a su oficina y me dice [el teniente]: necesito que me hagas un cálculo de una nave que se va a utilizar para un área de trabajo, ya verás tu cómo lo haces; como él sabía que era ingeniero civil, pues me mando hacer eso, cálculos...después, se para y se pone acá tras de mí y me pone la mano en los hombros y me dice: si tu quisieras pudieras ganar sin hacer nada; yo me quedé [muestra una cara de asombro]...y cómo es eso, le dije al teniente; pues sí, me dice, yo te puedo contratar, no te va a faltar el trabajo y cuando quieras permisos y no quieras hacer nada, tu nada más dime; y le dije: a costa de qué; y me dice: no sé si pueda ser yo más claro;...le dije: sabe qué, la verdad no me interesa su propuesta y me tengo que retirar, tengo trabajo que hacer...[en ese momento] agarro y me levanto y me dice: piénsalo...después me salí...” (Karo, 2017).

En realidad, este hostigamiento sexual no representó su primera experiencia en la marina, pero si el primero en realizarse “por quien portaba el grado más alto”. De ahí el por qué consideró darse de baja, ya que el negarse al jefe traía represalias, por ejemplo, efectuar tareas que no iban de acuerdo a su categoría. Y aunque abandonó su ideal al no aceptar ser usada, esta decisión también la llevó a sentirse “defraudada” consigo misma, “porque yo decía que a lo mejor no pude controlar mejor la situación, a lo mejor había fallado, que haya provocado esa situación, por ejemplo, darle más confianza a la persona...” (Karo, 2017). Parece que poseer un cuerpo reconocido como femenino conlleva la responsabilidad de cuidar que el *otro* no lo observe desde lo erótico o quizás así lo dicta la matriz heterosexual y, por ende, es

---

<sup>146</sup> Astillero naval o atarazana es el lugar donde se construyen y reparan buques.

normal que ella sea la que defraude y no el teniente, pues al final ella era la anomalía en un sistema laboral construido para hombres.

La búsqueda por otro esquema laboral en Salina Cruz la llevó al sector petrolero. Ahí dio inicio a una nueva ruta laboral, pero sin dejar de ser una anomalía. MEIMSA fue la primera empresa que la contrató de Ingeniera de área para la refinería (en el año 2010), puesto que adquirió por recomendación de un excompañero de trabajo del Astillero, quien era amigo del encargado de Obra de la empresa. Este primer puesto, aunque temporal (ver Cuadro 15, p.229), le permitió a Karo conocer que, para laborar en la refinería desde el sector privado, primero, es indispensable construir redes con los jefes de Obras para asegurar un puesto en posteriores proyectos; segundo, tener una afiliación con la CTM, aunque su relación solo se limite a un trámite; tercero, estar sujeto a las necesidades del proyecto; y cuarto, aceptar jugar con algunas reglas de género aplicadas por los jefes, como se relatará en el apartado La formación de lo femenino en lo laboral.

Si tuvo dudas con esta primera impresión de construir una carrera en el sector petrolero, éstas se dispararon por su segundo empleo, donde trabajó por seis meses de profesora. Dado que esta experiencia, además de no contribuir con su desarrollo profesional, le recordó los salarios ínfimos que se perciben fueran del esquema petrolero (ver Cuadro 15, p.229).

En este sentido, Karo continuó su carrera laboral por la refinería, invirtiendo tiempo y acumulando competencias, por ejemplo, la certificación de seguridad industrial otorgada por la refinería a solicitud del puesto de Supervisora de seguridad en CIPSA. Inclusive, consiguió un contrato como personal de `confianza´ con la empresa ICA Flúor, mismo que le proveyó la seguridad de obtener un lugar con el puesto de Supervisora en posteriores proyectos dirigidos por dicha empresa, además de ampliar el horizonte de sus condiciones laborales: vacaciones, una caja de ahorro y un finiquito (ver Cuadro 15, p.229).

Cuadro 15. Carrera Laboral de Karo

<b>Karo</b>	1er empleo	2do empleo	3er empleo	4to empleo	5to empleo
Empresa	MEIMSA	Escuela privada	CIPSA	ICA Flúor	ICAICYP
Temporalidad (7 años y 8 meses)	6 meses	6 meses	6 meses	4 años y 6 meses	1 año y 8 meses, actual
Organización - Tipo de contrato - Ocupación - Jornada	- Contrato temporal, según proyecto - <b>Ingeniera de área</b> - Lunes a viernes de 8 am a 8 pm y sábados 8 am a 5 pm	- Contrato temporal, según ciclo escolar - Profesora de primaria y secundaria - Lunes a viernes de 8 am a 3 pm.	- Contrato temporal, según proyecto - <b>Supervisora de seguridad</b> - Lunes a viernes de 8 am a 8 pm y sábados 8 am a 5 pm	- 1er contrato temporal, según proyecto (6 meses). 2do contrato de confianza (4 años) - <b>Supervisora de seguridad</b> - Toda la semana de 7 am hasta que los jefes convengan.	- Cofundadora y capacitadora de la asociación - Lunes a viernes 9 am a 5 pm, sábados y domingo según curso a impartir
Ingresos	Entre 3 500 a 4000 pesos semanales	3 500 pesos quincenales	5000 pesos semanales	- 1er contrato 3000 pesos semanales - 2do contrato 4 500 pesos semanales	Sin información
Prestaciones sociales	- Pagos de horas extra - Liquidación - Equipo de seguridad	- Liquidación	- Equipo de seguridad - Pagos de horas extra	1er contrato: - Seguro médico 2do contrato: - Seguro médico - Vacaciones de 2 días al cumplir 1 año de trabajo. Aumentando 2 días por año - Finiquito - Caja de ahorro	Ninguno
Formación técnica	Ninguna	Ninguna	Examen	- Capacitación informal - Certificación	Ninguna
Bifurcación	Ninguna	Ninguna	Ninguna	*	Ninguna

(Elaboración propia)

No obstante, esa seguridad entró en crisis cuando Karo se enteró de su primer embarazo (en el año 2014). Un descubrimiento que, según describe, le provocó inseguridad al no disponer el tiempo para cumplir con dicha responsabilidad “decía yo: no, eso de ser mamá cero, que no era para mí, por la vida laboral que yo llevaba, no tenía tiempo de eso” (Karo, 2017). La indecisión se contuvo con la aprobación de la pareja, “yo lo quiero, me dijo”, y de su madre, quien le recordó que la reproducción es un destino incuestionable “mi mamá me dijo: no, tu

no pienses en eso, toda va salir bien, todo se viene en el momento, quién sabe cómo le hace uno, pero lo hace uno, y dije: bueno” (Karo, 2017).

Y efectivamente, Karo no sabía cómo, pero tuvo que enfrentar varios cambios en su ambiente laboral debido a su `destino`. Entre ellos aceptar permanecer sus primeros cuatro meses en el área industrial aún después de notificar a sus jefes en sus primeras semanas de embarazo. Según comentó la trabajadora, esta decisión surgió por los estándares de eficiencia, o sea, cumplir *justo a tiempo* el proyecto con Pemex, por lo que “para ellos, gente de oficina no les servía”; aunque ello implicase infringir el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo<sup>147</sup>; es decir, arriesgar la salud de la trabajadora, o de su gestación. Por ejemplo, al estar en contacto con los gases de las Plantas de producción se intensificaron los síntomas del embarazo, principalmente, mareos y vómitos. Aun así, ella continuó laborando sin falta con tal de evitar la imagen: “ésta no quiere trabajar”; porque el ciclo reproductivo de la mujer es observado como un obstáculo en la maquinaria de la producción, ya que conduce a postergar las tareas asignadas por la empresa.

Los jefes consideraron oportuno su traslado a un área segura cuando se hizo notorio su embarazo, en el cuarto mes, pues su intención era evitar una sanción por parte de Pemex:

“un día agarra mi jefe...y me dice: ya se te nota esa panzota...me dice: tú ya no debes estar acá, nos va a reportar Pemex, y le digo: pues yo acá sigo hasta que usted me diga; pues, yo ya llevaba mis camisas por fuera porque ya no las podía meter, ya los pantalones me ajustaban, los desabrochaba y con el cinturón retenía mi ropa...” (Karo, 2017).

Por contradictorio que parezca, el motor de la movilidad -ahora si aprobada por el jefe- siguió siendo la eficiencia y eficacia del proyecto, ya que el interés se enfocó en evitar la justa sanción que el cliente, Pemex, le aplicaría por transgredir el artículo 166 de la Ley del Trabajo y no, de nuevo, por dañar la salud de la trabajadora y mucho menos por su gestación. Esta

---

<sup>147</sup> La Ley Federal del Trabajo publicada en el 2015, Título Quinto: Trabajo de las mujeres, Artículo 166 dicta “cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, *no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas*, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias”. Entendiendo por labores peligrosas o insalubres, según el artículo 167 de la Ley, aquellas que “por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto” (Ley Federal del Trabajo, 2015:44).



situación refleja que, si bien existen reglas de lo femenino en lo laboral es prioritario garantizar aquello que valida la estructura de la competitividad sin importar si estás o no embarazada. Ello demuestra que la normatividad como la Ley del Trabajo no es neutra ni indiscutible, más bien depende del contexto, en este caso del beneficio que buscan los jefes del proyecto cuando la aplican o permiten su aplicación (Crozier y Friedberg, 1990).

La movilidad provocó un intercambio de puestos: el ingeniero encargado de capacitación adquirió las responsabilidades de Karo y ella sus funciones. Ambos quedaron insatisfechos por la orden porque a Karo no le gustó la idea de volver a enseñar y el ingeniero no quería laborar “bajo el sol, parado todo el día, estar chingándole con los obreros y terminar sudado y cansado” (Karo, 2017).

Pese a estar insatisfecha con su nuevo puesto la trabajadora encaró los retos que venían con el cambio:

- Estudiar por su cuenta los diferentes procedimientos de seguridad industrial en todas las áreas de la refinería.
- Adquirir la certificación de capacitadora en el área de seguridad industrial por parte de la Secretaría del Trabajo; requisito solicitado por Pemex a ICA como parte de su evaluación de desempeño.
- Lidiar con los supervisores de Pemex, todos hombres de edad adulta con experiencia de 20 años en el campo, quienes la observaron como una mujer antes que una capacitadora calificada, es decir, bajos sus ojos era una mala imitación del ideal de autoridad que solo un hombre puede representar y, por lo tanto, era incapaz de asumir el cargo adecuadamente: “a mí me agarraron, a ver tu que me puedes enseñar que yo no sepa...va a venir un trabajador más viejo que tú y tú qué le puedes enseñar, a ver dime” (Karo, 2017). Por ello, su estrategia -agencia- fue siempre buscar estar actualizada en el tema para poder encarar la desconfianza de los supervisores, “yo siempre me defendía, nunca fui dejada” (Karo, 2017).

El buen desempeño como capacitadora antes de entrar en vigor su licencia de maternidad llevó a sus jefes a re-evaluar su puesto de Supervisora de seguridad. Dicha evaluación

concluyó en la asignación definitiva del departamento de capacitación: “vengo de regreso de mi cuarentena...dije, voy a regresar al área y no, ni madres, regrésate a capacitación. ¿Cómo? Sí, regrésate a capacitación. No, yo no quiero estar ahí. No te estoy preguntando, esa es tu área...” (Karo, 2017). El nombramiento decepcionó a Karo, porque para ella era normal laborar en el área industrial. No obstante, y pese a sus deseos, aceptó de nuevo la orden.

Esta frustración laboral se armonizó con la percepción que iba construyendo de la maternidad, pues Karo comenzó a advertir que todo su cuerpo debía estar enfocado al cuidado de su hija, un compromiso que incumplía al estar trabajando casi toda la semana por más de 8 horas. “Era un martirio, una sensación horrible de dejar a tu bebé de un mes apenas, chiquitito, cuando tú eres la mamá y que sabes de que tú tienes que protegerlo, nadie más, si tú no lo proteges, entonces ¿quién lo va a proteger?” (Karo, 2017). La exigencia de cumplir con su deber de *cuidadora* y el sentimiento de abandono no cedieron, al contrario, fueron incrementando a medida que pasó el tiempo, ya que el cuidado de su hija lo dejó a cargo de otras mujeres, en quienes, a pesar de pagarles<sup>148</sup>, nunca confió en la atención que le proporcionaban. Claro, solo otra mujer entendería el cómo cuidar de *otro*, pero aun así no fue suficiente para ella que era la madre. Hasta que un día, casi a un año de reintegrarse al trabajo, cuando llegó a casa:

“... quise abrazar [a mi hija] y no quiso ir conmigo, quería abrazar a la muchacha... me partió el corazón ver que estaba yo perdiendo a mi nena. Entonces le digo [a mi esposo], págame a mí... yo me quedo en la casa a cuidar a mi bebé y a hacer lo que tenga que hacer y se reía mi esposo, porque él ganaba mucho más que yo, él ya tenía un nivel alto. ¿En serio? me dijo. Sí, por lo menos de aquí a que ella se fortalezca como bebé que ya pueda defenderse, que ya pueda hablar, que ya pueda decirme que es lo que le duele, que es lo que tiene. Sí, me dijo, si es tu decisión, yo te apoyo y ya empecé a hacer mis tramites...” (Karo, 2017).

La pérdida de la imagen de cuidadora por parte de su hija, la apertura de su pareja de aceptar ser su empleador y asumir el ideal de proveedor llevó a Karo a reconsiderar su posición: de trabajadora a madre de tiempo completo, pero con un salario. Esta postura la concretó después de seis meses, ya que al notificarle al jefe de su resolución, éste le cambió su jornada de lunes a sábado con horario de 8 am a 5 pm. Y aunque esta modificación cumplió con

---

<sup>148</sup> Karo debió contratar a una persona, mujer, para que cuidará de su hija por las tardes, pues la guardería privada donde la inscribió a los 48 días de nacida solo podía cuidarla hasta las 5 pm.

algunas de sus expectativas de madre *-cuidadora-* y trabajadora, también provocó rumores entre sus compañeros de trabajo, quienes vincularon la disposición del jefe con el uso de su cuerpo desde lo erótico *-puta-*, porque parece que en el escenario de la refinería este tipo de negociaciones laborales por parte de una imagen masculina a una femenina solo puede lograrse desde un intercambio sexual. Por esta razón, decidió dar por terminado su relación contractual e iniciar una nueva etapa que ella misma cataloga bajo el rubro de la maternidad.

“no me arrepiento, fue lo mejor que pude haber hecho...porque me sentí tranquila, creo que empecé a sentir lo que era la verdadera tranquilidad, porque yo en el trabajo por más que estaba yo concentrada en mi trabajo pensaba, pensaba y pensaba en mi nena ¿Cómo estará mi nena? Y así empezó una etapa diferente en mi vida, de maternidad, de mamá, ahora sí de mamá porque yo nunca fui mamá en un año, porque yo no la cuidaba...” (Karo, 2017).

Entonces, la verdadera tranquilidad significó en Karo no quebrantar lo que procede de la reproducción, el *cuidado* del *otro*, porque el ideal de maternidad solo se llega a cumplir si la *mujer* se dedica a tiempo completo al hijo.

En este lapso (que aceptó la maternidad a tiempo completo) contrajo matrimonio. A un año de dedicarse a ser *madresposa* quiso reintegrar a su vida la ingeniería. No obstante, apareció un inconveniente, el proyecto por el cual fue contratado su esposo en ICA había concluido. De ahí que éste, si deseaba continuar con la empresa, debía trasladarse a otro proyecto a Ciudad de México. Esta situación hizo replantar a Karo si acompañaba o no a su esposo. Mientras ella deliberaba qué hacer, su pareja decidió no continuar y le propuso iniciar un nuevo proyecto en el cual ambos tenían experiencia y las herramientas necesarias: una empresa de capacitación de seguridad industrial.

Lo irónico del proyecto es la división sexual del trabajo que aplicaron, pues da muestra del modelo de familia asumido por ambos, dado que Karo, a pesar de tener la certificación por parte de la Secretaría del Trabajo para fungir como capacitadora, decidió quedarse a cargo de la administración y el esposo del área de capacitación. Esta decisión se tomó, según Karo, con la intención de combinar sus obligaciones de *madresposa* y el trabajo; no por nada colocaron la oficina de la empresa en su residencia. Aunque ella no está exenta de apoyar, en ocasiones, en el proceso de capacitación.

A pesar del discurso de Karo, la organización de la empresa se acomodó más a las obligaciones que ella debe cumplir como *mujer*, ejemplo, la responsabilidad de la maternidad; porque esa es la certeza, la *mujer es cuidadora*, negando que ella, debido a su experiencia laboral, tenía mayores habilidades para desempeñar el puesto de capacitadora a tiempo completo; y que su esposo no posee, por destino biológico, las capacidades que requiere el cargo de administración y mucho menos el cuidado del otro.

Esta nueva ruta laboral, motivada en un principio por la maternidad y reforzada por su rol de *madresposa*, Karo no la considera alejada de sus intereses profesionales: “pues es parte de la ingeniería ¿no?... yo tenía un maestro que decía: el nombre o las siglas de ingeniero viene del ingenio, de ingeniárselas en todo, si tú eres ingeniero es porque eres chingón decía, tú te las ingenias en cualquier trabajo... entonces, tú, la ingeniería la vas a ejercer en todas partes, no nada más yo soy ingeniero civil y nada más en lo civil lo voy a ejercer, no, la ingeniería debe ser en todo” (Karo, 2017). De ahí que ahora la administración, enseñar y ser madre, por no decir, reproductora y cuidadora también representaron parte de su ingenio.

## **La formación de lo femenino en lo laboral**

En este capítulo se han analizado las particularidades que poseen el caminar laboral de las herederas y las ingenieras por la refinería. Se dio cuenta que, si bien existen diferencias en la contextura de sus trayectos por el tipo de contratación, los puestos y las condiciones laborales, también la formación técnica y, principalmente, sus bifurcaciones dejaron entrever el juego de reglas existentes a partir del género, en especial el construido para un perfil femenino. Es este esquema de género en lo laboral al que ahora nos vamos abocar. Dado que, las trabajadoras al ingresar a la refinería, otras desde antes, debieron enfrentar el estigma de la anomalía, una posición precaria recibida en relación al modelo de trabajador, el cual tendría que referir al ser humano, pero en realidad representa un discurso masculino sobre prácticas masculinas (Kergoat, 1981, en Leñero, 1983:147). No obstante, esta posición las acercó a conocer las reglas del género en lo laboral, a incorporarlas y, en especial, a jugar con ellas creativamente -agencia- para exceder sus límites o garantizar su continuidad.

El juego de reglas de género a relatar estará limitado a las actitudes y comportamientos de *ser mujer*, promovidos y deseados en el espacio laboral, la refinería de Pemex, así como los identificados desde el STPRM y las empresas privadas. De los cuales se retomaron para el análisis: 1) los asignados al cuerpo femenino: erotizado, debilitado y reproductor; y 2) la naturaleza de lo femenino: conflictivas y cuidadoras (Ver Cap. I, Trayectorias laborales). Es importante aclarar que este *ser mujer* vinculado con la estructura laboral no está en contra de las prácticas de género aprendidas e introyectadas por las trabajadoras en su unidad doméstica, pues como se evidencia en la etnografía de la refinería y las historias de inserción, comparten un lenguaje común que parte de la matriz heterosexual.

Cabe mencionar que este engranaje busca mostrar, mediante algunos episodios, la formación de lo femenino en lo laboral de las trabajadoras y, por ende, la consolidación de la matriz heterosexual en la estructura laboral de la refinería “Ing. Dovalí”. En este sentido y partiendo de que las estructuras son constituidas y reproducidas por las propias prácticas, las experiencias a relatar expresan tanto aceptación como rechazo de lo femenino, algunas mediante el uso creativo de las reglas y otras tan solo repitiendo el ideal ficticio. Al final, todas fluctuando en la forma de vida laboral que vuelve inteligible a un trabajador a través del género, el sistema de reglas que naturaliza cuerpos a partir de un binomio sexual jerarquizado y estable: femenino expresa mujer, masculino expresa hombre.

Observemos este primer esquema. El cuadro muestra lo común entre todas las trayectorias de las trabajadoras: la práctica de lo femenino en lo laboral. Es decir, la sistematización del conjunto de experiencias donde muestran la naturalización de los imponderables de su cuerpo (debilidad, reproducción y erótico); así como el descontrol e irreflexión (conflictivas) que poseen y la justificación de su sometimiento para la disposición de cargar y recibir al *otro* (cuidadora).

Cuadro 16. Las prácticas de lo femenino en lo laboral

Trabajadoras	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	Debilitado	Erotizado	Reproductor	Cuidadora	Conflictivas
Sara	X	X	X	X	X
Olivia	X	X		X	
Norma	X		X	X	
Vian			X	X	X
Niz	X	X	X	X	
Karo	X	X	X	X	

(Elaboración propia)

Ahora, advirtamos los detalles de estos episodios desde su contexto. Esto es, incluyendo el marco laboral, los empleos o categorías laborales; al igual que la aceptación o el rechazo asumido por las trabajadoras en cada evento<sup>149</sup>. Y, más aún, permite contrastar las coincidencias o disyunciones respecto a la práctica de lo femenino, no solo en cada momento de su carrera sino también en el cruce con las otras carreras. La cantidad de experiencias a señalar son las compartidas durante las entrevistas; ello no limita que existieran otras e incluso que las sigan experimentando.

Cuadro 17. *Las herederas*

Sara	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	debilitado	erotizado	reproductor	cuidadora	conflictiva
Transitoria	Aceptación				
Obrera general					
Lavadora de Calderas				Aceptación	
Base	Rechazo	Rechazo			
Ayudante de Operario					
Ayudante de Operario Especialista	Aceptación		Aceptación	Aceptación	Aceptación

<sup>149</sup> Vale la pena resaltar que hubo situaciones en cada carrera donde en el transcurso de un mismo puesto se aceptó y rechazó ser, por ejemplo, un cuerpo débil. Esto demuestra que aceptar ser vista como mujer no impide su rechazo en un futuro, depende más del contexto que de una fórmula. Sin embargo, para explicar la formación de lo femenino en lo laboral y su uso, por razones narrativas se consideró pertinente limitarse a relatar un evento por puesto.

<b>Olivia</b>	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	debilitado	erotizado	reproductor	cuidadora	conflictiva
Transitoria	Aceptación			Aceptación	
Obrera general					
Base	Rechazo			Rechazo	
Ayudante de Operario					
Operario de Segunda				Aceptación	

<b>Norma</b>	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	debilitado	erotizado	reproductor	cuidadora	conflictiva
Transitoria				Aceptación	
Obrera general					
Base	Rechazo				
Obrera general					
Medidora general		Rechazo	Rechazo		

Cuadro 18. *Las ingenieras*

<b>Vian</b>	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	debilitado	erotizado	reproductor	cuidadora	conflictiva
1do empleo			Rechazo	Aceptación	Rechazo

<b>Niz</b>	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	debilitado	erotizado	reproductor	cuidadora	conflictiva
1er al 4to empleo				Aceptación	
7to empleo	Aceptación	Rechazo	Aceptación	Aceptación	

<b>Karo</b>	Cuerpo femenino			Naturaleza de lo femenino	
	debilitado	erotizado	reproductor	cuidadora	conflictiva
1er empleo		Rechazo		Aceptación	
4to empleo	Rechazo	Rechazo	Aceptación	Aceptación	

Bien, pero ¿cómo estas reglas fueron usadas creativamente -agencia- por las trabajadoras en beneficio o en contra de la matriz heterosexual en lo laboral? Bueno, para eso dejaremos que ese transitar entre las exigencias del *ser mujer* y lo laboral lo muestren ellas mismas.

### ***Cuerpos que reproducen, cuerpos débiles***

En la práctica de leer el cuerpo de las trabajadoras como **reproductor**, esto es desde su capacidad biológica de procrear, se podría aludir a las trayectorias de Niz y Karo, quienes presentaron una *bifurcación* en sus carreras al reproducir esta capacidad inteligible del *ser mujer* pues advirtieron, en el cumplimiento de su ciclo, los niveles de incertidumbre y exigencia laboral al que estaban sometidas. En Niz al cambiar su interés de ingeniera a cuidadora y, por ende, requerir un trabajo permanente. Mientras que en Karo al prescindir de su empleo para aceptar la maternidad a tiempo completo y posteriormente construir una nueva ruta laboral que no la alejara de esta.

Ambos casos son habituales al relacionar la procreación como destino manifiesto del *ser mujer*, pero es posible encontrar esa feminización del cuerpo en otras experiencias. Por ello, mejor aproximémonos a las dificultades que Norma debió enfrentar por el tabú entorno a la menstruación. Esto sucedió siendo Medidora de base, pero ascendiendo a Bombero B. Y es que el ambiente laboral de un Bombero, como bien recordaran, se desarrolla principalmente con hombres y en un espacio reducido donde sólo existe un baño sin distinción de género. De ahí que, ocultar el periodo menstrual representó una tarea casi imposible. En consecuencia, Norma decidió dejar de contribuir al prejuicio contra su cuerpo en el instante de exigir a sus compañeros aceptar su presencia y eso incluía su menstruación, aunque ello provocara incomodidad:

“les digo: pero ¿qué tiene de malo? Ellos mismos hacían la pauta de dividir entre hombres y mujeres. Pero les digo: si estamos trabajando todos juntos. A ellos les daba más vergüenza, les digo: pásenme mi toalla sanitaria; pero, nena, pero ¿cómo? [le contestaban]; pásamela imbécil le dije, que puta madre, no te va a morder, y ya me pasaban el paquete [de toallas]... Se tuvieron que acostumbrar a mí y yo a ellos...porque estoy trabajado con puros hombres y ellos con una mujer...” (Norma, 2017)

El *rechazo* de negar el silencio de su menstruación representó un acto que, aunque pequeño, fracturó la relación de género acordada en Boyal donde ella como mujer se debía



autocensurar a beneplácito del trabajador ideal, el varón. En tanto, la menstruación es la evidencia de su capacidad de procrear, un hecho que reafirma la anormalidad de su presencia al no subyugar su cuerpo a la función reproductiva sino al mercado laboral de la refinería.

Y es que, seguir observando el cuerpo femenino al margen de la procreación, dicta que las capacidades físicas de una mujer deben contribuir casi exclusivamente a dicha condición biológica. De ahí la tendencia a identificar como incapaces y *débiles* a las mujeres que deciden desempeñar una actividad fuera del atributo que le proporciona inteligibilidad. Así fue el caso de Sara, cuando obtuvo el traslado al taller de Mecánica bajo la categoría de Ayudante, pues tuvo que enfrentar el estigma de “floja”. Un atributo asignado por los compañeros varones al género femenino por la tendencia de las trabajadoras de permanecer en el taller desempeñando actividades de limpieza, en vez de ir al área industrial, levantar herramientas, enfrentarse al sol, auxiliar al Operador, labores propias de un Ayudante; por lo que quedarse en el taller, aunque estés limpiando, es sinónimo de incapaz, débil y, por lo tanto, floja.

Como Sara decidió *rechazar* tales asignaciones, debió buscar herramientas para encararlo. Entre las utilizadas estuvo el consejo de un compañero, quien le comentó a días de entrar:

“mira, ven, me dice, ¿qué? [le contestó], fijate en fulano y fijate en mengana y fijate...no seas así... no contribuyas a la idea de que son flojas, son huevonas...acomédete a hacer algo... ¿no te da trabajo tu maestro [Operario]? Pues siéntate en el botecito y limpia la herramienta que vea que estás haciendo algo o pon atención a lo que está haciendo, fíjate, ayúdale...” (Sara, 2017).

Y así lo hizo, logrando poco a poco ganar la confianza de los Operarios que le asignaban, fracturando la idea preconcebida que éstos tenían al identificarla como ‘floja’ por ser mujer: “un maestro una vez me dijo: es que tú pareces... una muñequita de aparador, y yo ¿cómo? O sea, es que yo no creía que tú te mancharas, que tú supieras de esto, que tú supieras de lo otro, o sea, yo para mí que tú, o sea, es más, ni en tu casa [le contesto el maestro]...” (Sara, 2017).

No obstante, la distinción de ‘flojas’ también es resultado del juego de reglas (prohibitivas o no) que establecen las relaciones de género en el taller, las cuales requieren tanto la

participación de las mujeres como de los varones, quienes, por cierto, son los titulares de las categorías con mayor nivel. Así lo distingue Olivia, al momento de relatar la colaboración de los varones para reproducir la lógica de mujeres `flojas´ o la práctica de género,

“cuando el Operario quiere tener de modelo a una vieja, pues no la ponen a trabajar y se la rifa trabajando solo, pero como dijieran ahí muchos, nadie tiene la culpa más que el Operario que lo permite. Aunque luego digan, no es que esa vieja es huevona. A mí luego me dice: no, es que fulana es muy floja. Nadie tiene la culpa más que ustedes, porque ustedes con tal de que les estén sonriendo o los estén abrazando, ustedes son felices [les dice Olivia a los Operadores]. Se me quedan viendo, pues sí, para que se quejan les digo, si ustedes las obligaran a trabajar, a hacer su chamba no habría problema, pero ustedes le digo con tal de que les estén ahí pelando la mazorca, los estén apapachando...ustedes son felices” (Olivia, 2017)

La postura de Olivia no surgió con el interés de retirar la responsabilidad de algunas compañeras de permanecer en el estado de confort que provee el ser observadas como `flojas´, pues al final siguen percibiendo un salario. Sin mencionar que esta práctica también es respaldada y motivada por los compañeros e incluso por los jefes, los cuales son capaces de modificar la estructura laboral al legitimar puestos ficticios, por ejemplo, la Secretaria del jefe. Aunque ello provoque una desarticulación en la organización del taller, en tanto le retiran a un Operario el respaldo de un Ayudante para cubrir dichos puestos. Un problema que lacera aún más la escasez de Ayudantes provocado por el recorte de plazas del 2015 en el taller de Mecánica.

Y es que en este juego de reglas de género en lo laboral pueden participar todos, inclusive aquellas trabajadoras que buscaban ser reconocidas desde su profesión. He ahí el caso de Niz, trabajadora que durante su primer año de Ingeniera de servicio con Apollo no estuvo dispuesta a que sus compañeros varones olvidaran que también era mujer. Así lo evidenció cuando catalogó como un conflicto la falta de solidaridad que sus compañeros le demostraron al no apoyarla en la reparación del transportador -un triciclo- de las pruebas químicas.

“le decía a mi jefe: ¿cómo es posible que ellos siendo niños no puedan arreglar el triciclo, no lo puedan parchar? No puedo cargar pesado y llevarme todas las muestras desde aquí hasta la Planta, son demasiadas...y ya buscaba la manera que de llevar [el triciclo] entre mis compañeros de otras Plantas para que me ayudaran a parcharla para que yo me fuera. Pero le decía [al jefe]: oye dile a ellos que lo parchen, si lo poncharon, como crees que me van a dejar y eso que soy mujer, le digo, sé que no lo puedo hacer... Y ya mi jefe decía:

<oigan no se pasen con ella, ya saben que es la única mujer ¿y qué no puedan ayudarla?, saben que ella no puede cargar, saben que son demasiadas muestras...porque no las puedes cargar en sus manos...>. Ese era un conflicto, porque me atrasaba y como yo tenía mi rutina, si pasaba eso no podía terminarlo. Por eso mi jefe decía: <apóyenla, apóyenla, no la dejen>” (Niz, 2017)

En otras palabras, el hecho de buscar intencionadamente practicar la ingeniería, una profesión asociada a lo masculino, no significó en la joven una ruptura con las prácticas del género femenino construidas desde su unidad doméstica. Al contrario, ella dio cuenta que las relaciones internas en el contexto de la industria petrolera entrecruzan las reglas laborales con las de género, lo que le permitió usar con creatividad el conocimiento: la mujer es débil; logrando así ejercer cierto grado de control en sus compañeros de trabajo. Ello sin considerar que al *aceptar* la práctica de lo femenino a través de su repetición cayó en la *trampa de la precariedad*, ya que el seguir jugando bajo los parámetros del ideal de género en lo laboral también reproduce y fortalece sus propias barreras, por ejemplo, continuar entendiendo como el modelo ideal al ingeniero por los rasgos de orden masculino: los hombres son naturalmente fuertes y, por ende, más eficientes en la industria petrolera.

### ***Cuerpos que encantan con su erotismo***

El homologar el cuerpo femenino desde la `naturalidad del sexo´ y no ejercer la procreación, solo conduce a observarlo por su lado *erótico*. Por ello, no es casual que Sara, además de enfrentar el estigma de `floja´, experimentó ser un cuerpo de deseo cuando ingresó de Ayudante al taller de Mecánica. De ahí que implementó la estrategia “darse a respetar” para alejarse de ser utilizada como un objeto erótico por parte de los Operarios o los jefes: “a mí nunca me ha gustado que gente que no conozco nada más por el simple hecho de que sea mi jefe yo tengo que venir abrazarlo y saludarlo de beso y...rendirle pleitesía, nunca me ha gustado, nunca he sido así” (Sara, 2017).

“Darse a respetar” es una táctica de distanciamiento que surge del juego de reglas de género donde “los hombres son lagartones” -criaturas hipersexuales- y, por lo tanto, buscan usar el cuerpo femenino. En este sentido, si una mujer desea prevenir ser utilizada, según Sara,

primero, siempre debe recordar que todos los actos del hombre están dirigidos a ocuparla, y segundo, debe mantener una distancia física con ellos. Por ejemplo,

“hubo un jefe que así me lo quiso hacer. Un día llegó y me dijo: ay, felicidades, me dijeron que hoy es tu cumpleaños y me abrazó y me besó y dije: bueno, o sea, ¿qué mosca le picó? Pero al siguiente día me quiso hacer lo mismo. Entonces yo ya lo paré en seco: ah, es que a mí me dijeron [contestó el jefe] y bien chocante le dije: a mí no me gusta. O sea, yo si veo a alguien y lo voy a saludar de beso es porque me nace hacerlo, no porque tú eres mi jefe yo me tengo que dejar que me beses o que me abrases” (Sara, 2017).

En este caso, la trabajadora define al otro, los hombres, desde lo erótico –“lagartones”-, seres incapaces de controlar sus deseos sexuales. Es decir, está naturalizando el cuerpo del hombre desde su sexo y ante tal destino, ella necesita utilizar herramientas o técnicas que le permitan distanciarse de posibles episodios que eroticen su cuerpo. Dejando a un lado este hecho, Sara advierte, sin embargo, que el distanciamiento no debe caer en una pérdida de la feminidad, es decir, en imitar actitudes masculinas:

“porque eso es muy común, yo he visto cómo se llevan las compañeras que empiezan a llevarse pesado, jugando, jugando y luego no se aguantan cuando ya les faltan el respeto. A mí me tocó ver a una compañera que estaba trabajando en cuclillas, llegó un señor y le levantó la presilla del pantalón, tal fue la fuerza...que la lastimó, ella se agachó o le dio vergüenza. Pero te llevas pesado ¿entonces?” (Sara, 2017).

Ya que imitar a la masculinidad sin pertenecer al género puede conducir a la pérdida del *ser mujer*, una situación que puede agravar su posición no sólo por vivir en el intersticio de ambos géneros, sino también bajo su escrutinio.

Entonces, el “darse a respetar” provocó que no la catalogaran como una *puta* “que trae un letrerote donde se dice ando buscando un hombre”. No obstante, esta postura de *rechazo* o de limitarse a jugar las reglas eróticas causó su aislamiento por un tiempo al puesto de Secretaria del jefe, al cual accedió cuando su esposo llegó a la jefatura del taller.

La táctica de “darse a respetar” también se observó en Niz, Karo y Norma con el mismo objetivo: *rechazar* ser cuerpos erotizados; pero con ciertas particularidades. Niz le agregó el detalle de la medida, es decir, construyó una relación ni tan estrecha -amable- porque podría ser interpretado como un permiso a ser ocupada, ni tan distante para evitar ser excluida por sus compañeros; como si ellos fueran incapaces de autorregularse o establecer una

comunicación estrictamente desde lo laboral o, al menos, una que no implique la erotización del *otro*. En palabras de la trabajadora,

“Siempre mantuve el respeto [con los compañeros de Apollo]...o sea, si tú te llevas pesado ahí en Pemex ¿qué hacen? Te andan albureando, te pueden decir cosas [los mal llamados piropos]. Eso a mí no me gusta. Tampoco me quise ver tan chocante porque es como bloquearme y no me ayuden, por ejemplo, que le diga yo: disculpe, es que me falta una botella; ellos son muy envidiosos, decían: ah, esas son nuestras botellas, consigue tus botellas o ve al laboratorio; imagínate ir a laboratorio, porque si está retirado. Entonces, si tú tienes una buena comunicación con ellos, de una manera cordial, es decir, pones tu barrera, pero siempre buscas ser amable: buenos días, buenas tardes. Entonces ellos te hablan con respeto y te hablan sin pasarse” (Niz, 2017).

Al final, propone una relación de género con arreglo a fines, una instrumentalización donde lo femenino se prioriza cuando en el contexto laboral surge una dificultad en el cual el ingenio profesional no es requerido. Tales estrategias son parte de su agencia en su experiencia de vida, en su carrera, donde el hombre ha sido la figura con la cual se debe negociar en la cotidianidad.

En cambio, Karo lo utilizó mediante el dato: “tengo novio”. En otras palabras, se catalogó como ocupada para evitar ser deseada por sus compañeros de MEIMSA y que, a su vez, éstos la respetaran. Lo que no previó su estrategia fue la posibilidad de que *otros*, fuera de la organización de la empresa, la observaran como objeto de deseo. Este fue el caso de los supervisores de Pemex que la utilizaron como pieza de negociación con su jefe de MEIMSA, para así concluir satisfactoriamente con el proyecto.

“llegó un momento que mi jefe se empieza a presionar porque ya tenemos que sacar los trabajos y un día llega encabronado a la oficina... [le pregunté:] ¿Qué pasó Inge, qué le pasó? Hablé con este cabrón, ay [Karo], no me lo vas a creer qué me está pidiendo [contestó el jefe]; pues no le voy a creer si no me cuenta, cuénteme ¿qué pasó?; lo que pasa es que él me tiene que firmar los cierres de unas torres<sup>150</sup> y no me lo quiere firmar, me está pidiendo algo a cambio; ¿qué? [pregunta Karo]; quiero a la chaparrita que tienes ahí (en un tono serio)... tú crees, me pidió a ti; y yo nada más pregunté ¿en serio, Inge?; sí, [y prosiguió] pero sabes que con ella no, con ella no te metas, no la vas a tocar y me preguntó y por qué no me la puedes dar; le dijo porque yo era novia de su amigo, por eso no me propuso y no me quiso convencer...y le pregunté [asombrada] y ¿qué piensa hacer?; no, no, no [Karo], no pienses otra cosa, no creas que voy a ceder a eso...ya le dije a este cabrón que voy a pensar en otra cosa [contestó]. Y entonces, como al tercer día me entero que el Ingeniero [el jefe] le contrata a tres chicas, no sé qué tipo de chicas, yo me imagino que prostitutas o

---

<sup>150</sup> Los supervisores de Pemex, antes de concluir un proyecto, deben dar fe mediante una firma que el proyecto ha concluido de manera satisfactoria.

algo, le contrató tres chicas para que lo acompañen a él y que hagan lo que él [supervisor] quiera con las chicas...y con eso ya él le firmó el cierre del contrato” (Karo, 2017).

Karo se salvó de ser negociada como moneda de cambio por contar con el respaldo de representar un cuerpo ocupado, ser novia de un amigo del jefe, a diferencia de las trabajadoras sexuales –mujeres– que si fueron intercambiadas en este episodio laboral.

Por otro lado, al contrario de la opinión de Sara, imitar actitudes masculinas, en el caso de Norma, sí representó la mejor opción para darse a respetar. Dado que para ser reconocida desde la imagen de trabajador y no desde lo femenino, adoptó un vocabulario rudo y vulgar, un lenguaje asociado a lo masculino por la ausencia de delicadeza en su contenido. En tanto que la sutileza es sinónimo de sumisión en un ambiente de hombres: “a veces tienes que hablarles golpeado porque si les hablas bonito ya te quieren jugar la cabeza, te quieren tomar el pelo, dirán: ¡ah! está pendeja. Y no pues, o sea, ahí se va a hacer lo que yo diga...” (Norma, 2017). Aunque ello implicase la calificación “de ser una mierdota”; pues lo importante era el reconocimiento laboral y no la feminidad que exigía la empresa.

### ***Cuerpos que pelean, pero cuidan***

Continuando con la relación mimética entre sexo y género en la refinería, las mujeres son entendidas, en esencia, como representantes del descontrol. Es decir, son ***conflictivas***. Este impulso nato a crear conflictos Sara lo identificó cuando adquirió el puesto de Secretaria. En tanto dicha asignación provocó molestia entre algunas de sus compañeras, pues asumieron que ella, por ser la esposa del jefe, obtuvo el privilegio de sustituir sus obligaciones de Ayudante Especialista por el beneficio de permanecer en la oficina y `no hacer nada´. Una perspectiva errónea, según la trabajadora, ya que “no saben realmente lo que se hace. Yo no estoy aquí solamente sentada...pintándome las uñas, o sea, yo siento que si tengo...que sí desempeño una labor, que no nada más estoy aquí sentada [en la oficina], pues, como sucede en otras áreas que realmente no hacen nada...” (Sara, 2017).

Además de no refutar la parcialidad del cargo y la práctica de `no hacer nada´ por parte de otras trabajadoras en su misma situación, lo interesante del alegato de Sara se halla en su

firme convicción de legitimar que ella sí ejerce adecuadamente el puesto ficticio. Constatando que su postura es una respuesta a las expectativas obtenidas en el proceso de aprendizaje de las reglas de lo femenino en lo laboral: servir al *otro*; aunque esta práctica modifique la estructura laboral, a través de un puesto inventado, para garantizar la matriz heterosexual. En consecuencia, en vez de cuestionar tal invención que representa un dispositivo de control de la fuerza de trabajo femenino por parte de los jefes que, a su vez, permite consolidar la percepción de las mujeres como ineficaz -flojas- y, por ende, no deben ascender en la organización, Sara decidió enfocar el conflicto al supuesto descontrol natural que poseen las mujeres, ya que sería lo más lógico: “Sí lo vemos por el lado de eso, de que, si las dos somos mujeres, [la pregunta es] ¿por qué le das oportunidad a ella y yo no?” (Sara, 2017).

Vian, por su parte, rompe el argumento de Sara cuando en su experiencia los conflictos no representaron una práctica innata del género femenino. En todo caso, para ella los conflictos significaron momentos de desacuerdos, ya sea con hombres o con mujeres. Así lo percibió en el instante que sus compañeras se embarazaron durante el periodo de crisis económica de Apollo, o cuando debió lidiar con las rabietas -inestabilidad emocional- de un compañero en su primer año como Ingeniera Laborista en la misma empresa.

La regla de lo femenino de servir al *otro* deviene de seguir concibiendo el cuerpo de la trabajadora a partir de la capacidad biológica de procrear, esto es con la disposición de cargar y recibir al *otro*, por no decir, *cuidadoras*. En este sentido, no es de extrañar la tendencia de los jefes de asignar o limitar las tareas laborales de las trabajadoras en la refinería al margen de la limpieza o la administración, como si representasen partes de su cuerpo, pues son actividades que están dedicadas al cuidado del otro.

Esta práctica de cuidadora es posible observarla en todas las trayectorias. Por ejemplo, en los inicios de Sara (Lavadora de Calderas), Olivia (Obrera) e incluso de Norma (Obrera) y Niz (1er al 4to empleo) al dedicarse a limpiar o tramitar permisos y firmas, respectivamente. Tareas que *aceptaron* por intenciones diversas, ya sea porque era lo único que sabían hacer -Olivia- o mientras obtenía su título profesional -Niz-. También en Vian cuando, consciente, *aceptó* que la contrataron de ingeniera por su delicadeza para cuidar el material del

laboratorio de Apollo. Y qué decir de Karo, quien presentó una bifurcación en su trayectoria laboral por *aceptar* colocar el cuidado de su hija como prioridad en su 4to empleo.

Pero veamos con más detalle el juego de reglas cuando se acepta la práctica de cuidadora. Para esto se retomará la experiencia de Karo en MEIMSA (1er empleo en la refinería), empresa que la contrató para diseñar y supervisar las cuadrillas de trabajo. Sin embargo, en el día a día ésta no fue la única responsabilidad que debió asumir, pues su jefe había decidido utilizarla para solapar sus imprudencias:

“...de repente me hablaba por teléfono, eran como las 5 de la mañana, y me decía: [Karo, Karo, Karo]; y le digo: ¿qué pasó, Inge?; [éste le contestó:] tú sabes, nos fuimos de parranda todos con los supervisores de seguridad, todos [los ingenieros varones]...ahorita nadie se quiere levantar, estamos bien pedos...por favor, vete, vete al trabajo, ya le hablé al chofer va a pasar por ti, hay una reunión a las 7 de la mañana con los de PEMEX, por favor preséntate y has esto...él me daba todas las ordenes por teléfono...[y me dijo:] nosotros vamos a llegar al medio día. Y yo [cara de asombro]...y me lo hacían seguido...y como yo no me juntaba con ellos para irme de parranda...no me juntaba porque yo siempre fui de las personas que el trabajo, era el trabajo y no me gustaba las convivencias... [pues] mis tiempos libres se lo dedicaba a mi pareja y a la casa...” (Karo, 2017)

Karo aceptó la encomienda del jefe, ser la cuidadora del equipo de trabajo de MEIMSA, aunque ello implicó asumir responsabilidades que no le correspondían y realizar actos ilegales: “chechar todos los permisos, hacer todo el proceso de seguridad [es decir] sacar permisos, firmarlos, inventar firmas...para que empezara la obra, no debía hacerlo, pero lo hacía” (Karo, 2017). Todo con el objetivo de encubrir la imprudencia de sus compañeros ante su mano de obra y el cliente, Pemex. La aprobación de ser cuidadora, en un principio, estuvo motivada por su interés de construir una red que, mediante el respaldo del jefe, le permitiese continuar laborando en posteriores proyectos. Es decir, aceptó capitalizar las competencias asignadas a su género: ser cuidadora y, por lo tanto, asistente y cooperativa, por representar una cualificación de valor, más allá de ser ingeniera, para el jefe.

Pero, a medida que la función de cuidadora se convirtió en una constante, la idea de una red se transformó cuando Karo decidió negociar un beneficio económico con el jefe por su habilidad de cuidar; es decir, se tomó la libertad de jugar con la regla -ser asistente y cooperativa - para seguir garantizando la imprudencia de los compañeros.



“le dije al Inge [al jefe:] qué gano yo con hacer ese trabajo de ustedes, porque yo no veía bonificaciones... yo no veo nada y yo hago el trabajo de ustedes y el del supervisor de seguridad cuando no están ¿quién me va a pagar? A lo mejor no era la gran ciencia, pero si era dar la cara. [el jefe contestó:] No [Karo], si se te va a bonificar, que al final cuando terminemos con la obra, ahora sí de confianza se te va dar las bonificaciones por todo lo que estás haciendo. Pues bueno, vamos a ver si es cierto... y aguantaba” (Karo, 2017)

A pesar de recibir lo prometido, una bonificación por desempeñarse como cuidadora, Karo evidenció, desde su posición anómala, al igual que las demás trabajadoras, primero, que una organización laboral por más enfocada que esté en la producción -ahí también podríamos ubicar las tres reestructuraciones de Pemex en pro de la productividad-, no está excluida de prácticas que devienen de la matriz heterosexual. Todo lo contrario, los casos expuestos nos han dejado entrever que la compleja estructura laboral de la refinería “Ing. Dovalí”, compuesta por trabajadores agremiados al STPRM y subcontratados por empresas de servicio, está cimentada en una división sexual del trabajo; segmentación que define a los cuerpos de estos trabajadores desde la dualidad del sexo, hombre y mujer, colocándolos en un campo prediscursivo a lo laboral. Claro está, este campo en la refinación favorece a un cuerpo, el masculino, en cuanto que es el representante natural de la fuerza, resistencia, tenacidad y, principalmente, del razonamiento; actitudes propias para afrontar con eficiencia y eficacia la actividad laboral de la refinación. No por nada son los que detentan los cargos o las categorías más altas en este sistema laboral, y no por nada, las mujeres de las áreas técnico-productivas las limitan a limpiar, administrar o cuidar.

Ahora bien, y esta sería la segunda reflexión, definir a los trabajadores a partir del campo del género expone un sistema de reglas previo a la lógica laboral, el cual debido a su capacidad prediscursiva no tiene reparo en cruzar y moldear el esquema de la industria petrolera. De ahí que esta oscilación de estructuras tiende a cercar, marcar, domar y forzar a los cuerpos a cumplir el modelo masculino de fuerza de trabajo. A través de las prácticas insistentes de reproducir este ideal, el cuerpo femenino que representa una ruptura, una anomalía, vuelve incoherente el orden a nivel de relaciones sociales y laborales, en tanto que, en la lógica del sexo, su presencia está reducida y aprisionada a su función procreadora y erótica (Basalgia, 1983:35, en Lagarde, 2014).

Sin embargo, como hemos visto, el orden de las estructuras ante su presencia no desaparece, sino que se redefine al moldear algunas reglas laborales de tal forma que vuelva coherente la existencia del cuerpo ajeno, el femenino, creando o colocando a este extraño en actividades más acordes a su función: la limpieza y la administración. Aunque esta adecuación refuerce la posición asimétrica -precaria- de la anómala con respecto al modelo ideal, también otorga poder para quienes decidan, conscientes o no, volverse otra vez inteligibles, *ser mujer*, antes que seguir contribuyendo a su anomalía, desempeñar cualquier cargo laboral que tengan. Es decir, les permite utilizar ese cuerpo débil, erótico y reproductor como un recurso, un mecanismo para intercambiar y negociar con los hombres, y con otras mujeres.

No obstante, aquellas anómalas que nieguen ese poder, que no prioricen el *ser mujer*, se encontrarán con la trampa que el orden de las estructuras les ha colocado, por ejemplo, el impedir ascender, en el caso de las sindicalizadas, o entorpecer su reconocimiento profesional, en el caso de las subcontratadas. Ello no conduce necesariamente a un estado hermético, ya que existen otras rutas, dadas por el mismo orden de estructuras, para fracturar la trampa, pues de eso se trata el uso creativo de las reglas -la agencia-. Ahí está el caso de Norma, trabajadora que rechazó la expectativa de la feminidad en su espacio laboral y optó por imitar, en diversas ocasiones, los comportamientos masculinos, logrando así la inesperada hazaña de obtener la categoría de Bombera B y ascender a Operadora de tercera.

Pero lo más increíble de este entrecruzamiento de sistemas es la complejidad de trazar la línea entre priorizar ser o no mujer, porque el experimentar una práctica anómala no implica un olvido de las maneras de practicar el género femenino y, a su vez, tampoco impide exceder sus límites e incluso expandirlos a otras fronteras. Esto dependerá del contexto en el cual la trabajadora esté ubicada, es decir, del nivel de involucramiento laboral, de relaciones de género, del conocimiento de las reglas que constituyen el espacio de trabajo y el uso de las mismas, todo orientado por su presente, sus aspiraciones y sus experiencias acumuladas -pasado-.

## Reflexiones finales

Las reglas -procedimientos generalizables-, según la estructuración, necesitan de su opuesto, de su prohibición, pues es a través de la combinación entre dictar y prohibir (formal e informal) como la estructura ejerce un marco de dominación en el actor (Sewell, 2006; Butler, 2001). Entonces, si se reconoce que una de las reglas no escritas de la refinería `Ing. Dovalí', y quizás de toda la industria petrolera en México, para trabajar en el área técnico-productivo es tener un perfil masculino, es posible, por lo tanto, observar a las mujeres que trabajan en ese ámbito como desviaciones e irregularidades, una anomalía de la regla.

Pero, ¿en qué basamos esta aseveración? Bueno, si recordamos el relato de la construcción de la Refinería en Salina Cruz, Capítulo II, es posible dar cuenta que la nacionalización del petróleo trajo consigo una lógica económica de Estado basada en la reactivación de un comercio interno -modelo de sustitución de importaciones- para lograr un equilibrio entre la producción, la demanda nacional de productos energéticos y la deuda externa.

Esta meta por la autosuficiencia requirió que el incipiente Petróleos Mexicanos además de ser una empresa monopólica del Estado (pública) fuera integral, es decir, incluyera el compromiso de los trabajadores en el proceso de producción. Para ello se consolidó un pacto -Contrato Colectivo- entre el STPRM y Pemex que apuntó, entre otros aspectos, a proveer una fuerza de trabajo disciplinada a las necesidades de la industria petrolera bajo el convenio de una retribución de seguridad social (salud, vivienda, educación, etc.) y laboral (pensión jubilatoria, vacaciones, indemnizaciones, etc.).

El pre-requisito no dicho, pero implícito, en este pacto por el modelo de trabajador solicitado para ese momento fue *ser un hombre*. Ahora, ¿cómo hicieron que la fuerza de trabajo fuera disciplinada a la industria? En ese caso, hay que recordar el dispositivo de subordinación aplicado por el STPRM: la *familia petrolera*, mecanismo para instruir un modo de vivir y sentir la vida del trabajador desde la lealtad a Pemex y la obediencia al líder sindical.

Este dispositivo, la *familia*, más allá de evidenciar los métodos de control aplicados y reproducidos en la relación asimétrica de los representantes sindicales y los trabajadores

desde la solidaridad y simpatía creada por la ficción de los lazos filiales; exhibe un prediscursio, un acuerdo social acerca del sistema de referencias que es indudable y, por ende, proveedor de sentidos: la matriz heterosexual. La matriz es el sistema de reglas que vuelve inteligible a una persona a través del género, el cual está ajustado a la distinción biológica jerarquizada y estable: sexo masculino expresa hombre, femenino expresa mujer; en tanto se definen por oposición y mediante la práctica obligatoria de la heterosexualidad.

En otras palabras, la lógica de entender a las personas a partir del género es practicado y, a su vez, reconocido por el STPRM a partir de su concepto de *familia*, desde el cual se sometió a las mujeres a la función biológica de la procreación, cuerpo productor y cuidador, en este caso, de la fuerza de trabajo; mientras que a los hombres les proveyó la obligación de trabajar, cuerpo asalariado, en tanto son los poseedores `naturales´ de habilidades requeridas para la industria petrolera, es decir, la fortaleza y resistencia física.

Un ejemplo claro del impacto que el dispositivo de la *familia* provocó en la división del trabajo de Pemex fue el caso de 1942 (identificado en esta investigación), cuando se contrató a 33 trabajadores agremiados al STPRM para laborar en la terminal marítima, único centro de trabajo de la empresa en Salina Cruz para ese momento. En esta contratación solo dos mujeres fueron contempladas para trabajar en la paraestatal bajo el puesto de taquimecanógrafas. Oficio atribuido por los representantes del STPRM y Pemex por estar más ligado a las funciones naturales de la mujer, el cuidar; pues el cargo de Obrero, el más demandado, requería de la capacidad física -fuerza y resistencia- para despachar chapopote, diésel y gasolina; actividades que eran impensables para una mujer por su cuerpo débil y reproductor.

La comprensión de los integrantes del STPRM y Pemex desde 1942 sobre qué pueden hacer o no los cuerpos inteligibles como masculinos y femeninos parte de la certeza basada en lo biológico, el sexo. Y esta certeza que deviene de la matriz heterosexual es la que vimos constantemente intersectada en toda la organización interna de la refinería, del STPRM, de las compañías privadas y, principalmente, en las trayectorias de las trabajadoras. Dicho entrecruce es independiente a las transiciones económicas y organizativas -reestructuraciones

de 1992, 2008 y 2013- que ha experimentado Petróleos Mexicanos y, por ende, el prototipo de trabajador que requiere la `refinería Ing. Dovalí´ en sus áreas técnico-productivas.

Entonces y continuando con la línea de *familia* del STPRM, éste dispositivo además de poseer la legitimidad otorgada por la certeza de la matriz heterosexual y la práctica del sistema paternalista del líder sindical, también adquirió su legalidad en la estructura laboral petrolera al incluirse, entre otras acciones, en los estatutos generales del sindicato -artículo 64- el derecho al socio de *heredar* su base a su descendencia. Un mecanismo que fue avalado por Pemex y el Estado mexicano cuando desde el pacto, el Contrato Colectivo -cláusula 4-, y el cargo de Superintendente de Obras le otorgaron al STPRM la responsabilidad de proveer la fuerza de trabajo a la industria petrolera.

El acto de legalizar la *herencia* habría que observarlo como una estrategia de Pemex de alcanzar su objetivo: una fuerza de trabajo con una calificación informal, al incorporar al hijo del trabajador como su repuesto, y con el compromiso -lealtad- para el buen desempeño en el proceso de producción. Hasta aquí es claro que la intersección de la matriz heterosexual en el juego de reglas de lo laboral a través de la *familia* estuvo ligada a promover un prototipo de trabajador que además de leal cumpliera con un perfil masculino, siendo la *herencia* una regla que sostuvo el pacto de la seguridad laboral y, a su vez, el ciclo reproductivo de la fuerza laboral: hombre-petrolero, mujer-*madresposa*, hijo repuesto del padre en la industria e hija la próxima procreadora del siguiente suministro -integrante- al sistema laboral.

El cruce de la matriz heterosexual y lo laboral mediante la *familia* da cuenta que las prácticas de los trabajadores de Pemex son producto de muchas estructuras -otra es la económica- que se intersectan y superponen a la lógica de productividad que rige a la industria petrolera. Pero es por esta multiplicidad de estructuras contenidas en el juego de lo laboral que podemos aludir a la posibilidad de las fisuras. Por ejemplo, en la aplicación de la regla de la herencia un esfuerzo fallido sería el caso estudiado de las *herederas*, hijas o esposas de socios del STPRM que se incorporaron a trabajar a la refinería “Ing. Dovalí” al área técnico-productivo de Pemex. Un espacio no asignado a su cuerpo por el orden legítimo de la *familia*, pero que en la legalidad de la estructura laboral les correspondía por derecho.

Lo interesante de esta desviación, la inserción de *herederas* y no herederos a la refinería, son los niveles contextuales que la posibilitaron. A nivel micro, por un lado, están quienes otorgan la herencia, los socios del STPRM que eligieron aplicar el derecho a heredar su plaza a una mujer, hija o esposa, con la intención de seguir garantizando la seguridad convenida en el pacto con Pemex; aunque ello implicara alterar el orden de género inteligible reproducido en el STPRM a través de la *familia petrolera*. Así lo evidenciaron las historias de inserción de Sara y Olivia, *herederas* que, por otro lado, no sólo confirmaron la transgresión a la regla de género en lo laboral al aceptar ingresar a la refinería, sino además nos mostraron que sus motivaciones estuvieron ligadas precisamente a la práctica de género femenino asignado por el propio dispositivo de *familia*: el cuidado de la fuerza de trabajo a través de la maternidad; en tanto que prefirieron exceder los límites del acto de *ser* mujer con el objetivo de cumplir el destino -de la matriz- que dicta cuidar y proteger a los *otros* -los suministros- antes que a ellas mismas.

En ambas posturas, los que otorgaron la herencia y las que heredaron, se reprodujeron reglas de lo laboral, uno del lado legal y el otro de la *familia petrolera*, por contradictorio que parezca. El punto aquí es la posición que adquirieron en el juego y cruce de estructuras, ya que las mismas reglas que les prescribieron y, a su vez, restringieron de ciertas prácticas y comportamientos, también les proveyeron de *recursos* para enfrentar las zonas de incertidumbre que el juego de reglas de lo laboral no previó. Es decir, los que otorgaron, (el padre o esposo de las *herederas*) aplicaron creativamente la regla de la sucesión independiente a la norma alterna no escrita de género, ignorar el perfil masculino como heredero `natural`. En cambio, las *herederas* no interpretaron la regla de la misma forma por su posición, la de reproducir, pues no entraron para ser el reemplazo calificado de la industria.

Claro está, ninguno consideró que adaptar creativamente las reglas del juego evidenciaría la falla de la lógica laboral y ¿por qué hacerlo? si ambos buscaban confirmar lo que el juego de reglas de la industria petrolera les había asignado como prioridad: el socio tener seguridad laboral, las *herederas* ser cuidadoras. A este uso creativo de las reglas por parte de los actores es lo que identificamos como agencia, en tanto es una acción que implica la toma de libertad del actor con la regla para permitir salvar lo esencial que las reglas tienden a proveer, ya sea

transgrediéndola al intersecarla con otra regla o expandiéndola fuera del contexto desde el cual se aprendió inicialmente. En este sentido, es posible reconocer que los socios o las procreadoras, las hijas o esposas, aunque sus cuerpos se encontraban restringidos y limitados a ciertas funciones jamás estuvieron completamente determinados, pues incluso en su posición existían formas de elegir cómo reproducir el ideal, pese al riesgo que ello conllevara al colocar, por ejemplo, fuerza laboral femenina en la estructura productiva de la refinería.

A nivel meso, en la organización de la refinería “Ing. Dovalí”, además del mecanismo legal del pacto, estatuto 64 del STPRM y el contrato colectivo, que permitió el acceso de la fuerza femenina al área técnico-productivo, habría que resaltar el proceder de quienes ostentaron los puestos de jefatura, todos varones, sobre ¿cómo volver pertinente la presencia de las mujeres, cuerpos anómalos que no cumplían con el ideal de trabajador? Según los datos en el estudio, éstos optaron por la certeza de la matriz heterosexual al buscar entre sus componentes organizativos aquellos que más se asemejaran a las prácticas de lo femenino para integrar -dominar- a la irregularidad bajo los términos del sistema laboral. Esta indagación o cuestionamientos respecto a qué puesto es o no femenino antes de la anomalía no existían, pues se vivía bajo la forma de vida donde la industria es de y para hombres, por ende, solo había cargos laborales de acuerdo a esos ideales. No obstante, con el ingreso de las mujeres la lógica laboral masculinizada se fisuró conduciendo a una segmentación de áreas y puestos por género, con la distinción de que lo realizado por una mujer es una confirmación de lo femenino y lo del hombre es lo designado por el cargo. No por nada el más alto número de trabajadoras en el área técnico-productivo de la refinería “Ing. Dovalí” se encuentra en la unidad de mantenimiento, específicamente en el taller de Patios y Maniobras, bajo el cargo de Obreras generales o de Ayudantes, siendo estas las categorías más bajas del sistema escalafonario de toda la unidad.

¿En qué aspectos son similares la unidad de mantenimiento y la categoría de Obrero a lo femenino? La unidad al estar encargada de realizar los trabajos preventivos del sector productivo de la refinería posee, dentro de sus especialidades, el sector civil, mismo que además de encargarse de resanar, pintar o arreglar también se dedica a limpiar. Es en ésta última labor, delegada al taller de Patios y Maniobras, donde los organizadores de la refinería

encontraron el vínculo idóneo con lo femenino, ya que limpiar es una actividad asociada a la disposición de cuidar del *otro* y por lo tanto, algo natural del cuerpo femenino. Esta relación con el género de igual manera impactó tanto en la asignación de las categorías como en la cadena de movilidad. Ello se debe, por un lado, a que el Obrero general, según el reglamento de labores, está obligado a realizar tareas de lavado y limpieza, así como trasladar, acarrear, cargar y descargar productos, maquinaria y herramientas en general; mientras que, el Ayudante, a tener a su cuidado y transportar los materiales, herramientas y refacciones, al igual que ayudar en la ejecución de los trabajos asignados. Sin embargo, para el caso de la anomalía, los jefes de la unidad se enfocaron en las tareas de limpieza y el cuidado de los materiales por ser las actividades laborales que ellos interpretaron del cuerpo femenino, omitiendo las demás obligaciones, ya que ese cuerpo carece naturalmente de la capacidad física para desempeñarlas. De ahí que pese a portar cualquiera de los cargos, Obrero o Ayudante, las responsabilidades de la anomalía tienden a estar restringidos a limpieza o cuidado.

Por otro lado, esta misma lógica de género promovió en los organizadores la limitación de la movilidad de la anomalía bajo los términos legales convenidos en el contrato colectivo. El salir de dichas tareas sería, como bien le indicó el jefe del taller de Patios y Maniobras a la primera mujer Cabo, `abrir una puerta´ a mujeres que no saben trabajar, en pocas palabras y desde el vocabulario productivo, aceptar la ineficacia; ya que las tareas de mayor rango no representan su inteligibilidad y, en consecuencia, su condición de sujeción con relación a los hombres reflejada desde la *familia*. Es decir, una mujer no debe estar por encima del hombre, ni en la *familia* ni en la industria.

A nivel macro, debido a que el Estado mexicano decidió migrar de la lógica de `seguridad´ social y laboral, sostenida por el modelo de sustitución de importaciones, a la competitividad internacional -el libre mercado- a mediados de los 80´; Pemex transformó su postura de empresa pública integral a una enfocada en fomentar la producción por medio de la inversión privada y la flexibilización del mercado laboral petrolero. Dicha postura se reflejó con la aprobación de la Ley Pemex en 1992 -1º reestructuración-, misma que dio paso a una estructura laboral que tendió a la segmentación en los procesos de trabajo bajo una



perspectiva de gestión por competencias, todo con el objetivo de alcanzar una producción con mayor rentabilidad, reducción de costos y a corto plazo, por no decir eficiente y eficaz.

La redefinición de los objetivos de Pemex y el mecanismo para alcanzarlos también significó una forma distinta de entender y realizar el trabajo petrolero, así como del tipo de trabajador. En tanto que, la lógica que se construyó entorno al empleo seguro -e *inacabable*- del pacto con el STPRM y su dispositivo, la *familia petrolera*, fue interpretado en la conversión productiva bajo el discurso de ineficiencia por generar una política clientelar: militancia, venta de plazas, por mencionar algunas; la cual había estado frenando las potencialidades de un trabajador polivalente con méritos y ambiciones orientadas a la cooperación en los procesos de producción (Belmont, 2018). De ahí la justificación de establecer una figura del trabajador con otros estándares, más enfocados a la meritocracia, la vocación de servicio y a proveer resultados eficientes e individuales a la empresa, sin ataduras a un colectivo, en pocas palabras un trabajador flexible. Alegato que se reforzó con la apertura del mercado laboral para los excluidos del pacto con el STPRM, ya que el `compromiso´ ahora estaba aliado con la noción de calidad y no con la fidelidad a la *familia petrolera*.

Aunque en esta primera reestructuración el ideal competitivo no se alcanzó, el STPRM presentó, respecto al pacto, la contracción en el número de sus delegados encargados de supervisar y regular la relación entre los trabajadores petroleros y los jefes de cada área laboral. Esta contención en la autoridad estuvo acompañada de la supresión de sus derechos preferenciales en la contratación de obras con Pemex y el cargo de `Superintendente de proyectos y construcción de obras´. Acciones que, si bien no suprimió del esquema petrolero al empleo seguro, resguardado por el STPRM, posibilitó que la flexibilidad laboral estuviera al alcance de las compañías privadas, fracturando, a su vez, el dispositivo de la *familia*.

No obstante, la pérdida de control del STPRM sobre los procesos de organización productiva, la descalificación laboral de los trabajadores petroleros respecto a la lógica de reconocimiento individual y la visión de productividad por resultados continuaron en las siguientes reestructuraciones -2008 y 2013- con tal de conseguir la premisa de “excelencia y calidad en la producción”. Ello significó, además de garantizar la asignación de proyectos a terceros por medio de convenios *outsourcing* y de subcontratación, adoptar una imagen de

‘igualdad de oportunidades y no discriminación’ para fortalecer la figura de trabajador flexible y, en consecuencia, seguir contribuyendo en la fractura de la *familia* al desvalorizar la *herencia* como un mecanismo legítimo para adquirir un puesto en el mercado laboral petrolero. Lo interesante de esta postura es que también coadyuvó a la legitimación de la presencia de la fuerza laboral femenina en áreas técnicas-productivas del complejo industrial de Pemex, pues forma parte de la práctica de la ‘no discriminación’. Aunque, claro, bajo un enfoque de cifras y porcentajes más que un cambio en la forma de entender y practicar el género en lo laboral.

Hagamos una pausa en este punto para volver a la regla no escrita: el perfil masculino en la fuerza laboral de la industria petrolera, pero ahora incluyendo la conversión introducida a la lógica de producción con las reestructuraciones -1992, 2008 y 2013-. Es decir, el modelo de trabajador flexible y de calidad ¿Qué nos dice esta modificación en las reglas del juego en lo laboral respecto al género? Si solo consideramos el discurso de la ‘no discriminación’, la certeza del género desde la matriz heterosexual no tendría sentido, estaría anulada. Sin embargo, el caso estudiado de las *ingenieras*, trabajadoras que ingresaron fuera de los estándares de la *familia* a la refinería, nos mostró una imagen completamente distinta.

¿En qué se basa esta incoherencia entre el discurso y la práctica? Para ello, es necesario ver que, como se explicó en los capítulos anteriores, el pacto con la competitividad estableció gradualmente la regla -desde 1992- de contrataciones por proyecto dirigidos a compañías privadas bajo convenios *outsourcing* -acto legalizado en el 2008-, las cuales para la última reestructuración -2013- se les asignó una tipología: producción compartida, utilidad compartida con participación de terceros, licencias a privados y licencias de servicios; modelos que expresaron todos los consorcios que Pemex aceptó compartir, algo semejante a concesionar todas sus funciones -exploración y producción, transformación industrial, etc.- al sector privado conservando la limitada posición de supervisor de proyectos.

Esta estrategia, a la par de su aplicación, expandió por el sector petrolero lo que podríamos denominar su binomio: la subcontratación. Un acuerdo que satisfacía el ideal de eficiencia al adquirir fuerza laboral acorde a las necesidades de la industria, pero con la particularidad de poder prescindir del compromiso de la seguridad. Dicho de otra manera, legalizó la

precariedad laboral al promover empleos en términos de la eventualidad con jornadas largas, sin un ingreso que articule puesto-riesgo de laborar en la industria y sin derecho a prestaciones básicas, sobre todo acceso al seguro médico y la pensión jubilatoria.

Por supuesto, la reducción de la seguridad se aplicó bajo otros términos y es aquí donde entra el discurso de `la igualdad y no discriminación´, pues ayudó a sustentar esta postura desde otro enfoque. Por un lado, colocó a la seguridad laboral como un reflejo de la improductividad. Y por otro, lo reemplazó con el mérito y el esfuerzo individual (Belmont, 2018), valores que cualquier persona -sin género- comprometida a cada proyecto y responsable de su constante capacitación podría alcanzar; incentivando con estos argumentos la percepción de inequidad en el reconocimiento de derechos y garantías desde el concepto de seguridad instaurado y monopolizado por el STPRM. Es decir, cuanto más competente seas más beneficios tendrás, por lo que el reconocimiento y apego a una sola empresa no es suficiente, se requiere de varias que validen y certifiquen las habilidades y aptitudes acumuladas. De ahí la preferencia a la movilidad sin ataduras a principios colectivos (Gabayet, 2006).

En la práctica, ciertamente por medio de la subcontratación, trabajadores competentes y/o externos al esquema de la *familia* ingresaron a laborar para Pemex a través de las compañías privadas. No obstante, han tenido que enfrentar la presión que implica subastar su fuerza de trabajo a un ambiente hostil e incierto: 1) promotor de calidad y productividad a bajo costo y en tiempo limitado; 2) capaz de suspender un acuerdo contractual si el rendimiento de su participación no beneficia a la subsistencia de la empresa; y 3) donde los sindicatos, para no ser descartados del juego, se han ido adaptado a esta lógica; tan solo hay que recordar el caso de la CTM en Salina Cruz que decidió actuar como una `agencia de contratación´, o la permisividad del STPRM respecto a la supresión de puestos, recorte de plazas, reducción del personal y redefinición de sus arreglos contractuales con Pemex.

Este escenario moderno y competitivo plagado de incertidumbre tampoco se escapó de la intersección asimétrica del género, porque si bien la precariedad laboral apelada no parece distinguir entre cuerpos masculinos y femeninos, en este mercado laboral la distinción es utilizada para mantener la participación femenina en una mínima expresión, la indispensable

en la conservación de la imagen `de la igualdad'. Este control se logró observar en diferentes situaciones del estudio, pero enfoquémonos solo en lo relacionado a la reproducción, una condición biológica del cuerpo femenino interpretada por los empresarios como un impedimento para cumplir el principio que rige la reducción de costos, dado que los obliga a asumir aquello que rechazan, la seguridad: proveer tres meses de permiso, un periodo de lactancia y paga sin laborar.

En este sentido, evitar contratar `demasiada' fuerza laboral femenina mostró la regla no escrita, la misma empleada por la *familia* en cuanto que reproduce la lógica de género de la matriz heterosexual: la mujer es procreadora, el hombre es el trabajador ideal. Aun así, su escasa presencia era requerida. En consecuencia, los empresarios, al igual que los jefes de la refinería, debieron volver pertinente aquel cuerpo ineficaz, pero ¿cómo? De nuevo, desde la certeza que representa lo femenino, limpiar y administrar. Tal fueron los casos de las *ingenieras*, trabajadoras subcontratadas por compañías que brindaban servicio a Pemex, que independiente a su profesión debieron enfrentar la brecha que la inteligibilidad del género femenino les asignaba. Ello sin importar la fisura que provocaba ese acto al modelo de trabajador flexible, pues ser observadas como mujeres opacó cualquier título profesional que validaba su competencia.

Así es el uso creativo de las reglas, la agencia, que aparece incluso cuando se ve afectado lo básico que provee la estructura, en este caso legitimar que el trabajo petrolero es de y para hombres. Esto no quiere decir que esta misma lógica no pueda ser fracturada en la búsqueda por reproducir otras normas. Un claro ejemplo es el episodio de la crisis económica que padeció la empresa Química Apollo, la cual para subsistir decidió finiquitar a la mitad de su plantilla laboral, conservando en su personal activo a un grupo de trabajadoras embarazadas. Si consideramos que la visión competitiva asocia la reproducción con un factor de ineficacia ¿por qué no prescindir de ellas? Desde nuestra conjetura, tal vez fue para satisfacer el mínimo de porcentaje de fuerza laboral femenina que requiere el discurso de igualdad y, a su vez, evitar una demanda múltiple de las posibles afectadas, lo que añadiría un mayor costo al periodo de crisis de la empresa. No se sabe con certeza. Aun así, es un hecho que la regla de género se vio desplazada en ese contexto, más no olvidada.

De esta manera, es posible confirmar que la incursión de la fuerza laboral femenina en la refinería, más allá de ser contractualmente flexible o estable, no implicó un cambio en el ideal de trabajador masculino, pues es la asociación hombre-trabajador la imagen que continuó siendo el eje en la manera de entender y practicar el trabajo petrolero. En consecuencia, las mujeres que ingresaron al área técnico-productivo de la refinería representan una anomalía y, por ende, son poseedoras de niveles *a priori* de precariedad al ser inteligibles desde un cuerpo femenino: reproductor, erótico y débil; más que un cuerpo apto para soportar tareas físicamente pesadas y rudas.

Evidenciar la intersección de la matriz heterosexual en la lógica laboral petrolera, a partir de la regla no escrita del perfil masculino, sirve para contextualizar las condiciones en que comenzaron a construir las trabajadoras sus trayectorias laborales en la refinería “Ing. Dovalí”, uno de los objetivos del presente estudio. Ahora bien, explorar la inserción, etapa de inicio de las trayectorias, permitió identificar el perfil promovido y favorecido por Pemex y las compañías privadas, las condiciones laborales a las que tenían acceso y los niveles de precarización que experimentaron cuando adquirieron la condición de anomalía.

Desde la mirada objetiva, proporcionada por la aplicación del cuestionario, se encontró dos perfiles de ingreso: las *herederas* y las *ingenieras*. Si bien ambos están -a nivel macro-entrelazados con el discurso de ‘la igualdad y no discriminación’ promovido por el régimen de competitividad, cada uno se enmarca por contrataciones con lógicas de productividad opuestas: el seguro, representado por el contrato colectivo con el STPRM, y el flexible, que tiende a la subcontratación.

Veamos las características de los perfiles:

Cuadro 19. Comparación de perfiles

<b>Características</b>	<b>Herederas</b>	<b>Ingenieras</b>
Periodo de ingreso	2000 al 2009	2012-2016
Método de inserción	La <i>familia petrolera</i> , STPRM	La subcontratación
Edad	entre 17 a 38 años	entre 22 a 30 años
Estado civil	Sin patrón, pero la mayoría ejercía la maternidad	Solteras, la mayoría sin hijos
Conocimientos del área industrial	Sin conocimiento previo sobre la industria	Profesionistas, principalmente en el área de ingeniería
Condición laboral	Transitoria con posibilidad a una plaza	Eventual
1º puesto de trabajo	Obrero general en unidad de mantenimiento	Auxiliar en administración

(Elaboración propia)

Se podría resaltar de estas particularidades la diferencia entre cada perfil: el método de ingreso, la edad, los conocimientos, etc. En vez de eso, atendamos sus semejanzas, ya que ambos perfiles compartieron niveles de precariedad en los rubros: condición laboral y 1º puesto de trabajo. Se podría argumentar que la posición *transitoria* es una etapa del proceso de integración que todo trabajador asociado al STPRM debió experimentar antes de obtener una base, y es verdad; sin embargo, ello no eclipsa el hecho que las *herederas* no contaron desde su ingreso ni con un empleo estable ni acceso a todos los derechos y prestaciones estipulados en el contrato colectivo. Es decir, al igual que las subcontratadas representaron una fuerza laboral eventual y flexible, solamente que con una relación contractual más o menos cercana a Pemex.

Respecto al 1º puesto, en apariencia no se observa la similitud, para ello habría que destacar la fisura en las normas que componen los imperativos de la categoría de Obrero general, limitar a las *herederas* a reproducir una única función: limpiar. De este modo, se identifica la relación, ya que ambas debido a la inteligibilidad de sus cuerpos les asignaron actividades de acorde al género femenino, limpiar y administrar.

Al permanecer con los datos objetivos estaríamos admitiendo que las trabajadoras son pasivas, lo que significaría laborar en la eventualidad y bajo la imitación de lo femenino porque ello corresponde a los objetivos de Pemex y las compañías privadas. Y esto no es del todo cierto. Así lo evidencian sus relatos a través de su mirada subjetiva.

En el caso de las *herederas* Sara y Olivia, como se mencionó anteriormente, sus objetivos estuvieron vinculados a seguir garantizando su destino, cuidar y proteger a sus hijos, por lo que utilizaron el recurso que tenían a su disposición, la *herencia*. Aunado a este proceso, ellas tuvieron que aceptar las exigencias que la organización de la refinería o el sindicato apelaban de sus cuerpos, porque al final de cuentas el alcance de sus motivaciones iniciales siempre contó con límites, los cuales tuvieron que satisfacer. Es decir, aceptar jugar con las reglas de género establecidas en el marco laboral; un ejemplo de ello fue dedicar el inicio de su vida laboral a limpiar, pese al cargo de Obreras por el cual les pagaban una nómina.

En cambio, el caso de las *ingenieras* Vian y Niz, nos mostró que sus motivaciones de ingreso estaban apegadas a una expectativa profesional y, a su vez, conectadas al destino asignado al género femenino, *ser para otros* desde la maternidad y la conyugalidad; pues contar con una profesión representó un recurso para enfrentar aquello atribuido como inevitable. Por tales razones, aceptaron responder al ideal de trabajador flexible, en pocas palabras, tener disposición para involucrarse en un proyecto y desapegarse cuando su participación ya no fuese requerida; asumir la responsabilidad de construir su propia formación profesional y enfrentar la ausencia o escasa oferta de proyectos en el mercado laboral petrolero utilizando las redes de la CTM o buscando opciones laborales más allá de las fronteras de Salina Cruz, Oaxaca. Incluso, aprobaron ser observadas por quienes las contrataban desde lo femenino y obviaban su perfil profesional, pese a ser un acto de segregación por género. Compraron la idea que practicar la administración representa una competencia. Es decir, satisficieron lo que esperaban de ellas con la expectativa de obtener un reconocimiento competitivo desde su profesión y no únicamente del género.

El atender las motivaciones del ingreso colocó en la discusión que la percepción de género no solo deviene de la estructura laboral, llámense jefes, empresarios, supervisores, representantes de Pemex, el sindicato o compañías; el reconocimiento también se practica desde la propia trabajadora, quien se entiende como mujer antes, durante y después de ingresar a laborar en la refinería. No importa lo estable o inseguro, la posibilidad o imposibilidad de ascenso que proporcione su condición contractual en el trabajo, es una certeza *ser mujer*. De ahí que se contempla en ambos perfiles la intersección de una

trayectoria desde lo femenino, en tanto se registra un aprendizaje del *ser mujer* en torno a dos definiciones `esenciales': la sexualidad procreadora y su relación de dependencia vital de los *otros*, entiéndase maternidad o vida marital. En consecuencia, el concepto de precariedad derivado de los parámetros objetivos del esquema laboral -sin la intervención de la matriz heterosexual-: temporalidad, ingreso, prestaciones, entre otros; no siempre se llegó a percibir o experimentar necesariamente como un retraimiento de la seguridad, al contrario, desde la posición anómala esta percepción osciló entre la certeza del *ser mujer* y los objetivos laborales. Y más complejo aún, desde la práctica, lo que identificamos como precarización *a priori* del *ser mujer*, en ocasiones era utilizado por las trabajadoras como un recurso para alcanzar un beneficio, el cual desde los estándares de un empleo digno, es decir, estable, con movilidad ascendente y prestaciones sociales, no representaría uno.

Quizás abordando la transformación que las trayectorias laborales de las trabajadoras experimentaron durante su carrera sea posible comprender lo anterior. Partamos desde la doble lectura: ver a la trabajadora como mujer y/o asumirse como mujer en la práctica laboral; certeza que las acompañó e influyó en todo su caminar. Sumado a esta combinación, está la posición asimétrica que poseen *per se* respecto al ideal masculino que debieron enfrentar -y aún continúan haciéndolo-.

La primera impresión sería asumir que *ser* anomalía significa estar determinada y subyugada a los parámetros que dicte el esquema de género en lo laboral. Pero, de nuevo, esto no es del todo cierto. Todas las trabajadoras desde su primer contacto con la dinámica laboral en la refinería dieron cuenta que no representaban el ideal. Aun así, decidieron continuar en el ambiente que las estigmatizó, al principio, como bien se mencionó, aceptando repetir las reglas asignadas con la finalidad de alcanzar sus objetivos iniciales. Sin embargo, en su transitar aprendieron no solo a repetir, sino a controlar aquello que representa la fuente de incertidumbre para la organización, sus cuerpos femeninos, y utilizarlos para obtener ventajas en dicho ambiente hostil y determinante.

Esto significa que ellas aprendieron a jugar. Para ser más precisos, su incursión y la repetición de las normas en su carrera las formaron al grado de distinguir qué normas asignadas a su cuerpo estaban de acorde a su reconocimiento de *ser mujer*, cuáles encaminan a satisfacer



expectativas laborales y cuáles no. Porque eso implica saber jugar, es algo más que solo reproducir las reglas establecidas que proveen sentido a la manera de entender el trabajo petrolero, ya que las reglas no son ni neutras ni indiscutibles (Crozier y Friedberg, 1990). No son neutras desde el momento que benefician a un tipo de trabajador, desde la matriz al hombre, desde la competitividad al flexible. Son discutibles en tanto al existir posiciones jerárquicas y desiguales pueden ser interpretadas y practicadas de diversas formas, las cuales no necesariamente garantizan la estructura laboral que las dispuso. Así lo ilustran las reglas de género que el esquema laboral apropió, acopló e instrumentó para controlar el cuerpo anómalo de las mujeres en el área técnico-productiva de la industria petrolera ¿De dónde lo apropió? De lo cognoscible: la certeza de la matriz heterosexual que dicta el deber *ser* de la mujer.

Resaltemos las reglas que se identificaron mediante los casos estudiados con el fin de recordar la complejidad de la formación y del uso creativo de las mismas -la agencia- para resistir, negociar y permanecer en el juego laboral de la refinería durante su carrera laboral.

### ***Los cuerpos débiles y cuidadores no tienen derecho a la movilidad***

Volvamos al pacto entre Pemex y el STPRM, ese que no sólo integró al trabajador mediante la `seguridad`, sino además proveyó un diseño en la organización, el cual aún es posible observar en la refinería: la distribución de puestos en escalafón. Esta composición jerarquizada que refleja los diferentes procesos concatenados y requeridos para la refinación del petróleo, también representa el modelo de calificación, pues la asignación de un puesto recae en la experiencia que el trabajador va desarrollando desde su ingreso. De ahí la posibilidad de ingresar al mercado petrolero sin un certificado o título que validara un desempeño eficiente, ya que la eficiencia estaba respaldada por la *familia petrolera*.

Entonces, las capacidades técnicas se van adquiriendo en el hacer, claro está, regulada por los jefes de cada departamento mediante cursos, prácticas, pero principalmente a través de la capacitación informal, sistema de transmisión de saberes del `trabajador hombre experto-trabajador hombre aprendiz`. Este proceso surgió con la intención de favorecer tanto a Pemex

como a los trabajadores, por un lado, al contar con un personal especializado y con experiencia; por el otro, al proveer la posibilidad de construir una carrera ascendente si cumplían con la antigüedad, criterio que combina la experiencia con la calificación.

Aunque, este proceder desde la aplicación de la Ley de 1992 en Pemex se ha ido diluyendo al grado que con la reestructuración del 2013 su desvalorización fue más asidua al suprimir departamentos, eliminar categorías -puestos en el escalafón-, realizar recortes presupuestales y de personal sindicalizado. Aun así, resiste y coexiste con el personal subcontratado, al cual Pemex le ha delegado, mediante convenios *outourcing* con compañías privadas, gran parte de las actividades del sector. Por mencionar un ejemplo, la construcción de la Planta de gasolinas limpias de la refinería “Ing. Dovalí”.

Esto es importante resaltar porque, si bien es cierto que la cadena de movilidad es ascendente y estable según lo pactado entre Pemex y la STRPM, ésta se ha visto fracturada con las reestructuraciones, también su lógica laboral intersectada con la matriz ha contribuido a quebrarlo internamente, ya que la regla de la movilidad la han omitido en varias ocasiones cuando se trata de una trabajadora. Esto es porque existe la regla de género en lo laboral que entiende el *ser mujer* como un *cuerpo débil* y si se es débil es inútil, si se es inútil es flojo, por lo tanto, mantenerlo cautivo e inmóvil en una sola actividad, la limpieza, representa un mecanismo que beneficia a la productividad. En consecuencia, es justificable no aplicar la regla de movilidad en las trabajadoras.

Los casos expuestos de las *herederas* y el grupo focal realizado nos mostraron diversas formas en que los jefes y compañeros sometieron e inmovilizaron sus cuerpos en la unidad de mantenimiento y en los puestos más bajos del escalafón. Abordemos uno, el caso de Olivia, trabajadora que decidió actuar como *mujer* en el primer puesto que tuvo cuando ingreso a la refinería, Obrero general. Esta elección no la percibió como una precariedad o una segregación, aunque sí lo era, sino que representó un recurso para sobrevivir, pues era el primer empleo remunerado en toda su historia de vida, en la cual solo se había dedicado a ser *madresposa*; - ¿Cómo no aceptarlo? -.

Por supuesto, en esa decisión ella no previó que estaba contribuyendo a reforzar la idea: las mujeres son débiles; y mucho menos las consecuencias que más adelante le generarían, entre ellas, que sus compañeros le negaran transmitirle los conocimientos; no acceder a los cursos impartidos por Pemex para ascender a Operador de segunda; e incluso, fue reprobada por el instructor del curso de Operador de primera después de demostrar que poseía las habilidades prácticas para desempeñarlo. Dado que, por su cuerpo anómalo, no era merecedora ni del derecho, ni de la regla, ni de la solidaridad del compañerismo o por ser parte de la *familia petrolera*.

Aun así, Olivia aprendió a jugar, porque a pesar de las restricciones por su cuerpo leído como débil se instruyó para ser Operador de segunda. ¿Cómo? Al comprender que ella, además de *ser mujer*, también era una trabajadora y estaba dentro de sus derechos laborales ser capacitada y ascender. De ahí que, decidió observar para aprender por imitación las funciones de los Operadores, se dispuso a ser rechazada cuantas veces fuera necesario hasta que le permitieran practicar, aplicar su examen y ascender. Una espera que significó siete años de los 11 años que poseía de antigüedad, un criterio que igualmente fue ignorado a la hora de ascender, ya que se produjo gracias al movimiento escalafonario originado por el recorte de las 26 plazas y jubilaciones especiales que experimentó el taller de Mecánica a raíz de la aplicación de la última reestructuración (2013).

Los cautiverios expresados en reglas de género que se crearon de manera provisoria y contingente para el cuerpo anómalo también restringieron a sus propios detractores ¿Cómo? El caso de Sara lo relata bien. La regla del cuerpo débil llevó a Sara, como a muchas trabajadoras, a ser contenidas en las actividades relacionadas a la limpieza. Simple, porque *ser mujer* refiere a un cuerpo reproductor y, por ende, poseedor de recursos para cuidar al otro y qué mejor manera de expresar su naturaleza de cuidadora sino es con la acción de limpiar o administrar. Esta lógica simplista, introyectada en la relación de género hombre y mujer, llevó a los jefes de los talleres en su búsqueda de 'qué a hacer con los cuerpos anómalos', a colocar creativamente un cargo paralelo al escalafón, el puesto ficticio de Secretaria del jefe.

No obstante, la creatividad basada en una fórmula simple con la práctica se hizo regla y la regla con el tiempo y las reestructuraciones se convirtió en un inconveniente. ¿En qué sentido? Bueno, en el sentido de que el puesto ficticio se volvió deseado por el personal femenino que compartía y practicaba la misma fórmula de género. El deseo del puesto lo materializó Sara cuando logró obtenerlo siendo esposa del jefe, lo que muestra cómo la formación de género en lo laboral cumple con el ideal de cautivar el cuerpo femenino a la limpieza o a la administración desde ellas mismas. Pero, también evidencia lo imperfecto del sistema al promover y permitir un pago por infringir las obligaciones que dicta el cargo de Ayudante por un puesto inventado. No solo eso, los jefes ya no pueden abolir el uso del puesto y comenzar a exigir a las trabajadoras que se formaron en su existencia apearse a las funciones que detente su cargo real, porque eso implicaría fracturar la certeza del *ser mujer* y aceptar que todo cuerpo con una formación técnica puede adquirir las capacidades requeridas para laborar en la refinera.

Ello sin importar los cambios producidos por las reestructuraciones, mismos que les han aminorado la línea de ascenso, les ha disminuido el equipo de trabajo -herramientas-, la fuerza de trabajo y algunas prestaciones sociales, por lo que todos los cuerpos deberían estar en la misma sintonía -fuerza de trabajo- para conservar el pacto laboral con Pemex. Pero esto no fue así, por ejemplo, en el taller de Mecánica, las trabajadoras que ascendieron de Ayudantes a Operarias de segunda, como Olivia, continúan realizando actividades de Ayudante al no existir ni material ni personal que permita realizar las tareas propias de un Operario. Incluso tuvieron que asumir como una responsabilidad laboral limpiar todo el taller, asignación en la cual los hombres quedaron excluidos con la excusa de poseer los cargos más altos, dando a entender que ellos por su categoría obviamente no pueden perder el tiempo en limpiar, pero en cambio las mujeres sí.

### ***Los cuerpos eróticos son aceptables, los cuerpos reproductores son ineficaces***

Enfoquémonos ahora en la innovadora lógica de competitividad, pero desde las trabajadoras subcontratadas y la regla centrada en la obtención de objetivos a partir de resultados medibles

que exige que `todos` los cuerpos deben certificar que son competentes. Encima de lo ya argumentado sobre el discurso de la igualdad, los casos de Vian, Niz y Karo nos mostraron que certificar su competencia no sólo las llevó a aceptar la ausencia de seguridad laboral, social o el exceso de trabajo -precariedad laboral- sino también aguantar, en varias ocasiones, ser observadas y, en algunas otras, usadas como cuerpos eróticos. Es decir, tuvieron que validar, quisieran o no, ser competentemente sexuales y atractivas.

Del lado de quien las observa, jefe, supervisor, empresario -todas miradas masculinas-, existe una interpretación que surge de la certeza de la matriz: la mujer que no procrea y dependa del otro mediante la maternidad o conyugalidad (el ideal positivo de su género) e ingrese a un espacio laboral que no le corresponde significa que está disponible para ser usada. Esta regla de género desde quien la usa en términos laborales puede generar ventajas, por ejemplo, el puesto de `tramitóloga` surge con la intención de `persuadir` a los Supervisores de Pemex -todos hombres- a través de un cuerpo femenino, a que autoricen el inicio o fin de una obra. En este sentido, no necesitan una profesionista con habilidades administrativas o de oratoria comprobables, sino un cuerpo femenino `atractivo` a los ojos de los hombres que funcione `como anzuelo` y así evitar la aplicación de exigencias que por ley toda obra debe cumplir, a saber, los estándares de seguridad industrial.

Del lado de las trabajadoras, aprendieron a navegar con la interpretación de su cuerpo como erótico: algunas utilizando dicha imagen con la intención de conservar el empleo, obtener una recontractación, evitar actividades, adquirir certificaciones para validar sus competencias, entre otros supuestos beneficios. Otras creando estrategias, recordemos la táctica de `darse a respetar`, para evitar ser consumidas en el juego laboral de los cuerpos eróticos. Puesto que, algunos riesgos del uso de esta regla es la violencia sexual, véase como acoso o intento de violación, que promueven en la práctica. Situaciones donde los empresarios o los jefes son los menos afectados, ya que se pueden desvincular a partir de varias vertientes: desde lo legal, a través de emplear contratos temporales, sin prestaciones sociales; desde la ilegalidad, con métodos de coerción para que la trabajadora firme hojas en blanco o no permitirles leer ni tener una copia de su contrato dando cabida a la posibilidad del despido inmediato sin una

explicación; desde el género, al culpabilizar al cuerpo femenino de ser provocadoras naturales.

Volvamos a la regla de *ser* competente y combinémoslo con la regla de género del cuerpo reproductor. Como sabemos, ésta, a diferencia del cuerpo erotizado, no se percibe desde un posible beneficio sino como una extensión de `costos´ y esto se debe a que, para suplantar la figura del *heredero, padre, compañero* por un socio, se necesita un trabajador enfocado en demostrar la productividad estando disponible y siendo competente, sino simplemente puede ser reemplazado. No obstante, cómo un cuerpo reproductor puede ser un socio si su sola presencia trae consigo gastos en tiempo para los demás socios y costos para la empresa. Aquí tendríamos que recordar la actitud adoptada por los administradores y los trabajadores de Química Apollo con las trabajadoras embarazadas, específicamente en el contexto después del recorte y aumento de tareas laborales, suspensión del `tiempo por tiempo´ y limitaciones de prestaciones restringidas. Ello para abordar no solo la negativa de tener que cumplir la regla de proveer seguridad a las embarazadas, sino también que la negativa se puede filtrar en otras prácticas como la presión excesiva que los administradores de Química Apollo aplicaron al personal activo, quienes en vez de enfocar su incomodidad al sistema precario donde los habían acorralado desde su contratación lo hicieron con los cuerpos reproductores, percepción que se reforzó a su vez cuando la administración excluyó de la solicitud para el nuevo personal a las mujeres al dirigirla únicamente a los hombres.

Las medidas aplicadas por los *otros*, administrativos y socios, no fueron las únicas que reafirmaron la división sexual de trabajo desde la certeza del género, las trabajadoras también contribuyeron, aunque no con la misma intención. Desde la perspectiva de quienes no se embarazaron, como Vian, al considerar que las trabajadoras que ingresaron a la maternidad debían contar con su solidaridad, porque eran, primero, mujeres, y segundo, por la edad, pues estaban en el rango exacto para la procreación. Desde la perspectiva de quienes se embarazaron, como Niz, al cambiar sus intereses de alcanzar certificaciones en pro del reconocimiento profesional por una seguridad que les permita cubrir las necesidades del hijo (laboralmente) o dedicarse tiempo completo a la maternidad, o ¿acaso no siempre estuvo la

profesión como un recurso para enfrentar lo inevitable? Al final, jugar bajo las reglas de género en lo laboral es contribuir con la condición de precariedad asignada a sus cuerpos.

Entonces, el hecho de poseer una posición precaria frente a lo masculino no restringe la potencialidad de un uso creativo -agencia- de aquello que las precariza, porque puede reproducir la matriz heterosexual, es decir, actuar bajo el ideal de mujer que el ámbito laboral petrolero requiere para adquirir ventajas, las cuales no están enmarcadas bajo los estándares laborales, por ejemplo: desear la movilidad a un puesto ficticio sin recibir un ascenso oficial, las *herederas*, o aceptar ser la figura femenina erótica o cuidadora con la finalidad de conseguir un contrato, las *ingenieras*. Esto implica que la posición precaria del *ser mujer* no es entendida ni vivida por todas las trabajadoras de la misma forma ni bajo el mismo ritmo; depende del reconocimiento de *los otros* y aquello que la propia trabajadora haya proporcionado a su carrera. Pero el hecho de no observarlo ni vivirlo como una precariedad no anula que no lo sea; lo es, están segregadas y el usar su precariedad, aunque les permite navegar también las atrapa a continuar en su órbita.

El riesgo de aceptar y usar creativamente la condición anómala es caer en la *trampa de la precariedad*, ya que jugar bajo los mismos parámetros, cediendo o quitando dentro de los estándares comprensibles de la matriz, influye en la permanencia de aquello que las clasifica como anómalo. Esto significa seguir contribuyendo en la segregación de puestos, para ambos casos; en la negación en el proceso de formación técnica, en el caso de las *herederas*, o en el reconocimiento de las competencias adecuadas para obtener un puesto según su profesión, en el caso de las *ingenieras*. En pocas palabras, contribuir en el cautiverio del círculo inteligible de lo femenino en lo laboral.

Resulta oportuno resaltar, por lo tanto, que el inicio y la carrera de las trabajadoras no pueden ser comprendidas únicamente bajo los criterios que designa la tipología de trayectoria de sector o de empresa, provistas por datos objetivos, la cual si nos limitáramos a ella solo se ratificaría que las *herederas* poseen trayectorias estables con una movilidad ascendente; mientras que las *ingenieras*, debido a la subcontratación, se mantienen en la inestabilidad y bajo una movilidad fluctuante entre el ascenso o el descenso, aunque sea en el mismo sector petrolero. Una postura que nos estaría alejando de la lectura del juego de reglas entre lo

laboral y lo femenino que deben enfrentar, aprender, usar e incluso exceder las trabajadoras para transitar en la industria petrolera. Entonces, acercarnos a las experiencias de las trabajadoras, a los relatos sobre su día a día en el espacio de trabajo -dimensión subjetiva-, nos permite advertir los enfrentamientos a las reglas, el aprendizaje y el uso creativo de las mismas, incluso las rupturas o los excesos de éstas.

Esto se debe a que las reglas laborales por más que se adapten a un cuerpo anómalo no son determinantes, incluyendo el cautiverio que la matriz provee en el ambiente laboral. Un ejemplo claro de ello es la trayectoria de Norma, trabajadora que aprendió las reglas de género en lo laboral, a formarse en ellas, a utilizarlas creativamente -jugar- y, a su vez, excederlas al optar ser primero trabajadora que mujer, lo que significó -y aun lo hace- preferir reproducir las reglas laborales ignorando la condición que el género femenino le provee.

Es verdad que su trasgresión está relacionada a su situación social, una posición que incide incluso en horizontes temporales: poseer estudios superiores -contaduría-, ser joven, sin hijos, ser representante sindical, etc.; misma que le ha provisto más margen de libertad para responder al doble compromiso adquirido por la *herencia*: 1) ser únicamente la proveedora económica de su unidad doméstica, y 2) con la empresa, ser una trabajadora competente siguiendo las normas establecidas y las que no lo son. Ello porque la configuración y aplicación de la agencia siempre estará de la mano del contexto, ya que el uso creativo de alguna o varias reglas podrán ser más o menos riesgosas, más o menos agresivas, más o menos defensivas dependiendo del contexto que posean y donde esté ubicada la trabajadora, desde lo micro, lo meso y lo macro.

¿Y la anomalía se volvió normalidad? El engaño continuó, pues la certeza sigue siendo el hombre poseedor 'natural' de la fortaleza y la resistencia física por lo que es el prototipo ideal de trabajador para la industria petrolera, más allá de las reestructuraciones económicas y organizacionales de Pemex. Entonces, no, la anomalía no se volvió normalidad, independiente del discurso de la igualdad. Sin embargo, el hecho de ser una excepción no implica que no existió ningún cambio en la estructura de género en la industria petrolera, al contrario, se produjeron diversas modificaciones, tal vez no coyunturales o a gran escala - hoy en día no hay un 50% de trabajadoras mujeres en la plantilla laboral de Pemex-, pero sí



de larga duración, quizás con un lánguido movimiento con la suficiente fuerza para alterar poco a poco las dinámicas laborales de la refinería, las cuales se observan representadas en el instante que las actoras decidieron ser Operadora, Cabo o Bombera, puestos que a inicios de siglo eran impensables para una mujer. Lo vimos con las historias de algunas de las actoras cuando decidieron no dejarse seducir por las trampas de la precariedad del género en lo laboral y optaron ser primero trabajadoras; fisurando así la inteligibilidad de su cuerpo, lo femenino, para lograr que el otro las reconociera como tal.

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario de modalidades de empleo y condiciones laborales a trabajadoras

Doctorado en Antropología Social, CIESAS-SURESTE

Elaborado por Daniela Matías Sánchez

**Título de Estudio:** “Las trabajadoras petroleras. Mujeres sindicalizadas y de Outsourcing (compañías) en la Refinería Petroleras, Salina Cruz, Oax.”

**Objetivo:** Conocer la trayectoria laboral de las mujeres que laboran o han laborado en la Refinería “Ing. Antonio Dovalí Jaime”. De ahí el interés por saber las distintas condiciones laborales que ha adquirido y experimentado en los distintos tipos o etapas de trabajo donde usted se desempeña o ha desempeñado.

Es importante informarle que se mantendrá la confidencialidad de sus datos, por lo que no es necesario su nombre y dirección, porque interesa identificar el valor de la opinión en su conjunto. Antes de iniciar debe otorgar su consentimiento.

Fecha: \_\_\_\_\_ ID: \_\_\_\_\_

Lugar de aplicación: \_\_\_\_\_

#### Datos sociodemográficos

1.- Edad: \_\_\_\_\_ 2.-Sexo: \_\_\_\_\_ 3. – Estado Civil \_\_\_\_\_

4.- ¿Cuál es su ciudad de origen? 1) Salina Cruz 2) Otro \_\_\_\_\_

5.- Tiempo que lleva radicando en Salina Cruz: \_\_\_\_\_

6.- Dependientes:

- a) Padres
- b) Hermanos
- c) Hijos
- d) Otros \_\_\_\_\_

7.- Grados de escolaridad:

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Preparatoria
- d) Universidad: Licenciatura o Ingeniería
- e) Posgrado

#### Datos Laborales

8.- ¿Cuál fue su último empleo antes de ingresar a la Refinería? \_\_\_\_\_

9.- ¿Por qué decidió ingresar a laborar a la Refinería? \_\_\_\_\_

10.- ¿Qué mecanismo utilizó para ingresar a laborar a PEMEX-Refinería?:

- a) Sindicato Petrolero (STPRM sección 38)
- b) Compañía, escribir su nombre \_\_\_\_\_

10. 1.- En caso de ingresar por medio del Sindicato. Usted es trabajador:

- a) Transitorio
- b) De base

10.2.- En caso de ingresar por medio de una Compañía.

- a) Acudió directamente a la Compañía para solicitar trabajo
- b) Obtuvo apoyo por una agencia de trabajo
- c) Recibió apoyo de un sindicato (Especifique) \_\_\_\_\_

### **Experiencias y aprendizaje de trabajar en la Refinería**

25.- Antes de ingresar a la Refinería

25.1.- ¿Tenía planes para trabajar en otros lugares? 1) Si 2) No

25.2.- ¿Tenía conocimientos o habilidades previas para las actividades que desempeñó (a) en la Refinería? 1) Si 2) No

25.2.1 En caso de responder Si, ¿cuáles? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

26.- En la Refinería

26.1.- En su vida laboral dentro de la refinería ¿Cuáles han sido los conflictos más comunes que ha tenido que enfrentar?

- a) Rechazo laboral
- b) Rumores y envidias laborales
- c) Presión en el trabajo
- d) Desacuerdo con sus superiores
- e) Hostigamiento

26.1.1.- Para resolver los problemas, en quién se apoyó(a) regularmente:

- a) Compañeros de trabajo
- b) Jefes inmediatos
- c) Familiares
- d) Sindicato
- e) Lo resolvió/resuelve sola

26.2 En general, ¿Cómo consideraría su relación con sus compañeros de trabajo dentro de su departamento?

- a) Muy buena
- b) Buena
- c) Regular
- d) Mala
- e) Muy mala

27.- Planes a futuro

27.1 ¿Considera que su estadía en la refinería está asegurada? 1) Si 2) No 3) No se

27.1.1 ¿Por qué? \_\_\_\_\_

27.2 Si no es así, ¿Cómo podría lograr dicha estabilidad?

- a) Lucha sindical
- b) Aumentar su productividad
- c) Innovación de procesos
- d) Especialización
- e) Otro (Especifique) \_\_\_\_\_

**Historial Laboral:**

Por favor, llenar de acuerdo al primer empleo

Empleos	¿Cuál empresa?	¿Qué ocupación o categoría tenía?	¿Qué tipo de contratación?	¿Cuánto tiempo duro en el empleo?	¿Qué tipo de turno y horarios?	¿Con qué tipo de prestaciones contaba?	¿Cuánto generaba al mes?
1							
2							
3							
4							
5							

## Anexo 2. Contrato convenio



Gerencia Regional de Recursos Humanos y  
Relaciones Laborales Sur Subgerencia de  
Administración de Personal Salina Cruz  
Departamento de Personal Salina Cruz  
Área De Capital Humano Salina Cruz  
Refinería Ing. Antonio Dovalí Jaime Salina  
Cruz

### CONTRATO CONVENIO

DCAS-SRH-SRDHS-0580-2017.

SE REÚNEN EN LAS OFICINAS DEL AREA DE CAPITAL HUMANO SALINA CRUZ, DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL SALINA CRUZ DE LA REFINERIA "ING. ANTONIO DOVALÍ JAIME" QUE EL ORGANISMO DE PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL TIENE UBICADA EN LA CARRETERA TRANSISTMICA KM. 3 C.P. 70620 DE ESTA CIUDAD Y PUERTO DE SALINA CRUZ OAXACA Y EN REPRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL SE ENCUENTRA PRESENTE EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL SALINA CRUZ LA LIC. MARISELA RASGADO TOLEDO, EL JEFE DEL ÁREA DE CAPITAL HUMANO LIC. EDIBERTO VITE LORENZO Y POR LA OTRA PARTE EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ, CON EL FIN DE ESTABLECER EL PRESENTE INSTRUMENTO QUE REGIRÁ SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO, TENOR DE LAS SIGUIENTES.

#### DECLARACIONES.

- I. PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL, EMPRESA PRODUCTIVA SUBSIDIARIA, TIENE DENTRO DE SUS PLANES Y PROGRAMAS, EL APOYAR A LOS ESTUDIANTES EN SU FORMACIÓN PROFESIONAL.
- II. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ ACEPTA A PARTIR DE LA FECHA DE INICIO QUE LA RELACIÓN PARA CON PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL ES LA DE PRESTAR UN SERVICIO ÚNICO Y EXCLUSIVAMENTE DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO.
- III. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ MANIFIESTA ENCONTRARSE EN PLENITUD DE SUS FACULTADES FÍSICAS Y MENTALES Y NO PADECER NINGÚN TIPO DE ENFERMEDAD.
- IV. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ REALIZARA EN ESTA REFINERÍA "ING. ANTONIO DOVALÍ JAIME" SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO DE MANERA VOLUNTARIA Y POR ASÍ CONVENIR A SUS INTERESES, DURANTE UN PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 22 DE MAYO AL 04 DE AGOSTO CON HORARIO DE 08:00 A 12:00 HORAS DESARROLLANDO EL PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO, ASÍ COMO PORTAR SU CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN DE 274/2017 DE MANERA VISIBLE.
- V. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ SE COMPROMETE A OBSERVAR Y CUMPLIR ESTRICTAMENTE LAS NORMAS DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES Y RIESGOS INDUSTRIALES QUE LA INSTITUCIÓN TIENE, POR LO TANTO, LIBERA DE TODA RESPONSABILIDAD DE ORDEN LEGAL A PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL, EN CASO DE SUFRIR ALGÚN ACCIDENTE O SINIESTRO, DENTRO DE LAS INSTALACIONES DEL ORGANISMO, QUE AFECTE SU INTEGRIDAD FÍSICA Y/O MENTAL.
- VI. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ TENDRÁ LA OBLIGACIÓN DE PORTAR LA ROPA DE TRABAJO REGLAMENTARIA, ZAPATOS Y CASCO QUE LA ADMINISTRACIÓN LE SUMINISTRE, ESTA ROPA DEBERÁ ESTAR RAZONABLEMENTE AJUSTADA AL CUELLO, EN LOS PUÑOS Y EN LA PARTE BAJA DE SUS PANTALONES; NO TENDRÁ PARES COLGANTES, COMO CINTAS, CORDONES, ETC. LO ANTERIOR EN BASE AL ARTÍCULO 11 DEL CAPÍTULO II "MEDIDAS PREVENTIVAS GENERALES" DEL REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DE PETRÓLEOS MEXICANOS.
- VII. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ TENDRÁ COMO OBLIGACIÓN CUIDAR LOS EQUIPOS E INSTALACIONES QUE UTILICE DURANTE LA VIGENCIA DE ESTE CONVENIO, YA QUE CUALQUIER DAÑO QUE SUFRAN POR SU NEGLIGENCIA, DESCONOCIMIENTO O MAL USO, ESTÁ OBLIGADO A PAGAR DE SU PECULIO, LOS COSTOS DE REPARACIÓN POR REPOSICIÓN A QUE HAYA LUGAR VIII. EL (LA) C. DANIELA MATÍAS SANCHEZ ACEPTA REALIZAR EXCLUSIVAMENTE SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO SIN PERCIBIR NINGÚN PAGO EN DINERO Y/O ESPECIE POR PARTE DE PEMEX

TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL, COMPROMETIÉNDOSE DESDE ESTE MOMENTO A NO INTENTAR ACCIÓN ALGUNA EN CONTRA DE LA INSTITUCIÓN.

IX. ESTE CONVENIO PODRÁ SER CANCELADO ANTES DE TERMINAR EL PERIODO CONVENIDO POR CUALQUIERA DE LAS PARTES, POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

- ❖ POR PRESENTAR DOCUMENTACIÓN FALSA ANTE ESTA INSTITUCIÓN
- ❖ POR INCURRIR DURANTE SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO, EN FALTAS DE CONFIDENCIALIDAD, PROBIDAD U HONRADEZ, EN ACTOS INMORALES, DE VIOLENCIA INJURIAS O MALOS TRATOS EN CONTRA DEL PERSONAL DE LA EMPRESA.
- ❖ OCASIONAR INTENCIONALMENTE, DAÑOS MATERIALES A LA INSTALACIÓN DURANTE EL DESEMPEÑO DE SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO.
- ❖ NEGARSE EL (LA) C. **DANIELA MATÍAS SANCHEZ** A ADOPTAR LAS MEDIDAS PREVENTIVAS O SEGUIR LOS PROCEDIMIENTOS INDICADOS PARA EVITAR ACCIDENTES O ENFERMEDADES.
- ❖ POR USO DE NARCÓTICOS, DROGAS O CONSUMO DE BEBIDAS EMBRIAGANTES, DURANTE SU ESTANCIA EN LAS INSTALACIONES DE PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL.
- ❖ POR INCUMPLIMIENTO DE LAS INSTRUCCIONES IMPARTIDAS EN SU ÁREA ASIGNADA.
- ❖ POR ABANDONO DEL ÁREA A DONDE FUE ASIGNADA SIN PERMISO EXPRESO.
- ❖ A SOLICITUD POR ESCRITO DEL INTERESADO.

X. SE LE ENTREGA A LA C. **DANIELA MATÍAS SANCHEZ** UNA CREDENCIAL DE IDENTIFICACIÓN CON NO. 274/2017, MISMA QUE DEBERÁ SER DEVUELTA AL TÉRMINO DE SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO PARA PODER EXTENDERLE SU CARTA DE TERMINACIÓN.

XI. EL (LA) C. **DANIELA MATÍAS SANCHEZ** PRESENTO ANTE ESTA EMPRESA:

#### SEGURO DE VIDA Y SEGURO DE GASTOS MÉDICOS

XII. TODOS LOS PRACTICANTES DEBERÁN ASISTIR DE MANERA OBLIGATORIA A PLÁTICAS DE SEGURIDAD ANTES DE INICIAR SU PROYECTO DE ESTUDIO LABORAL PERSONAL FEMENINO; SEGÚN DISPONIBILIDAD DEL INSTRUCTOR EN LOS HORARIOS DE 8:00 A 16:00 HORAS.

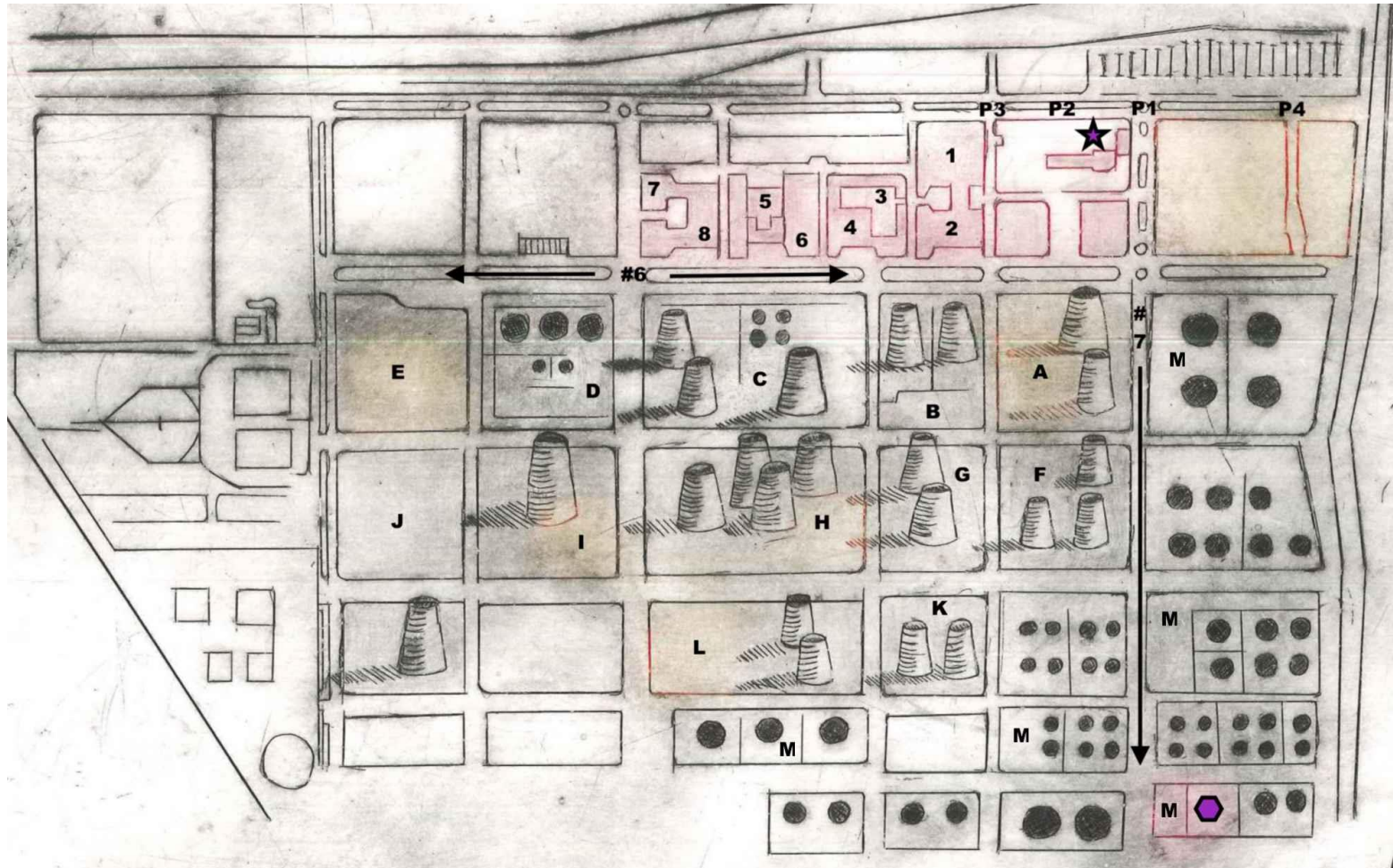
LAS PARTES QUE SUSCRIBEN EL PRESENTE CONTRATO-CONVENIO, MANIFIESTAN QUE EL MISMO NO ESTÁ VICIADO DE CONSENTIMIENTO, DOLO O MALA FE, MOTIVO POR EL CUAL LO RATIFICAN VOLUNTARIAMENTE EN LA CIUDAD PUERTO DE SALINA CRUZ, ESTADO DE OAXACA, SIENDO LAS 8:00 DEL DÍA JUEVES, 18 DE MAYO DE 2017 EN TODAS Y CADA UNA DE LAS PARTES QUE LO INTEGRAN.

#### POR PEMEX TRANSFORMACIÓN INDUSTRIAL

\_\_\_\_\_  
LIC. EDIBERTO VITE LORENZO  
AREA DE CAPITAL HUMANO

\_\_\_\_\_  
DANIELA MATÍAS SANCHEZ

### Anexo 3. Croquis de la Refinería



(Elaboración propia)

## Simbología

Color	Significado
Rosa	Áreas con presencia de personal femenino sindicalizado
Anaranjado	Áreas con presencia de personal subcontratado

Signo	Puertas
<b>P1</b>	Puerta N° 1
<b>P2</b>	Puerta N° 2
<b>P3</b>	Puerta N° 3
<b>P4</b>	Puerta N° 4

Signo	Unidad de Mantenimiento	Signo	Unidad de Mantenimiento
<b>1</b>	Mantenimiento Mecánico (Mecánica de Piso)	<b>5</b>	Mantenimiento Eléctrico
<b>2</b>	Mantenimiento de Plantas (Pailería, Tubería, Soldadura)	<b>6</b>	Mantenimiento de Instrumentos
<b>3</b>	Mantenimiento de Plantas (Cambiadores de calor)	<b>7</b>	Mantenimiento Mecánico (Combustión interna)
<b>4</b>	Mantenimiento Mecánico (Transportación)	<b>8</b>	Mantenimiento Civil (Patios y Maniobras, Carpintería, Albañilería, Pintura )

Signo	Plantas de Proceso	Signo	Plantas de Proceso
<b>A</b>	Primaria I	<b>H</b>	Primaria II
<b>B</b>	Catalítica I	<b>I</b>	Combustible limpio (gasolinas limpias)
<b>C</b>	Servicios Especiales	<b>J</b>	Hidros II
<b>D</b>	Tratamiento de Agua	<b>K</b>	MTBE TAME
<b>E</b>	Efluentes	<b>L</b>	Alquilación
<b>F</b>	Hidros I	<b>M</b>	Departamento de Bombeo y almacenamiento (Boyal)
<b>G</b>	Catalítica II		

Signo	Significado	Signo	Significado
★	Departamento administrativo	⬡	Casa de Bombas N° 4
#6	Calle # 6	#7	Calle # 7



## Anexo 4. Escalafón Unidad de Mantenimiento

El escalafón de los talleres que conforman las 5 especialidades de la Unidad de Mantenimiento:

1. Mantenimiento de plantas, está compuesto por 4 talleres:

### Taller de Cambiadores de Calor

Trabajadores	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Lavadores de Calderas	Bodeguero	Operario de primera (diversos oficios)	Operario especialista	Cabo especial-lavado de calderas	Cabo de oficios	Jefe "C" de Talleres
General/ 75	12	14	11	2	17	13	2	3	1
Mujeres/1	1	0	8	0	0	0	0	0	0
Hombres/66	11	14	3	2	17	13	2	3	1

### Taller de Pailería

Trabajadores	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de primera	Operario especialista	Cabo de oficios	Mayordomo	Jefe "B" de Talleres
General/80	8	24	2	1	38	5	1	1
Mujeres/6	2	4	0	0	0	0	0	0
Hombres/74	6	20	2	1	38	5	1	1

### Taller de Tubería

Trabajadores	Obrero general	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de primera (diversos)	Operario de primera	Operario especialista	Mayordomo	Cabo de oficios	Jefe "A" de Talleres
General/114	1	23	22	2	2	34	22	1	6	1
Mujeres/33	0	20	12	0	0	1	0	0	0	0
Hombres/81	1	3	10	2	2	33	22	1	6	1

### Taller de Soldadura

Trabajadores	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de primera	Operario especialista	Cabo de oficinas	Mayordomo	Jefe "B" de Talleres
General/79	11	21	1	18	21	5	1	1
Mujeres/9	1	7	0	1	0	0	0	0
Hombres/70	10	14	1	17	21	5	1	1

2. Mantenimiento mecánico, está compuesto por 5 talleres:

#### Taller Mecánico

Trabajadores	Obrero general	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de segunda	Operario de primera	Operario especialista	Cabo de oficinas	Mayordomo	Jefe "A" de Talleres
General/166	1	26	46	3	25	20	46	8	1	1
Mujeres/35	0	20	14	1	9	0	0	0	0	0
Hombres/131	1	6	30	2	16	20	46	8	1	1

#### Taller Combustión Interna

Trabajadores	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de primera	Operario especialista	Cabo de oficinas	Jefe "D" de Talleres
General/15	2	5	1	4	1	1	1
Mujeres/0	0	0	0	0	0	0	0
Hombres/15	2	5	1	4	1	1	1

#### Taller de máquinas y herramientas

Trabajadores	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de primera	Operario especialista (diversos)	Operario especialista (máquinas)	Cabo de oficinas	Jefe "D" de Talleres
General/38	5	2	1	5	11	11	2	1
Mujeres/2	0	2	0	0	0	0	0	0
Hombres/36	5	0	1	5	11	11	2	1

#### Taller de Transportación

<b>Trabajadores</b>	<b>Obrero general</b>	<b>Ayudante de chofer</b>	<b>Ayudante de operador mecánico</b>	<b>Ayudante de Operador especialista (mecánico)</b>	<b>Bodeguero</b>	<b>Chofer</b>	<b>Chofer mecánico</b>	<b>Operador de primera</b>	<b>Operador de tercera</b>	<b>Operador especialista (gruero)</b>	<b>Operador especialista (tractorista y conformadorista)</b>	<b>Mayordomo</b>	<b>Jefe "C" de Talleres</b>
General/70	1	2	7	10	1	2	10	12	12	7	3	2	1
Mujeres/7	0	0	5	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Hombres/63	1	2	2	10	1	1	10	12	11	7	3	2	1

#### Taller de Locomotoras

<b>Trabajadores</b>	<b>Ayudante de Operador mecánico</b>	<b>Maquinista</b>	<b>Garrotero "A"</b>	<b>Garrotero Mayor</b>
General/5	1	1	2	1
Mujeres/0	0	0	0	0
Hombres/5	1	1	2	1

### 3. Mantenimiento de instrumentos

#### Taller Instrumentos de Control

<b>Trabajadores</b>	<b>Ayudante de Operario</b>	<b>Ayudante de Operario especialista</b>	<b>Operario (Bodeguero)</b>	<b>Operario de primera (instrumentista)</b>	<b>Operario especialista</b>	<b>Técnico "A"</b>	<b>Jefe "A" de instrumentos</b>
General/119	7	27	2	19	57	6	1
Mujeres/10	7	3	0	0	0	0	0
Hombres/109	0	24	2	19	57	6	1

#### 4. Mantenimiento eléctrico

##### Taller Eléctrico

Trabajadores	Ayudante de Operario	Ayudante de Operario especialista	Bodeguero	Operario de primera	Operario especialista	Cabo de oficios	Mayordomo	Jefe "B" de Talleres
General/106	18	21	2	36	21	6	1	1
Mujeres/18	16	0	0	2	0	0	0	0
Hombres/88	2	21	2	34	21	6	1	1

#### 5. Mantenimiento civil, está compuesto por 4 talleres:

##### Taller de Albañilería

Trabajadores	Ayudante de Operario especialista	Ayudante de Operario	Bodeguero	Operario de primera (aislamiento)	Operario de primera (albañil)	Operario de segunda (albañil)	Operario de segunda (albañil)	Operario especialista	Cabo de oficios	Mayordomo	Jefe "D" de Talleres
General/33	2	6	1	8	4	3	4	1	2	1	1
Mujeres/5	0	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Hombres/28	2	3	1	8	4	3	2	1	2	1	1

##### Taller Carpintería

Trabajadores	Ayudante de Operario	Bodeguero	Operario de primera	Operario de segunda	Cabo de oficios	Jefe "D" de Talleres
General/27	5	1	9	10	1	1
Mujeres/5	4	1	0	0	0	0
Hombres/22	1	0	9	10	1	1

Taller de Pintura

<b>Trabajadores</b>	<b>Ayudante de Operario</b>	<b>Ayudante de Operario especialista</b>	<b>Bodeguero</b>	<b>Operario de primera</b>	<b>Operario de segunda</b>	<b>Operario especialista</b>	<b>Cabo de oficios</b>	<b>Jefe "D" de Talleres</b>
General/41	5	2	1	8	21	2	1	1
Mujeres/3	1	0	0	0	2	0	0	0
Hombres/38	4	2	1	8	19	2	1	1

Cuadrillas Aux. Patios y Maniobras

<b>Trabajadores Base</b>	<b>Obrero general</b>	<b>Bodeguero</b>	<b>Cabo de tercera</b>	<b>Cabo especial-talleres generales</b>	<b>Mayordomo</b>
General/82	62	1	12	6	1
Mujeres/34	33	0	1	0	0
Hombres/47	29	1	11	6	1

## Bibliografía

Alonso, Angelina y Carlos Roberto López

1986 *El sindicato de trabajadores petroleros y sus relaciones con Pemex y el Estado, 1970-1985*, México, El Colegio de México.

Balderas Arrieta, Irma

2006 *Mujeres Trabajadoras en América Latina. México, Chile y Brasil*, México, Plaza y Valdés.

Bazán, Lucía

1999 *Cuando una puerta se cierra cientos se abren. Casa y familia: Los recursos de los desempleados de la refinería 18 de Marzo*, D.F, México, Antropologías CIESAS.

Belmont C., Edgar

2014 “La reforma laboral en México: La mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales” *Nueva Antropología*, Distrito Federal, México, Vol. XXVII, núm.80, enero-junio, Asociación Nueva Antropología A.C., pp. 35-58.

2018 “La conversión productiva en el sector energético: cambio en las reglas y ajustes en la correlación de fuerzas”, en Edgar Belmont Cortés, Eleocadio Martínez, Georgina Rojas (comp.); *Emerger de los escombros. Nuevos contextos y actores de la reestructuración productiva en México*; México, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de Nuevo León, Plaza y Valdés Editores, pp. 53-74.

Beruad, André

2012 “La llegada de las mujeres a las actividades tradicionalmente masculinas. ¿Transformación de las identidades?” en: Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coord.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, México, Anthropos, UAM-Iztapalapa.

Boschetti, Alejandra

2015 “El impacto de la implementación de políticas de género en la industria petrolera. El caso Neuquino”, *La aljaba*, Vol. 19, Luján, Buenos Aires, Argentina.

Bourdieu, P.

1999 *Meditaciones pascalianas*, Barcelona, Anagrama.

2000a, *Cosas Dichas*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Gedisa.  
2000b, *Poder, Derecho y Clases Sociales*, España, Editorial Desclée de Brouwer, S.A.

Butler, Judith

2001 *El género en Disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, México, Editorial Paidós Mexicana, S. A.

Castel, Robert,

1997 *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Buenos Aires, Argentina, Paidós.  
2010 *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protección, estatuto del individuo*, Buenos Aires, Argentina, Fondo de Cultura Económica.

Cárdenas G, Jaime

2009 “En defensa del petróleo”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas*, México, Serie Doctrina Jurídica, núm. 522, UNAM, consultado en 2016, disponible en [<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2729/2.pdf>]

Collado, Patricia Alejandra

2009 “Visibilidad e invisibilidad. Acerca del trabajo y las mujeres”, *Revista Katálisis*, Santa Catarina, Brasil, vol. 12, núm. 2, julio-diciembre, Universidad Federal de Santa Catarina, pp. 178-187.

*Contrato Colectivo de Trabajo*

2003 celebrado entre PEMEX y STPRM, México.  
2005 celebrado entre PEMEX y STPRM, México.  
2009 celebrado entre PEMEX y STPRM, México.  
2013 celebrado entre PEMEX y STPRM, México.  
2015 celebrado entre PEMEX y STPRM, México.  
2017, celebrado entre PEMEX y STPRM, México.

Coriat, Benjamin

2000 *El taller y el cronometro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México, Siglo Veintiuno editores.

Crozier, Michael y Erchard Friedberg

1990 *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza Editorial Mexicana.

De la Garza T., Enrique

2003 “La Flexibilidad del trabajo en América Latina”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Colegio de México, Fondo de Cultura Económica.

2012 “La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global, en Juan Carlos Celis Ospina (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*, Medellín, Colombia, Escuela Nacional Sindical.

De la O, M. Eugenia

1995 *Maquila, Mujer y cambios productivos: estudio de caso en la industria maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua*, tesis doctoral, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

De la O, María Eugenia y Rocío Guadarrama

2006 “Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina” en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, España, Anthropos.

Douglas, Mary

1973 *Pureza y Peligro*, España, Siglo Veintiuno editores.

Echaiz, Daniel Moreno

2008 “El contrato de Outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Chile, Vol. XLI, núm. 122, mayo-agosto, pp. 763-793.

Emirbayer, Mustafa y Ann Mische

1998 “What Is Agency?”, *The American Journal of Sociology*, Vol. 103, N° 4, Jan, pp. 962-1023.

Federici, Silvia

2015 *Calibán y la bruja, Mujeres, cuerpos y acumulación originaria*, México, Tinta Limón Ediciones, Pez en el árbol.

Ferguson, James,

2006 “The Anti-Politics Machine”, en Aradhana Sharma y Akhil Gupta (edit.), *The Anthropology of state*, Inglaterra, Blackwell Publishing.



Figari, Claudia y Hernán M. Palermo

2010 “Disciplina, precarización y subjetividades en la industria petrolera”, en: Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coord.), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México, CLACSO, UAM-Iztapalapa, Plaza y Valdés, pp. 227-248.

Fribarren Sierra, Carlos

1944 *Puertos Libres Mexicanos*, Salina Cruz, Oaxaca, México.

Gabayet, Luisa

2006 “Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo”, *Desacatos*, núm. 21, mayo-agosto, CIESAS.

García Andrade, Adriana

2009 “La teoría de la estructuración y su observación desde la acción: los límites del análisis”, *Estudios Sociológicos*, Distrito Federal, México, Vol. XXVII, núm. 79, El Colegio de México, A. C., pp. 31-6.

García, Brígida

2002 “Estructuración económica. Trabajo y autonomía femenina en México”, en Elena Urrutia (coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, El Colegio de México, pp. 87-120.

García, Evangelina

2008 *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual*, PNUD, San Salvador.

Gersheson, Antonio

2008 “Hechos históricos importantes del petróleo en México”, en José A. Suárez del Real (coord.), *El petróleo de la historia y la cultura de México*, México, Grupo Parlamentario del PRD en la LX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, pp. 57-61.

Giddens, Anthony,

2011 *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Buenos Aires, argentina, Amorrortu editores.

Godelier, Maurice

1998 *El enigma del Don*, Paidós, Madrid, España.

González, Rodarte Jorge

2001a “Crónicas del sindicalismo petrolero: la sección 36 de Reynosa”, *El Cotidiano*, México, UAM-Azcapotzalco.

2001b “El sindicalismo petrolero mexicano en perspectiva 1911-1989”, *Perspectivas históricas*, México, Centro de Estudios Históricos Internacionales A.C, julio-diciembre, pp. 11-156.

González R., José de Jesús

2013 “Refinerías en México. Retos y posturas para una revisión en el ámbito legislativo”, *Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, México, núm. 160.

Guadarrama Rocío, Alfredo Hualde y Silvia López (coord.)

2012 “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórica-metodológica”, *Revista Mexicana de Sociología*, México, Año 74, núm. 2, abril-junio, UNAM Instituto de Investigaciones Sociales, pp. 213-243.

2016 *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*, México, UAM.

Guadarrama, Rocío

2007 “Estereotipos, transacciones y rupturas en los significados del trabajo femenino. Nuevos campos de investigación”, Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, México, Anthropos, UAM-Iztapalapa.

Guillén R., Héctor

2013 “México: de la sustitución de importaciones al nuevo modelo económico”, *Comercio Exterior*, Vol. 63, Núm. 4, julio-agosto.

Gutiérrez R., Roberto

2008 “La política petrolera foxistas y la reforma energética”, *Análisis Económico*, México, núm. 52, vol. XXII.

Harvey, David

1998 *La condición de la Posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Buenos Aires, Argentina, Amorrortu editores.

Hernández Ramos, Dionisio

1992 “Apuntes para una historia (Salina Cruz en la Revolución Mexicana)”, *Salina Cruz hoy*, México, núm. 2, septiembre-octubre.

Herrera Román, Jorge

1998 *Apuntes históricos de la sección 38 del STPRM*, julio, Salina Cruz, Oaxaca, México.

Hualde A., Alfredo

2007 “Mujeres y trabajo técnico en la industria maquiladora. Identidades y trayectorias profesionales” en: Rocío Guadarrama y José Luis Torres (coords.), *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas*, México, Anthropos, UAM-Iztapalapa.

2017 *Más trabajo que empleo: Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*, Tijuana, México, El Colegio de la Frontera Norte.

Iglesias, Norma

1986 *La flor más bella de la maquila*, Tijuana, México, Centro de Estudios del Norte de México/Secretaría de Educación Pública.

1983 Leñero, M. Estela, *El Huso y el Sexo. La mujer obrera en dos industrias de Tlaxcala*, tesis para acreditar las asignaturas Investigación de Campo y Seminario de Investigación, UAM unidad Iztapalapa, D.F., México.

Juárez Cao, Alexis

2017 “Los efectos de la reforma energética 2013 en la Reestructuración administrativa del corporativo de PEMEX y PEMEX exploración y producción”, *El Colegio de México*, Publicación del Programa de Energía, año 2, núm.2, abril.

Lagarde, Marcela

2014 *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, D.F, México, Siglo XXI Editores.

Legorreta, Jorge

1984 *La autoconstrucción de vivienda en México. El caso de las ciudades petroleras*, México, Centro de Ecodesarrollo.

López Gurrión, Ricardo

1976 *Efemérides Istmeñas*, México.

Loyola D., Rafael y Liliana Martínez Pérez

1994 “Petróleos Mexicanos: la búsqueda de un nuevo modelo empresarial”, *Estudios Sociológicos*, XII, núm. 35.

Meyer, Lorenzo

2009 *Las raíces del nacionalismo petrolero en México*, México, Ediciones Océano.

Monreal Á., Ricardo

2008 “El petróleo en la historia y en la cultura de México”, en José Alfonso Suárez del Real y Aguilera (coord.), *El petróleo en la historia y la cultura de México*, México, Grupo parlamentario del PRD en la LX Legislatura de la cámara de diputados del congreso de la unión, pp. 63-68.

Moreno, Saúl H.

2007 *Dilemas petroleros. Cultura, poder y trabajo en el Golfo de México*, México, Publicaciones Casa Chata, CIESAS.

Muñiz T., Leticia

2012 *Los (ex) trabajadores de YPF. Trayectorias laborales a 20 años de la privatización*, Buenos Aires, Argentina, Espacio Editorial.

2015 “El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones”, *Revista Pilquen*, Sección Ciencias Sociales, Argentina, Vol. 18, núm.1, pp. 1-14

2016 “Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo”, *Papeles de Trabajo*, Centros de Estudios Interdisciplinario en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural, Argentina, núm. 31, julio, pp. 65-78.

Navarro, Alejandro A.

2007 “La reestructuración organizacional de Petróleos Mexicanos”, *Centros de Estudios sociales y de Opinión Pública*, México, Documento de Trabajo, núm. 25.

2008 “Actores y decisiones en la reforma administrativa de PEMEX”, *Centros de Estudios sociales y de Opinión Pública*, México, Documento de Trabajo núm. 45.

Nisbet, Robert

2003 *La formación del pensamiento Sociológico I*, Buenos Aires, Argentina, Amorrortu editores.

Novelo, Victoria

1989 “Las Fuentes de Poder de la Dirigencia Sindical en Pemex”, *Corporativismo y Modernidad*, México, núm. 28, marzo-abril.

1991 *La Difícil Democracia de los petroleros*, México, Ediciones el Caballo, CIESAS.

Nuijten, Monique

2003 *Power, Community, and the State*, Inglaterra, Pluto Press.

Oropeza, Miguel A.

2010 *El sector de petróleo y gas en México y el mundo. Un estudio empírico comparativo de la eficiencia de Petróleos Mexicanos a nivel internacional*, México, Universidad de Aguascalientes.

Orozco, Lourdes

1978 “Explotación y fuerza de trabajo en México: los trabajadores transitorios”, *Cuadernos Políticos*, México, núm. 6, abril-junio, Editorial Era, pp. 65-74

1983 Ortiz G, Mario, *El proceso de industrialización en Salina Cruz y sus efectos en una localidad pesquera y salinera*, tesis área: Estructura Productiva, Instituto de Investigaciones Sociológicas, UABJO, febrero, Oaxaca, Oaxaca, México.

Pérez, Ana Lilia

2006 “Proyecto foxista. Sucesión transexenal en Pemex”, *Revista Contralínea*, México, año 4, núm. 54, abril.

1982 Padilla, Cristina, *La mujer y la industria maquiladora: el caso de Jalisco*, tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO, México.

Pollert, Anna

1994 *¿Adiós a la Flexibilidad?*, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Prevot-Schapira, Marie-France

2009 “Istmo de Tehuantepec: el archipiélago petrolero, territorios entre lo nacional y lo local”, en: Emilia Velázquez (coord.), *Istmo Mexicano, una región inasequible. Estado, Poder locales y Dinámicas Espaciales (XVI-XXI)*, México, Publicaciones Casa Chata, CIESAS.

Quital, 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.

2011 Ramírez Atisha, Gabriel G., *Infraestructura de hidrocarburos y sistema productivo en la Ciudad de México (1970-2008)*, tesis de maestría en Estudios Urbanos, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, El Colegio de México, México.

Reyes, Érick D.

2008 “Ignorancia y conservadurismo: La iniciativa antihistórica de Felipe Calderón”, en José A. Suárez del Real, *El petróleo en la historia y la cultura de México*, D.F, México, Grupo Parlamentario del PRD en LX Legislatura de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión.

Rodríguez P., Víctor

2010 “Contratos de servicio múltiples en Pemex: eficacia, eficiencia y rentabilidad”, *Revista Problemas del Desarrollo, México*, vol. 64, núm.164, octubre-diciembre, pp. 119-140.

Rosendo, Josué

2018 “La calificación del ingeniero petrolero como eje de disputa en el marco de transformación Pemex y la formación profesional”, Edgar Belmont Cortés, Eleocadio Martínez, Georgina Rojas (comp.); *Emerger de los escombros. Nuevos contextos y actores de la reestructuración productiva en México*; México, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de Nuevo León, Plaza y Valdés Editores, pp. 218-231.

Rousseau, Isabelle

2008 “La reorganización de Petróleos Mexicanos. Visiones encontradas sobre la gobernanza de una empresa pública (1986-2006)”, en Fontaine, Guillaume y Alicia Puyana, (coord.), *La guerra del fuego. Políticas petroleras y crisis energética en América Latina*, Quinto, Ecuador, FLACSO Ecuador.

Rubio C., Jesús

2017 “Sindicalización y precariedad laboral en México”, *Región y Sociedad*, México, año XXIX, núm. 68.

Sewell, William H.

2006 “Una Teoría de Estructura: Dualidad, Agencia y Transformación”, *ARXIOUS de Ciencias Sociales*, Núm. 14, junio, pp.145-176.

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)

2000 *Acta constitutiva y estatutos generales*, México, pp. 303.

2014 Uribe Pineda, Candi, *Trabajadores de pico y pala, pelones y zanahorias. Experiencias laborales históricas de trabajadores temporales en la refinería de Pemex en Salamanca, Guanajuato 1945-2013*, tesis de doctorado en Ciencias Sociales especialidad Estudios Rurales, Centro de Estudios Rurales, El Colegio de Michoacán, Zamora, Michoacán, México.

2002 Uribe, Manuel, *Identidad étnica y mayordomía en una zona de alta concentración industrial. El caso de los nahuas, popolucas y zapotecas del Istmo Veracruzano en el siglo XIX*, tesis de doctorado en Historia y Estudios Regionales, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigación Histórico Sociales, octubre, Xalapa, Veracruz, México.

Urrutia, Elena

2002 *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas*, México, El Colegio de México.

Vargas, Rosío y Miguel Morales Udaeta

2011 *La renta petrolera y la construcción de regímenes no propietarios: El caso Pemex*, México, UNAM-Centro de Investigaciones sobre América del Norte.

Weber, Max

2007 *Sociología del poder. Los tipos de dominación*, Madrid, España, Edición de Joaquín Abellán, Sociología Alianza Editorial.

Wydler, Agustín

2005 “Mutación del Trabajo, Identidad y Posfordismo: Precisiones Metodológicas y Apuestas Conceptuales”, *ASET*, 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Zerilli, Linda

2008 *El feminismo y el abismo de la libertad*, Buenos Aires, Argentina, Fondo de Cultura Económica.

- 2000 “Flexibilidad, trabajo y mujeres”, *Región y Sociedad*, Hermosillo, México, Vol. XII, núm. 19, enero-julio, El Colegio de Sonora.
- 2011 *Trayectorias Laborales de los inmigrantes en España*, Barcelona, Obra Social “La Caixa”.
- s.f. “Nacimiento de un nuevo Puerto”, *Salina Cruz*, Salina Cruz, Oaxaca, México, Casa de la Cultura.

### Documentos

Audelo, Jorge M.

- 2005 “Sobre el concepto de corporativismo: una revisión en el contexto político mexicano actual”, UNAM, consultado en 2016, disponible en <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1627/5.pdf>>

Colohua Ramírez, Verónica,

- s.f, *Ingeniería de Proyectos*, consultado en agosto 2019, disponible en <<https://sites.google.com/site/veronicacolohuaramirez/actividades/refinerias-en-mexico>>

García H., Juan

- 2017 “Deuda de Pemex creció más de 145% entre 2012 y 2017”, *Sol de México*, 18 de diciembre, México, disponible en <<https://www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/deuda-de-pemex-crecio-mas-de-145-entre-2012-y-2017-538080.html>>

Domínguez, Gonzalo

- 2016 “Firma Arrendal y SITRACE obra por Imdd”, *El Imparcial*, 4 de abril.

Flores, Z. y Hernández, P.

- 2016 “Pemex arrasa con empleo entre estados”, *El financiero*, 15 de marzo, disponible en <<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/pemex-arrasa-con-empleo-en-tres-estados>>

Padilla y Sotelo, Lilia S. y R. Alejandrina De Sicilia Muñoz

- 2018 “El puerto de Salina Cruz: Zona económica especial, futuro incierto”, UNAM, México, disponible en <<http://ru.iiec.unam.mx/3870/1/029-Padilla-De%20Sicilia.pdf>>



Pérez, Daniel

2017 “PEMEX aplazó seis meses obras urgentes en Salina Cruz”, En Marcha. Realidad Municipal de Oaxaca, disponible en [http://www.revistaenmarcha.com.mx/reportaje/565-pemex-aplazo-seis-meses-obras-urgentes-en-salina-cruz.html]

Morales, Ricardo

2017 “Empresa brasileña Petrobras cerró 2016 con pérdidas de más de 4.5 millones”, Sputnik, 22 de marzo, disponible en <https://mundo.sputniknews.com/economia/201703221067772626-petrobras-pedidas-brasil/>

Nájar, Alberto

1999 “Historias del país que ya cambió. El ensueño del líder”, La Jornada, 31 de enero, disponible en <<http://www.jornada.com.mx/1999/01/31/mas-najar.html>>

Zavala, Carlos J.

2017 “Mueren 11 trabajadores en menos de 4 años por incidentes en Pemex”, El Universal, 30 de julio, disponible en <<https://oaxaca.eluniversal.com.mx/municipios/30-07-2017/mueren-11-trabajadores-en-menos-de-4-anos-por-incidentes-en-pemex>>

Petróleos Mexicanos

2006 *Términos usados en la Industria Petrolera*, disponible en <[http://ebdi.pemex.com/bdi/docs/Diccionario\\_marzo2006-4\\_en.pdf](http://ebdi.pemex.com/bdi/docs/Diccionario_marzo2006-4_en.pdf)>

2008 *Memoria de Labores*, disponible en <[https://www.pemex.com/acerca/informes\\_publicaciones/Paginas/memorias\\_labores.aspx](https://www.pemex.com/acerca/informes_publicaciones/Paginas/memorias_labores.aspx)>

2011 *Informes Responsabilidad Social*, disponible en <[www.pemex.com](http://www.pemex.com)>

2012 *Reglamento de labores. Obrero general*. Acuerdo N° CNMT-RL-08.61.07-01-0002-02.

2016a *Informe de Sustentabilidad*, disponible en <[https://www.pemex.com/etica-e-integridad/sustentable/informes/Documents/inf\\_sustentabilidad\\_2016\\_esp\\_verificacion.pdf](https://www.pemex.com/etica-e-integridad/sustentable/informes/Documents/inf_sustentabilidad_2016_esp_verificacion.pdf)>

2016b *Informe Anual 2015*, disponible en <[https://www.pemex.com/acerca/informes\\_publicaciones/Documents/Informe-Anual/Informe\\_Anual\\_2015.pdf](https://www.pemex.com/acerca/informes_publicaciones/Documents/Informe-Anual/Informe_Anual_2015.pdf)>

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)

2008 *Programa de Cultura Institucional*, México, disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\_download/101098.pdf]

*Diario Oficial de la Federación*

2015 Ley Federal del Trabajo, México, disponible en <[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)>

Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED)

2007 “Presidentes municipales de Salina Cruz, Oaxaca”, disponible en <<http://www.inafed.gob.mx/work/enciclopedia/EMM20oaxaca/municipios/20079a.html>>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi)

s.f “Petróleo”, disponible en <<http://cuéntame.inegi.org.mx/impresion/economía/petróleo.asp>>

Modelo de Educación para la Vida y el Trabajo (MEVyT)

s.f “La industria petrolera en México”, Cursos y Materiales, SEP, disponible en <<http://www.cursosinea.conevyt.org.mx/cursos/riquezas/recursos/revista/revista23.htm>>

2012 “La CTM, cada vez más débil”, Boletín INFOMAIL Laboral, 23 de febrero, disponible en <<https://www.boletin-infomail.com/2012/02/la-ctm-cada-vez-más-débil.html>>

2013 “Perfil: ‘La Quina’ (1922-2013): ascenso y caída del líder sindical de Pemex”, Aristegui noticias, 11 de noviembre, disponible en <<https://aristeguinoticias.com/1111/mexico/la-quina-1922-2013-ascenso-y-caida-del-lider-de-sindical-de-pemex/>>

2014 “Patrimonio intangible y valores en la cultura industrial de Monterrey”, gestionpolis, disponible en <<https://www.gestiopolis.com/patrimonio-intangible-y-valores-en-la-cultura-industrial-de-monterrey/>>

2017 “Un muerto y nueve heridos, saldo de incendio en refinería de Oaxaca”, El Economista, 15 de junio, disponible en <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Un-muerto-y-nueve-heridos-saldo-de-incendio-en-refineria-de-Oaxaca-20170615-0111.html>>

2018 “Tras siniestro en refinería de Salina Cruz, Pemex comprobó 409 mdp”, El Universal, 2 de diciembre, disponible en <<http://oaxaca.eluniversal.com.mx/estatal/02-12-2018/tras-siniestro-en-refineria-de-salina-cruz-pemex-no-comprobo-409-mdp>>

ICA Flúor, S. de R.L. de C.V., disponible en <<https://www.bnamericas.com/company-profile/es/ica-fluor-s-de-rl-de-cv-ica-fluor>>

Química Apollo S.A. de C.V., disponible en <<http://www.quimicaapollo.com.mx/index.php?page=ProductosServicios.LineasNegocio.Refinacion>>

Goltra del Istmo S.A. de C.V., disponible en <[https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced\\_empresa.asp?siem\\_id=2934104&cadenas=0](https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced_empresa.asp?siem_id=2934104&cadenas=0)>

Marley Mexicana S.A. de C.V., disponible en <<https://paginas.seccionamarilla.com.mx/marley-mexicana-sa-de-cv/torres-de-enfriamiento/distrito-federal/ciudad-de-mexico/miguel-hidalgo/polanco>>

SEYLU del Istmo S.A. de C.V., disponible en <[https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced\\_empresa.asp?siem\\_id=2930949&cadenas=0](https://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ced_empresa.asp?siem_id=2930949&cadenas=0)>

### Pláticas informales y cuestionarios

Auxiliar -subcontratada- de ICA Flúor, Cuestionario y platica informal, 31 de diciembre de 2015, Salina Cruz, Oaxaca.

Delegada del sindicato de `mano de obra´ afiliada a la CTM, Platica informal, 19 de Julio 2016, Salina Cruz, Oaxaca.

Ingeniera Civil de base en ICA Flúor, Platica informal, 4 de mayo 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Jubilado del Comité Ejecutivo de la Sección 38 del STPRM, Platica informal, 2 de junio de 2016, Salina Cruz, Oaxaca.

Karo, Ingeniera civil -subcontratada-, Cuestionario, 17 de junio de 2016, Salina Cruz, Oaxaca.

Niz, Ingeniera química -subcontratada-, Cuestionario, 18 de julio de 2016, Salina Cruz, Oaxaca.

Obreras generales de Patios y Maniobras, Platica informal y grupal, 17 de mayo de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Olivia, Ayudante de Operario de Mecánica de base y sindicalizada, Cuestionario, 13 de junio de 2016, Salina Cruz, Oaxaca.

Sr. Gómez, Norma y Chico, Bomberos B y Ayudante de Bombero, Platica informal, 5 de junio 2017, Visita Casa de Bomba N° 4, Boyal, Refinería, Salina Cruz, Oaxaca.

Sr. Gómez, Norma y Chico, Bomberos B y Ayudante de Bombero, Platica informal, 25 julio 2017, Visita Casa de Bomba N° 4, Boyal, Refinería, Salina Cruz, Oaxaca.

### Entrevistas

Cabo de Tercera de Patios y Maniobras, Trayectoria laboral -incompleta-, 03 de julio de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Grupo focal, 3 de agosto 2017, Taller Mecánica de Piso en la Refinería, Salina Cruz, Oaxaca.

Grupo focal, 4 de agosto 2017, Taller Mecánica de Piso en la Refinería, Salina Cruz, Oaxaca.

Ingeniera química -Laboratorista-, Trayectoria laboral, 26 de abril de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Ingeniera química -servicios técnicos-, Trayectoria laboral, 04 y 18 de mayo del 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Karo, Trayectoria laboral a Ingeniera civil, 07 de abril de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Karo, Trayectoria laboral a Ingeniera civil, 09 de agosto de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Niz, Trayectoria laboral a Ingeniera química, 15 de marzo de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Niz, Trayectoria laboral a Ingeniera química, 23 de marzo de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Niz, Trayectoria laboral a Ingeniera química, 29 de marzo de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Norma, Trayectoria laboral a Operadora de Tercera de Boyal, 19 de mayo del 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Olivia, Trayectoria laboral a Operaria de Segunda de Mecánica de Piso, 05 de abril de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Olivia, Trayectoria laboral a Operaria de Segunda de Mecánica de Piso, 26 de abril de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Obrera general de Patios y Maniobras, Trayectoria laboral -incompleta-, 27 de junio de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Sara, Trayectoria laboral a Ayudante de Operador Especialista de Mecánica de Piso, 12 de julio de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Vian, Trayectoria laboral a Ingeniera química, 17 de marzo de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Vian, Trayectoria laboral a Ingeniera química, 06 de abril de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.

Vian, Trayectoria laboral a Ingeniera química, 27 de abril de 2017, Salina Cruz, Oaxaca.