



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina
La sociología en tiempos de cambio

ENTRE LA PRECARIEDAD Y LA ESTRATEGIA

LAS TRABAJADORAS EN EL PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN LABORAL EN PEMEX

Daniela Matías Sánchez

daniela.massan@gmail.com

CIESAS

México



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

RESUMEN

La presente investigación plantea conocer el proceso laboral que han experimentado las trabajadoras de la Refinería de Petróleos Mexicanos (PEMEX) ubicada en Salina Cruz, Oaxaca. La intención es analizar aquellos aspectos que las trabajadoras deben y llevan a cabo en el ámbito del trabajo no sólo para cumplir con un perfil e itinerarios en aras de la producción, sino también para transitar por distintos acontecimientos, posiciones y aprendizajes en la estructura laboral petrolera.

En este proceso laboral, las trabajadoras se caracterizan por la presencia de dos sistemas de contratación: el formal, representado por el contrato colectivo, y el flexible, asociado a la heterogeneidad ocupacional. De ahí que la investigación se observa en el marco de la reestructuración económica aprobada con la reforma energética en el 2013, período que denominaré a partir del término transición. La reestructuración se muestra crucial al contextualizar el ingreso del modelo flexible al esquema laboral petrolero, la continuidad de PEMEX como empresa paraestatal y la conservación del sistema burocrático sindical (STPRM).

Es por ello, que el tránsito de las trabajadoras no se observa como algo progresivo, al contrario, es posible que este compuesto de contrariedades, es decir, de incertidumbres y a su vez de seguridad. Por lo que interesa ver ¿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”?



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

ABSTRACT

The present investigation proposes to know the labor process that the workers of the Refinery of Petróleos Mexicanos (PEMEX) located in Salina Cruz, Oaxaca, have experienced. The intention is to analyze those aspects that workers must and do in the field of work not only to meet a profile and itineraries for the sake of production, but also to travel through different events, positions and learnings in the structure oil industry

In this labor process, the workers are characterized by the presence of two contracting systems: the formal, represented by the collective contract, and the flexible, associated with the occupational heterogeneity. Hence, the research is observed within the framework of the economic restructuring approved with the energy reform in 2013, a period that I will name from the term transition. The restructuring is crucial in contextualizing the income of the flexible model to the oil labor scheme, the continuity of PEMEX as a parastatal enterprise and the preservation of the bureaucratic union system (STPRM).

It is for this reason, that the transit of the workers is not observed as something progressive, on the contrary, it is possible that this compound of setbacks, that is to say, of uncertainties and at the same time of security. So it is interesting to see how the labor trajectories of the workers are constructed and transformed within the framework of the restructuring of PEMEX and the social schemes of the "feminine"?

Palabras clave

Trabajadoras, Reestructuración, Precarización.

Keywords

Women workers, Restructuring, Precarization



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Petróleos Mexicanos registró durante el 2010 un total de 184, 090 trabajadores de base en todo el país, siendo un 76% el personal masculino y un 24% el femenino. En tanto, para el 2011 el total de la plantilla laboral se redujo a 142, 330. Este descenso no generó una gran variación en la distribución por género al registrar un 75% por parte del personal masculino y un 25% del femenino (PEMEX Informes Responsabilidad Social, 2010-2011). Este escenario, otorgado por el informe anual de PEMEX, permite vislumbrar, a grandes rasgos, el nivel de participación de las mujeres en la industria petrolera; sin embargo, carece de detalles que esbozen el régimen contractual que poseen, los espacios donde laboran y, principalmente, sus tránsitos por distintos acontecimientos, posiciones y aprendizajes en la estructura de PEMEX.

Es por ello, que surge mi inquietud por conocer el proceso laboral que han experimentado las trabajadoras en esta industria. Una participación que no sólo se reduzca a datos estadísticos, los cuales se limitan a cumplir con “la cultura institucional de la no discriminación y equidad de género” (PEMEX, Informe Responsabilidad Social, 2011) al contabilizar el porcentaje de la presencia de la trabajadora en la empresa, más no evidenciar las formas en que contribuyen, se adecuan, negocian o incluso resisten en el espacio laboral.

A la par del interés por el tránsito de la trabajadora en PEMEX, di cuenta que la empresa está en una tercera reestructuración a partir de la reforma energética aprobada en el 2013. Momento que constituye una bifurcación al abrir una encrucijada imprevisible (Muñiz, 2012), al desconocer cuándo concluirá y los resultados que traerá de manera definitiva. De ahí la importancia de incluirla, al evidenciar que el tránsito laboral no implica un movimiento progresivo sino una composición de contrariedades, de instantes de incertidumbres o de seguridad, al estar intersectado por distintos niveles estructurales: el mercado, la organización de la empresa, las condiciones de la trabajadora y, en este caso particular, la reestructuración. Entonces, la investigación plantea 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”?



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Para lógralo decidí ubicar el estudio en una de las áreas de PEMEX, la Refinación, específicamente la refinería “Ing. Antonio Dovalí”¹ localizada en la ciudad de Salina Cruz, Oaxaca. La delimitación partió de una decisión metodológica, al no poder abarcar todas las áreas que componen PEMEX, y analítica, al elegir un espacio “propio de” lo masculino, lo técnico-productivo, con el propósito de comprender la intervención de los esquemas de género² en lo laboral.

El proceso de delimitación se prolongó hasta el esquema laboral de la refinería. Primero, por la diversidad contractual, al poseer trabajadores de confianza para puestos de jefatura, trabajadores agremiados al STPRM³ y los trabajadores subcontratados⁴ de PEMEX que brindan servicio a partir de una empresa *outsourcing*⁵.

Segundo, por la distribución organizacional, la cual depende del tipo de contratación; por ejemplo, los trabajadores de contrato directo con PEMEX (confianza y del STPRM) se distribuyen en dos sectores, el administrativo y el industrial. Siendo este último, el sector compuesto por la unidad de mantenimiento y las plantas de producción, áreas encargadas en la conservación y operación, respectivamente, de las distintas fases que posee la refinación del petróleo. En tanto, las *outsourcing* al adquirir contratos de servicios con PEMEX para la construcción y mantenimiento de las plantas de producción, condicionan a sus trabajadores a desempeñarse en el área industrial de la refinería.

Ante los distintos niveles de estructura laboral que posee la Refinería, decidí delimitar el análisis al personal femenino que labora en el área industrial. Ello incluyó a las trabajadoras del STPRM y a las subcontratadas ubicadas en la unidad de mantenimiento y operación. La inclusión de ambos

¹ La refinería “Ing. Antonio Dovalí” contó en el 2015 con 2, 587 trabajadores con contratación directa con PEMEX-Refinación. Siendo 697 el personal femenino y 1, 890 el masculino. En el 2017, la refinería contó con 2376 trabajadores de base y agremiados a la STPRM, de donde la unidad de mantenimiento de la Refinería está compuesta por un total de 1041 de trabajadores de base y sindicalizados, siendo 873 personal masculino y 168 femenino.

² Se entenderá por *género* la “construcción social que, a partir de las diferencias biológicas, adjudica roles y funciones predeterminadas a cada sexo en la reproducción social; [las cuales se llegan] a expresar en actitudes, comportamientos y representaciones sociales acerca de lo femenino y lo masculino” (Muñiz, 2015:2).

³ Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana

⁴ Es importante aclarar que el término de *subcontratación* se entiende como el acuerdo que especifica las obligaciones y derechos laborales del personal contratado por una empresa *outsourcing* para satisfacer los servicios solicitados, bajo un contrato de mercado, con la empresa cliente (Echaiz, 2008).

⁵ Empresa privada proveedora de servicios utilizada por la empresa cliente como “una herramienta...que procura la maximización de beneficios y minimización de costos...” durante la producción o mantenimiento de un bien (Echaiz, 2008; Balderas, 2006).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

modelos de contratación permitió situar a las trabajadoras en el marco de la reestructuración en PEMEX; mecanismo que posibilitó, primero, el ingreso de la subcontratación al sistema petrolero; y segundo, dos modos oscilantes de vivir el trabajo: el estable y el precario.

Entre lo estable y lo precario

PEMEX, desde su consolidación, tomó como base para su estructura organizacional el modelo de acumulación Ford-tylorista⁶. Esta postura le permitió acordar un contrato colectivo con el STRPM, único sistema burocrático legitimado por el Estado mexicano para acceder a la industria petrolera como fuerza de trabajo; y, con ello, a un trabajador inscripto a un colectivo: *la familia petrolera*.

El contrato, firmado desde 1938⁷ y ratificado cada dos años, ha provisto a los trabajadores afiliados a la STPRM de un sistema de garantías colectivas. Por ejemplo, una jornada de 8 horas, pago de horas extras, jubilación, servicio hospitalario y médico, vacaciones, por mencionar algunos. Para el caso específico del personal femenino que ejerza la maternidad, el convenio incluye: acceso a centros de desarrollo infantil, descanso de 45 días antes del parto y 60 días posteriores con goce de salario, derecho de dos horas de su jornada para amamantar sin perjuicio de salario, y en caso de adopción legal, descanso de 6 semanas (Contrato Colectivo, 2015).

Este sistema, acordado entre la STPRM y PEMEX, buscó desarrollar en los trabajadores “actitudes, comportamientos, opiniones y valores adecuados para el buen desempeño... [del] proceso de producción” (Quintal, 1986:109). Permitiendo, a su vez, la consolidación de la imagen de *la familia petrolera*⁸, protectora de los trabajadores sindicalizados y, con ello, la legitimidad del aparato

⁶ El modelo de producción Ford-taylorista está representado por la división de cada proceso de trabajo en movimientos parciales y organizando las tareas fragmentadas con pautas rigurosas de tiempo (Balderas, 2006; Harvey, 1998).

⁷ Fecha cuando se firma el primer Contrato Colectivo entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (Contrato Colectivo, 2015).

⁸ El sindicato, bajo la consigna de tener la obligación moral de lograr un beneficio positivo en sus agremiados, decidió no sólo actuar como protector de las condiciones laborales sino también incidir en la vida diaria del trabajador al formar Sociedades Cooperativas de Consumo (tiendas de consumo, cooperativas de transporte, funerarias, deportivos, entre otros) y organizar festejos como la Vela 25 de Enero, por mencionar una, para consolidar el imaginario del trabajador la idea de unidad y protección bajo el discurso de *familia*. (Matías, 2011).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

sindical para la conservación del contrato colectivo. Es decir, en esta configuración el colectivo es quien preserva la seguridad laboral.

Sin embargo, la seguridad está siendo cuestionada ante la llegada de la tercera reestructuración (2013), al provocar algunas suposiciones entre los medios periodísticos de los posibles cambios que traerá consigo esta nueva transición empresarial:

- Suposiciones en los medios periodísticos:

- 1) La reorganización corporativa; la cual sugiere la desaparición de las cuatro subsidiarias (PEMEX-Refinación, PEMEX-Exploración y producción, PEMEX-petroquímica, y PEMEX-gas y petroquímica básica) propuestas en 1992, para convertirse en dos empresas productivas subsidiarias y cuatro filiales⁹ (CNNExpansión, 2015). En esta nueva lógica, las filiales serían autónomas, por lo que podrían ser contratadas por empresas externas. Mientras que las productivas estarían reguladas por dependencias estatales¹⁰.
- 2) Nuevos acuerdos entre la STPRM y PEMEX ante el aumento de trabajadores por parte de empresas privadas. Por ejemplo, el convenio administrativo-sindical 10717/2013 donde se planteó “el recorte y reacomodo de la plantilla laboral sindicalizada de PEMEX...”, además de una revisión de las condiciones generales del contrato colectivo, tales como la eliminación de tiempo extra, cambio de jornadas, jubilaciones, entre otras prestaciones (Muñoz Ríos, La Jornada, 2013).

Ahora bien, en cuanto a los trabajadores subcontractados, su esquema laboral, contrario al presentado anteriormente, no cuenta con un empleo permanente ni un contrato directo con PEMEX. Dado que, son empleados eventuales de los *outsourcing* (Balderas, 2006; Echaiz, 2008). Empresas privadas de carácter polivalente¹¹ que son contratadas por PEMEX al ofrecer servicios de construcción o de

⁹ Las cuatro filiales serían: Perforación, Logística, Cogeneración y Servicios, Fertilizantes y Etileno. En tanto que las subsidiarias: Exploración y Producción, y Transformación Industrial (CNNExpansión, 2015; El Financiero, 2014).

¹⁰ La Comisión Nacional de Hidrocarburos (CNH), la Comisión de Reguladora de Energía (CRE) y la Secretaría de Energía (Sener) (CNNExpansión, 2015; El Financiero, 2014).

¹¹ Refiere a la capacidad de efectuar diferentes tareas, [por ejemplo,] manejar varias máquinas correspondientes a operaciones sucesivas, administrar tanto la programación [de una reparación como su] diagnóstico... o la calidad [del mismo]” (Balderas, 2006:31)



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

reparación en un tiempo corto y con bajo presupuesto (Balderas, 2006); además de conformar a su fuerza de trabajo bajo condiciones flexibles, en tanto que el trabajador puede:

- Tener o no un contrato. En caso de adquirir uno, éste será de carácter eventual de no más de 3 meses.
- No contar con jubilación, ni permisos con goce de salario.
- Laborar jornadas que alcanzan a exceder las 8 horas y no tener la seguridad de pago por horas extras. En caso de adquirir un pago, sería a través de otorgar tiempo de horas de descanso.
- No contar con guarderías o centros de desarrollo infantil.
- Contar con horario de comida (mañana y tarde).
- Servicio médico y un salario dependiendo de la categoría que adquieran, al proyecto al que ingresen y la empresa que dirija dicho proyecto¹². Es decir, en cuanto más pequeña sea la empresa, las prestaciones, como el salario, tenderán a ser menores o “más flexibles”.

Estas condiciones laborales, a groso modo descritas, forman parte del modelo de contratación que ha promovido el proceso de reestructuración bajo el ideal de competitividad. En este se apela por un trabajador que se conecte durante el tiempo de realización de un proyecto, y se desconte 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. La intención aquí es lograr una flexibilización en el proceso laboral, es decir, una mayor adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades de la producción de PEMEX sin el margen de seguridad social (Balderas, 2003; Harvey, 1998); en este caso, de un colectivo.

En este sentido, la presencia de ambos tipos de contratación revela parte del proceso de tránsito al nuevo régimen de organización del trabajo – del contrato colectivo a contratos eventuales-, en el cual la ausencia a la protección laboral representa un elemento clave. En otras palabras, los

¹² Información obtenida entre trabajadoras subcontratadas durante el primer periodo de campo y a través de la aplicación de un cuestionario, mayo-junio 2016.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

trabajadores de la industria petrolera estarían ante un ascenso de las incertidumbres laborales (Castel, 2003; en Guadarrama, Hualde, et., 2012).

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

Esta postura permite abandonar la tendencia de relacionar a los trabajadores de la STPRM con la idea de seguridad social; como sí el ser integrante de un sindicato y contar con un contrato colectivo te exentará de cualquier nivel de precariedad. De nuevo, lo que intento resaltar es que existen grados de precariedad, los cuales no son exclusivos a las condiciones laborales declaradas en un contrato o a los distintos tipos de empleo. Dado que existen eventos que provocan tensiones en la estabilidad laboral de los trabajadores, incluso en los empleos aparentemente seguros; como, por ejemplo, los cambios estructurales por la aplicación de la reforma energética del 2013, o los experimentados a nivel micro e intersectados por la condición de género, tal es el caso de la maternidad. Situaciones que pueden colocar a los trabajadores en un estado de incertidumbre.

Siguiendo la reflexión anterior, para advertir los distintos niveles estructurales donde transitan las trabajadoras en la refinería propuse atender su dimensión subjetiva con la intención de reconstruir las prácticas, el capital social y las competencias que utilizan en su proceso de inserción y carrera laboral. Por lo tanto, diseñé una estrategia metodológica basada en dos ejes:

- 1) La dimensión objetiva, eje encaminado a identificar la condición social y laboral de la mujer en la refinería. La condición social se enfoca en los parámetros sociodemográficos (edad,



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

estado civil, ciudad de origen, escolaridad). En tanto, la laboral está compuesta por cuatro aspectos: temporal, económico, organizativo y social.

- 2) La dimensión subjetiva, enfocada en identificar la capacidad de las trabajadoras de codificar los esquemas estructurales (PEMEX, STRPM y los *outsourcing*) y aplicarlos creativamente para dar respuesta a distintos tipos de circunstancias o problemáticas (Sewell, 2006), sin que ello conduzca necesariamente a mejorar sus condiciones laborales. Esta dimensión se obtendrá a través de las trayectorias laborales de las trabajadoras.

En este texto, me centraré específicamente en los resultados obtenidos a través de la dimensión objetiva. Ello con la intención de mostrar los matices entre la gama de condiciones laborales de las trabajadoras de la STRPM y las subcontratadas de las *outsourcing*. Cabe aclarar que, esta fase se empleó de forma exploratoria para proporcionar un esquema general en la caracterización de las trabajadoras al momento de su ingreso a la refinería. Es decir, los datos presentados no representan una conclusión, sino un inicio que permita ilustrar el entorno socio-laboral de las trabajadoras.

Dimensión objetiva

Para alcanzar el primer eje, se aplicó un cuestionario basado en las cuatro tipologías descriptivas propuestas por Guadarrama, Hualde, *et al.* (2012), las cuales adapté de la siguiente forma:

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



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

En un principio se planteó aplicar el cuestionario a dos tipos de trabajadoras de la Refinería: 1) las agremiadas a la STPRM con más de 3 años laborando en categorías técnicas productivas; y 2) las trabajadoras subcontractadas 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 encontré ninguna trabajadora que encasillara perfectamente al perfil temporal y de distribución espacial que había delimitado. ¿Colapso metodológico? No. De hecho, al aplicar los cuestionarios a trabajadoras de la STPRM, me permitió descubrir que gozaban de diversos tipos de categorías laborales: operarias de mecánica, probadoras analíticas, porteras checadoras, por mencionar algunas. Por otro lado, con las subcontractadas encontré a mujeres en espera de una contratación que utilizarían como intermediario a la CTM¹³ para acceder a las *outsourcing*, así como mujeres sin ninguna afiliación a un sindicato y con contratos vigentes.

En total se aplicaron 32 cuestionarios a trabajadoras que laboran o laboraron en la refinería, siendo: 18 trabajadoras de base y agremiadas a la STPRM; 9 trabajadoras subcontractadas y afiliadas a la CTM; y 5 trabajadoras subcontractadas sin ninguna afiliación a un sindicato.

Entre los primeros hallazgos que resaltaron durante el sondeo de las subcontractadas fue la intervención de la CTM en el proceso de contratación. Este matiz me 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 *outsourcing* (Gabayet, 2006).

Otro descubrimiento interesante fue la categoría de *transitorias*, modalidad dentro de la contratación colectiva de la 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 a la STPRM que ahora gozan de una base en PEMEX, tuvieron que experimentar por un lapso de tiempo la condición de un trabajo temporal.

¹³ Confederación de Trabajadores Mexicanos



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Las trabajadoras

Al momento de ingresar a la refinería, los cuestionarios revelaron que los parámetros sociodemográficos por parte de las sindicalizadas poseían:

- Un rango de edad entre los 22 a 38 años.
- Ninguna tendencia en el estado civil al abarcar diversos estatus: casada, viuda, divorciada, madre soltera y soltera.
- A excepción de las solteras, las demás trabajadoras poseían algún tipo de responsabilidad social: el cuidado de los hijos, los sobrinos, nietos y el hogar.
- Las solteras o madres solteras, por lo general, poseían estudios hasta el nivel superior. Aunque ninguno enfocado a la industria petrolera, sino en las áreas sociales: comunicación, contaduría, derecho y servicio social. Es decir, su ingreso no estuvo asociado al desarrollo profesional.
- Las trabajadoras con el estatus de casada, viuda o divorciada concluyeron la educación básica y, algunas, la media superior. Sin embargo, coincidieron que antes de ingresar a la refinería se dedicaban en tiempo completo a ser “amas de casa” (trabajo doméstico).

En tanto, las trabajadoras subcontratadas al momento de ingresar al ámbito laboral de la refinería registraron:

- Un rango de edad entre los 22 a 30 años.
- En el estado civil mostraron una tendencia: mujeres solteras. Tan solo tres mujeres tenían la responsabilidad de la maternidad bajo el estatus de divorciada o unión libre.
- Cuatro de las 14 trabajadoras concluyeron sus estudios hasta el nivel media superior, entre ellas se ubican las madres en unión libre. En tanto, las demás contaban con estudios al nivel superior, ubicándose la mayoría en la rama de ingeniería: civil y química. A excepción de dos, quienes poseía una licenciatura en contaduría o educación.



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- En su totalidad las mujeres poseían una historia laboral de más de 2 empleos previos a la refinería. Los empleos estaban inscritos en el rango de contratos temporales o “verbales”.
- Cuatro trabajadoras estaban en espera de su primer contrato en algún proyecto con las *outsourcing* para laborar en la refinería.
- Tres estaban en calidad de desempleadas sin intención de volver a ingresar a un proyecto asociado al área de la refinación.

Características de las condiciones laborales

Respecto a las condiciones laborales que poseían las trabajadoras sindicalizadas al ingresar a PEMEX-Refinación, se pudo dar cuenta que:

- Las mujeres ingresaron a PEMEX entre los años 2002 al 2009.
- El ingreso se realizó a través del STPRM sección 38, al haber sido recomendadas por un trabajador agremiado al sindicato. El trabajador poseía un lazo con la mujer, ya sea consanguíneo (padre) o de unión (esposo). La recomendación o herencia de la plaza laboral es parte de un beneficio que posee el trabajador sindicalizado y está legalizado por el contrato colectivo pactado entre la STPRM con PEMEX.
- Ninguna poseía algún conocimiento o habilidad previa de las actividades que se efectúan en la refinería antes de ingresar.
- En el momento del ingreso, todas las mujeres asumieron la modalidad de transitorias, fase que debieron desempeñar hasta que: 1) el trabajador que la recomendó se jubiló y le heredó su plaza; 2) el sindicato negoció y respaldó la adquisición de la base ante PEMEX, solo en caso de haber cumplido con la “labor social o militancia” previamente indicada por parte de los representantes sindicales; o 3) bien, hacer uso de los lazos con los representantes sindicales, ejemplo de compadrazgo, para agilizar el trámite de la base.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- Mientras poseían la modalidad de transitoria, solo accedían a las prestaciones sociales y legales del contrato colectivo mientras cubrían, temporalmente, una categoría¹⁴ de trabajo: secretaria, doméstica, obrera, etc.
- Las categorías que llegaron a desempeñar como transitorias eran variados, aunque dentro del esquema de lo doméstico y administrativo; incluso al adquirir el cargo de obrero general en la unidad de mantenimiento de la refinería sus actividades se reducían a la limpieza.

Por otro lado, las condiciones laborales que adquirieron las subcontratadas al ingresar a PEMEX-Refinación a través de una empresa *outsourcing* fueron:

- El año de búsqueda e ingreso a la Refinería se registró entre el 2012 al 2016.
- Todas las trabajadoras estuvieron bajo el margen de la eventualidad al percibir contratos (escrito o verbales) con una vigencia de menos de 3 meses.
- Las mujeres con profesión en las áreas de ingeniería decidieron buscar trabajo a través de *outsourcing* en la rama de la refinación con la intención de desarrollar su profesión: “...porque mi campo de estudio es en la refi, por las plantas de proceso...” (cuestionario, 13/06/2016).
- No obstante, solo dos trabajadoras lograron su incursión a una categoría laboral relacionada a su perfil profesional; mientras que las demás, alrededor de 7, alcanzaron una ocupación en las áreas administrativas, a pesar de haber solicitado empleo en empresas dedicadas a su perfil profesional: la construcción y mantenimiento en la industria petrolera.
- Las mujeres que poseen una profesión relacionada a las áreas sociales o administrativas (educación y contaduría), decidieron incursionar al ámbito de la refinación para obtener un mayor ingreso económico. Dado que los ámbitos laborales vinculados a su perfil profesional ofrecían bajos salarios y sin ningún tipo de prestación social (servicio médico y pago de horas extras).

¹⁴ Denominación correspondiente a cada puesto mediante números que representan el nivel, la especialidad y el grupo de actividad que desempeña el trabajador en la empresa (Contrato Colectivo STPRM, 2015-2017).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

- En más de la mitad de los casos, las mujeres reportaron estar afiliadas al Congreso de Trabajadores de México (CTM, Salina Cruz) por requisito o estrategia para obtener un contrato con las *outsourcing*. En ambos sentidos, la CTM representó un intermediario, ya sea para ingresar a la bolsa laboral –agente de trabajo- o afianzar la admisión.
- El ingreso y las prestaciones (pago de horas extras, servicio médico, seguro de vida, prima dominical, reparto de utilidades, etc) están determinadas por el tipo de empresa *outsourcing*, el proyecto con PEMEX y la categoría a la que logré acceder. Es decir, si la empresa es local, las prestaciones se limitan al servicio médico, o seguro de vida, o a ninguno. En cambio, si se logra ingresar a una empresa multinacional o de gran escala la trabajadora puede llegar a gozar prestaciones que abarquen: pago por horas extras, reparto de utilidades, seguro médico y seguro de vida.
- Las jornadas de trabajo pueden llegar a rebasar las 8 hrs. Por lo general, el aumento de horas en la jornada depende de las fechas límites de la entrega del proyecto establecido con PEMEX; cuanto más cerca este la fecha límite, más horas de trabajo se deben llegar a cumplir.

Reflexiones finales. El contraste

Mujeres solteras frente a *madres solteras, casadas, viudas y divorciadas*, es la primera tendencia que resalta en las condiciones sociales de las trabajadoras. Este contraste está ligado a una segunda variable, *la profesión*. Dado que, son las mujeres solteras quienes poseen mayor nivel académico, carrera profesional. Lo interesante de esta inclinación, es su ubicación contractual, pues son las mujeres bajo la subcontratación quienes presentan, en mayor número, dicha característica y, a su vez, una identificación profesional al área industrial, ingeniería: civil y química.

Es posible considerar que la disposición profesional, de este tipo de trabajadoras, motivó su intención de buscar e ingresar a la refinación al contar con conocimientos adquiridos durante su educación. No obstante, las mujeres con estudios en las áreas sociales: contaduría, pedagogía,



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

servicio social, etc; estarían exentas de esta postura. Para ello, es necesario considerar dos variables más: *las redes familiares y lo económico*.

En las redes familiares, incluso, se pueden sumar las madres solteras, casadas, viudas y divorciadas, en tanto que éste rasgo lo asumen aquellas con un lazo consanguíneo o de unión con un trabajador sindicalizado. Aunque no esté claro el motivo de su ingreso, es posible identificar el mecanismo que adquirieron para incorporarse a la estructura laboral, la STPRM; mismo que les proveyó de regulaciones a sus derechos como trabajadoras y la protección social que gozan. Sin embargo, la variable de las *redes familiares*, no evidencian los desafíos e inconsistencias que trajo consigo ingresar a la vida laboral y la obtención de los beneficios regulados por el colectivo. Es decir, ¿por qué dejaron de ser amas de casa de tiempo completo para convertirse en trabajadoras asalariadas de un nicho masculinizado?; o ¿qué dilemas enfrentaron para obtener garantías colectivas del STPRM?; o, para el caso de las mujeres solteras con estudios en las áreas sociales, ¿qué disyuntivas enfrentaron al heredar un espacio laboral con poca o ninguna relación a sus habilidades profesionales?

Ahora bien, por parte de las subcontratadas con estudios en áreas sociales, contrario a las sindicalizadas, muestran una tendencia: la adquisición de un mayor ingreso *económico* y *prestaciones sociales*. Es necesario recordar, que las subcontratadas han experimentado más de dos empleos vinculados a su desarrollo profesional, en los cuales los esquemas de precariedad se muestran con mayor intensidad. Es decir, salarios bajos y sin ningún tipo de prestación. De ahí que, lo interesante sería dar cuenta de que criterios las condujeron a observar a la industria petrolera como una mejor opción, más allá de las limitantes laborales exteriores o beneficios de PEMEX.

Quizás, su apreciación, está más ligada a la inclinación de las *outsourcing* por contratar personal femenino, sin importar su perfil profesional, para actividades en áreas administrativas; es decir, existe una predisposición en la estructura industrial de ocupar a la mujer en actividades al *servicio de los otros* (Guadarrama, 2007). Ello implicaría 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; por ejemplo, la pedagógica (Collado, 2009).



XXXI CONGRESO ALAS URUGUAY 2017

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Sin embargo, para quienes buscan enlazar el trabajo con su profesión, estas capacidades pueden llegar a ser un desafío; porque dentro del esquema técnico-productivo industrial son 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.

Esta misma lógica aparece en las trabajadoras sindicalizadas, quienes al ingresar a la refinería adquirieron actividades feminizadas: doméstico y administrativo. No obstante, se desconoce si esta situación les provoca una relación conflictiva o lo tienen tan inscrito en el cuerpo que lo identifican como parte de sus disposiciones para actuar – *habitus*- (Bourdieu, 2000) y, por lo tanto, no existe un incentivo por romper con dichos estereotipos para reducir la segmentación que impone la estructura laboral. Aun así, queda claro que el género interviene en el desempeño de la trabajadora y le provee conocimiento del lugar que puede llegar alcanzar.

Respecto a la interacción y los efectos del proceso de restructuración de PEMEX en las trabajadoras, se podría identificar partiendo del periodo de búsqueda e ingreso de las subcontratadas a la refinería, 2012 al 2016; por representar el inicio de la reforma energética (2013), así como la transición a un esquema flexible por parte de PEMEX, tal como las suposiciones periodísticas lo refieren. En contraste con las sindicalizadas, quienes al ingresar en el periodo 2002 al 2009 aún permanecían bajo la lógica contractual colectiva e, incluso, con el respaldo de la ley de género promovida en el 2006, a la cual PEMEX se sumó en el 2008 con el Programa de Cultura Institucional de la administración pública federal impulsada por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (Responsabilidad Social PEMEX, 2011).

Es posible que esta intersección aún se observe de manera preliminar, pero será en las prácticas y experiencias de las trabajadoras donde el acto comunicativo entre la estructura de PEMEX, la STPRM y las *outsourcing* se muestran con mayor claridad (Sewell, 2006).



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Bibliografía

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

Bourdieu, P. (2000), *Cosas Dichas*, Editorial Gedisa, Colección: el Mamífero Parlante Serie Mayor, Buenos Aires, Argentina.

Contrato Colectivo de Trabajo (2015), celebrado entre PEMEX y STPRM, México.

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*, Anthropos, UAM-Iztapalapa, México.

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

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

Hemerografía

Collado, P. (2009), *Visibilidad e invisibilidad: Acerca del trabajo y las mujeres*, Revista Katálysis, vol. 12, nº 2, julio-diciembre, pp. 178-187.

Gabayet, L. (2006), *Atrapadas entre la flexibilidad y la precariedad en el trabajo. Las obreras de la industria electrónica de la zona metropolitana de Guadalajara, 1988-2004*, Desacatos, Nº 21, mayo-agosto, pp. 29-50.

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

Echaiz, Daniel Moreno (2008), “El contrato de Outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. XLI, núm. 122, mayo-agosto, 2008, pp. 763-793.



**XXXI CONGRESO ALAS
URUGUAY 2017**

3 - 8 Diciembre / Montevideo

Las encrucijadas abiertas de América Latina

La sociología en tiempos de cambio

Muñiz, Leticia T. (2012), Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teóricas-metodológicas para su abordaje, ReLMeCS, vol. 2, N° 1, pp. 36-65.

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

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

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

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

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

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

“PEMEX. Informes Identificación, priorización e integración. Responsabilidad Social” (2015) http://www.pemex.com/informes/responsabilidad_social/operaciones/desarrollo.html