



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA- IZTAPALAPA

División Ciencias Sociales y Humanidades
Maestría en Estudios Sociales
Línea de Estudios Laborales

Tesis

“La construcción social de la ocupación en PEMEX. El uso de redes sociales como estrategia de acceso a la estructura laboral de la Refinería de Minatitlán, Veracruz: el caso de los trabajadores transitorios libres y sindicalizados del área de Talleres”

Alumno: *Pablo de Jesús Aquino López*

Matricula: 208380113

Director de Tesis: *Dr. Saúl Horacio Moreno Andrade*
CIESAS-Unidad Golfo

México, D.F.

Agosto de 2010

Índice

	pág.
Agradecimientos	4
Introducción	5
Capítulo 1	
Aproximaciones teóricas	
1.1 <i>Mercado interno de trabajo</i>	15
a) Especificidad de las calificaciones	16
b) La especificidad del puesto de trabajo	17
c) La formación en el trabajo	19
d) La costumbre	20
e) Proceso de internalización	23
f) Valor para los trabajadores	24
g) La rotación y su reducción	25
1.2 <i>La construcción social de mercado de trabajo, la ocupación y calificación</i>	25
1.3 <i>Las redes sociales de Granovetter y capital social</i>	30
1.4 <i>El concepto de estrategia</i>	40
1.5 <i>¿Trabajo atípico o trabajo informal?</i>	47
Capítulo 2	
La industria de la refinación en México, Istmo Veracruzano y los orígenes de la ciudad petrolera de Minatitlán	
2.1 <i>La industria de la refinación en México</i>	
2.1.1 Los derivados del petróleo en el proceso de refinación	54
2.1.2 Antecedentes	56
2.1.3 La nacionalización del Petróleo y la creación de PEMEX	60
2.2 <i>El Istmo Veracruzano y la ciudad de Minatitlán, Veracruz</i>	64
2.2.1 El surgimiento de la sección 10 de Minatitlán	69
2.2.2 La organización sindical en tres dimensiones: regional, político-administrativo y organizacional	72
2.2.3 El contrato colectivo de trabajo de los petroleros	
A) Ingreso a PEMEX	78
B) Ingreso al sindicato petrolero	80
2.3 <i>La reestructuración productiva en la industria de la refinación en México</i>	

2.3.1	La crisis del Estado Benefactor	82
2.3.2	Reconversión industrial y reestructuración laboral de PEMEX	87
2.3.3	El balance de la industria de la refinación y la reforma energética	93

Capítulo 3

El estudio de caso: “los trabajadores transitorios libres y sindicalizados del Área de Talleres de la Refinería de Minatitlán”

3.1	Las calificaciones de las categorías laborales del sindicato petrolero, ¿una capacitación externa de la empresa?	102
3.2	Las estrategias de acceso laboral intrínseco en el mercado interno de PEMEX	122
3.3	Las redes sociales y los trabajos fuera de PEMEX	129
3.4	Seguridad laboral, ¿Quién responde por los trabajadores transitorios?	145
3.5	Seguro médico de los trabajadores transitorios	150
	Conclusiones	157
	Referencias bibliográficas	162
	Referencias electrónicas	166
	Anexo	168

Agradecimientos

La investigación que presento a continuación, ha contado con el valioso apoyo de diversos actores que han influido decisivamente en la culminación de la tesis para obtener el grado de maestro en Estudios Sociales, línea Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa y que lleva por título *“La construcción social de la ocupación en PEMEX. El uso de redes sociales como estrategia de acceso a la estructura laboral de la Refinería de Minatitlán, Veracruz: el caso de los trabajadores transitorios libres y sindicalizados del área de Talleres”*.

En primer lugar quiero agradecer al Dr. Saúl Horacio Moreno Andrade por su incondicional apoyo y asesoría en dicha investigación; también quiero agradecer encarecidamente a los Doctores y Maestros por sus comentarios y sus enseñanzas a lo largo de mi formación como el Dr. Enrique de la Garza Toledo, la Dr. Marcela Hernández Romo, el Dr. Fernando Herrera Lima, el Dr. Ignacio Gatica Lara, la Dr. Alicia Lindón Villoría, el Dr. Gustavo Emerich y el Mtro. José Luis Gayosso, así como a mis compañeros de la maestría por sus aportaciones.

Este trabajo no hubiera sido posible sin el apoyo de la beca del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Agradezco también a los trabajadores transitorios que laboran en la refinería *“Lázaro Cárdenas”* de la ciudad de Minatitlán, Veracruz, por compartir conmigo su experiencia laboral y de vida.

Finalmente quiero agradecer a la familia Aquino López, López López y Zapata Andrade por su invaluable hospitalidad y afecto.

A Lydia.

Introducción

La industria petrolera en nuestro país tiene sus inicios a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, surge con ello, una clase industrial, los “petroleros”, que laboraban en los insalubres campos petrolíferos de las compañías extranjeras, en especial, de la compañía inglesa de petróleo El Águila asentada en el sureste veracruzano (región del Golfo de México).

Los petroleros, nacidos de la extracción de un recurso natural estratégico como el petróleo, se agruparon sindicalmente en la primera década del siglo XX, en un intento por defender sus reivindicaciones laborales frente a la explotación por parte de las compañías extranjeras en condiciones de trabajo ínfimas: bajos salarios frente a los trabajadores extranjeros, insalubridad en los campos petroleros y seguro médico ineficiente.

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana (STPRM) se conforma a partir de las luchas sindicales de las diversas agrupaciones obreras a lo largo del país en 1936. Ante la negativa de las compañías anglo-americanas de aceptar los convenios del contrato colectivo de trabajo, estalla la huelga general en 1937, lo cual propicia que el gobierno de Lázaro Cárdenas decrete la expropiación petrolera el 18 de marzo de 1938.

Los trabajadores transitorios han existido en los comienzos de la industria petrolera con las compañías extranjeras y con la nacionalización de la misma; su fuerza de trabajo ha sido explotada de forma permanente, en todas las fases de la producción, en todas instalaciones y oficinas de Petróleos Mexicanos, por cuanto se la ocupa en forma indiscriminada para cualquier trabajo, aunque preferentemente se le confieren los trabajos directamente productivos o las actividades más rudas, más pesadas como son las producciones y los talleres (Orozco, 1978: 70).

Algunos investigadores (Orozco, 1978; Barbosa Cano, 1979; Novelo, 1991; Moreno Andrade, 2007) han realizado estudios acerca de las condiciones laborales de los trabajadores transitorios en la industria petrolera. Esto es reflejado en sus contratos (también se llaman *“movimientos o turnos”*, en el lenguaje de los trabajadores petroleros) son reducidos o con poca demanda por parte de la paraestatal, generando una mayor competitividad con otros trabajadores transitorios y con los trabajadores de compañías privadas, que realizan labores de mantenimiento y reestructuración productiva en las plantas de la refinería.

Los trabajadores transitorios son aquellos asalariados que *“ingresan al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada”* (Orozco, 1978: 67); Petróleos Mexicanos reconoce como trabajadores transitorios que establezcan relaciones contractuales directamente con ellos, *“a través del único canal ‘legal’ que existe para convertirse en asalariado de la industria petrolera: el sindicato”* (Orozco, 1978: 67).

Existen dos clases de trabajadores transitorios en el área de Talleres: 1) los que cuentan con alguna especialidad o nómina sindical (entiéndase como categoría laboral en el contrato colectivo de trabajo del sindicato petrolero) como electricistas, soldadores, paileros, etcétera, que obtienen más oportunidades para reingresar al mercado interno de trabajo en la refinería y 2) los que son empleados como ayudantes u obreros generales y no cuentan con una especialización o formación laboral. A pesar de que estos últimos requieren de mayor esfuerzo físico así como de mucha agilidad y destreza para desempeñarse adecuadamente en el centro de trabajo, su falta de especialización en un campo dificulta su reincorporación laboral dentro de la industria. De esta manera los defino como trabajadores transitorios libres/sindicalizados con baja calificación. La edad de los trabajadores en ambos grupos alcanza poco más de los cincuenta años.

El problema laboral de la contratación-recontratación de los trabajadores transitorios está subordinado a la demanda del mercado interno de la empresa estatal PEMEX (Petróleos Mexicanos) caso particular de la Refinería de “Lázaro Cárdenas”, ubicada en la zona centro de la ciudad de Minatitlán, Veracruz. Dicha situación se ve reflejada en sus contratos (también movimientos o turnos, como se les nombra con sinonimia en el lenguaje de los trabajadores petroleros) ya que son reducidos o tienen poca demanda por parte de la paraestatal, lo cual genera una mayor competitividad con otros trabajadores transitorios y con los trabajadores de compañías privadas que realizan labores de mantenimiento en el marco de la reestructuración productiva en las plantas de la refinería.

La reestructuración productiva influyó enormemente en los reajustes de la paraestatal en la década de los noventa del siglo pasado, que tuvo como antecedente la reconversión industrial de PEMEX en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari. Como lo argumenta Fabio Barbosa, dicha reestructuración de la industria petrolera nacional se llevó a cabo por dos principales factores:

- 1) El saneamiento de las finanzas que contrajo en el sexenio de López Portillo: la euforia del auge de los altos precios en los hidrocarburos, el despilfarro de recursos públicos, la corrupción al amparo del contratismo y de obras faraónicas dejaron a la empresa en problemas financieros, endeudada e insolvente (Barbosa: 1993:21).
- 2) La reorganización de la empresa (internacionalización de PEMEX) que modificó el procedimiento interno de decisión y la asignación de recursos bajo la creación de filiales en la denominación “modernización de las estructuras y actividades del comercio exterior petrolero” (Barbosa, 1993: 27).

De esta forma, la empresa se desincorpora en cuatro subsidiarias: PEMEX Producción y Exploración, PEMEX Refinación, PEMEX Gas y Petroquímica

Básica, y PEMEX Petroquímica por la consultora estadounidense Mckinsey Co., en 1992. Aunado a ello se encuentra el golpe que el sexenio salinista propinó al sindicalismo petrolero a finales de los años ochenta, con el encarcelamiento del líder sindical Joaquín Hernández Galicia, alias “*La Quina*”, terminando con ello la enorme influencia y poder que tenía en la toma de decisiones de la empresa así como la selección de personal y las canonjías que contaban en su contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, esto representó la liquidación de personal de trabajadores tanto de base como transitorios y el cancelamiento/congelamiento de las plazas de trabajo por parte del sindicato petrolero y PEMEX.

Ante este panorama, surge la pregunta central como punto de partida: ¿Cuáles son las estrategias que elaboran los trabajadores transitorios de PEMEX y los tipos de redes sociales que recurren en un contexto de reestructuración de la empresa paraestatal?, específicamente para los trabajadores transitorios de la refinería en Minatitlán, Veracruz, me pregunto: ¿Cómo los trabajadores transitorios logran ingresar y mantenerse dentro de un mercado interno tan restringido y competitivo como es PEMEX?, ¿Cómo está constituido socialmente el mercado de trabajo en los trabajadores transitorios y cómo se configura de acuerdo con la categoría y trayectoria laboral en relación con su empleabilidad?, ¿Cómo se diferencian de sus referentes inmediatos con los trabajadores de planta sindicalizados y los trabajadores sindicalizados de confianza, además de los trabajadores libres y sindicalizados?, ¿De qué manera se ha construido históricamente el mercado de trabajo en PEMEX y cuáles son las transformaciones que han sufrido?, ¿Qué efectos tendrá sobre dicho mercado de trabajo la llamada Reforma Energética propuesta por el Gobierno de Felipe de Jesús Calderón Hinojosa?.

La finalidad de presentar esta tesis a continuación lleva implícito conocer las condiciones laborales de estos trabajadores eventuales así como sus estrategias para reingresar al mercado de trabajo de la refinería o buscar opciones para emplearse indirectamente fuera de la industria petrolera dentro del contexto de

reestructuración productiva y laboral de PEMEX y los contratos de servicios de empresas privadas en las reparaciones de la refinería.

En la parte metodológica utilicé la descripción articulada de la realidad y como técnicas de investigación, el estudio de caso y la observación participante; la descripción articulada de la realidad es una propuesta del Dr. Enrique de la Garza que retoma la perspectiva marxista del método concreto-abstracto-concreto; es decir, la articulación de la totalidad en el recorrido de lo más abstracto a lo más concreto. Entiéndase como la articulación entre lo lógico y lo histórico (De la Garza, 1986: 29).

La concepción de realidad en Marx implica tres aspectos que lo distancian del positivismo:

- 1) Concebir a la realidad como realidad en movimiento, en donde movimiento significa transformación de la realidad (niveles diversos de esencialidad) y de sus propias legalidades; no niega la posibilidad de la ley, sino que la desabsolutiza, la historiza en un primer sentido de negarle validez universal,
- 2) La idea de Marx de la realidad en transformación se articula con la concepción acerca del viejo problema de esencia y apariencia; la apariencia o lo superficial deja de ser estricta apariencia para transformarse en un nivel más de realidad y la esencia deja de ser homogénea y se transforma en la noción de “niveles de esencialidad”, que pueden ser conocidos a través de formas legaliformes cuya historicidad no sea homogénea; es decir, al cambiar un nivel de esencialidad en tanto que la realidad se transforma, tendrían que transformarse a su vez los conocimientos que pretenden dar cuenta de dicha realidad (De la Garza, 1988:28),
- 3) El papel activo de los sujetos sociales como participantes efectivos en el desenlace de los procesos consiste en proponerse objetivos viables o no y en ser subjetivamente capaces o no de

lograrlos; la realidad histórica aparece como una articulación entre esa subjetividad y lo objetivo que marca límite a los proyectos de los sujetos (la historia aparece como secuencia de coyunturas en articulaciones sujeto-objeto redefiniendo rumbos (De la Garza, 1988:28-29).

La idea de movimiento impone la necesidad de cuestionarse permanentemente acerca de la teoría acumulada que podría ser modificada a niveles diversos de esencialidad. La concepción de realidad pensada por niveles norma la idea marxista del conocimiento científico como construcción teórica de la misma; dicha reconstrucción, como diría Marx, va desde los niveles más abstractos y generales a los más concretos (De la Garza, 1988:29).

Dentro del circuito concreto-abstracto-concreto, la idea de totalidad es observada como criterio metodológico de construcción de lo que será la totalidad concreta del objeto de estudio (De la Garza, 1988:29).

En la introducción de lo histórico en la totalidad marxista aparecen cuatro implicaciones: 1) entendido como hechos históricos no teorizados, sino reconocidos en la reconstrucción y que impide que se extienda en todas direcciones, 2) como ejemplo histórico de aspectos teóricos, 3) como objeto histórico en la realidad de las situaciones a que se refieren los conceptos construidos y 4) como empírico, contemplado como un nivel de la realidad que es construido por el sujeto de forma consciente o no, bajo consideraciones culturales o teóricas explícitas (De la Garza, 1986: 30).

En la articulación entre teoría y empiria con posibles conexiones entre el concepto teórico y empírico hay una distinción entre niveles de realidad. Dichas articulaciones sólo son resueltas a través de una reconstrucción particular; es la totalidad la que aparece como la articulación compleja y dependiente del objeto

abordado, objeto que se construye conceptual y realmente (De la Garza, 1986: 30).

Dentro de las técnicas de investigación que utilizo, el estudio de caso no es exclusivo de la investigación cualitativa, también es aplicado en la investigación cuantitativa ya que, al referirse a “*un estudio de caso*” es igual que si se dijera “*una muestra de n casos*”. Este estudio provee de información sobre las características individuales de los miembros de una colectividad (un estudio extensivo) y las propiedades de la entidad general sometida a estudio; éstas pueden ser analíticas, si provienen de datos individuales; estructurales, si se sustentan a partir de relaciones entre los miembros; o globales, si provienen de fuentes de información complementarias.

La dicotomía de hacer un estudio de caso es, por un lado, el dilema de si los casos implican unidades empíricas o si se trata de construcciones teóricas; por el otro, se remite a si los casos son denominaciones particulares elaboradas en el curso del proceso de investigación o si son unidades relativamente externas al proceso. De aquí surgen en Ragin cuatro versiones sobre el uso de estudios de casos:

- * *“Casos entendidos como entidades empíricas específicas que se identifican y establecen como tales como en el curso de la investigación.*
- * *Casos concebidos también como entidades empíricas, pero generales, convencionales y anteriores respecto a una investigación particular.*
- * *Casos que correspondan a construcciones teóricas específicas resultantes del intercambio entre teoría y evidencia en el curso de una investigación.*
- * *Casos entendidos también como construcciones teóricas, pero ya establecidos y de carácter general, pues son el producto de la actividad de una comunidad científica” (Kröll, 2001: 254-255).*

La otra técnica de que hago uso, es la observación participante, que también puede servir como herramienta para captar los significados de una cultura, el estilo de vida de una comunidad, la identidad de los movimientos sociales, las jerarquías sociales, las formas de organización, etc. En síntesis, se trata de conocer los significados y sentidos que otorgan los sujetos a sus acciones y prácticas (Serrano, 2001: 102).

Un rasgo importante en este tipo de metodología es mantener la distancia del investigador respecto con el actor, a pesar de residir por mucho tiempo en el lugar y de participar activamente en la comunidad sin ser nativo de ahí. El hecho de convivir con los sujetos de observación no asume ningún compromiso con los intereses del grupo, más bien es una manera de observar reflexiva y críticamente los procesos sociales sin tener prejuicios de ningún tipo. En esto reside un trabajo etnográfico, pues permite describir durante el estudio de campo los fenómenos sociales que se generan en el escenario a través de la recopilación de datos (acumulación de información descriptiva) (Serrano, 2001: 103).

La etnografía establece dos reglas básicas diferenciadoras para realizar el trabajo de campo y la redacción del informe; la primera, incorporar la información relacionada con el contexto: el hábitat del grupo social, su actividad económica, su modo de organización, sus relaciones de poder, su estructura familiar, sus expresiones artísticas, sus rituales, etc. La segunda establece que la redacción debe ser descriptiva, de tal manera que en los datos no se incorporen nuestras valoraciones, tratando de reflejar la verdad de toda la información acumulada obtenida por la observación participante (Serrano, 2001: 103).

El inconveniente de usar esta herramienta metodológica bajo la perspectiva de Clifford Geertz, estriba en que, dependiendo de la *ubicación* del investigador con relación al objeto de estudio será la validez que se le proporcione a la información: ¿en qué ángulo del escenario es mejor observar, desde el interior o el exterior?

Quienes dan prioridad a la mirada externa argumentan que las prácticas sociales se comprenden mejor observando desde afuera que transformándose en un sujeto más del grupo; quienes defienden la mirada interna, argumentan que es difícil conocer algo desde una estrategia externa.

Geertz habla de *experiencia próxima* y *experiencia distante*, para comprender mejor a los grupos es primordial conocer los significados simbólicos que producen los sujetos a partir de la experiencia próxima y, al mismo tiempo, tener una experiencia distante en la figura del investigador (Serrano, 2001: 103-104).

La interacción con los trabajadores transitorios en su espacio laboral fue compleja, debido a la cerrazón y el temor al momento de plantearles el contenido del guión de la entrevista; es necesario recalcar que el lugar de concentración de estos trabajadores se encontraba en las inmediaciones de la refinería de Minatitlán, es decir, las oficinas de la secretaria del trabajo de la sección sindical 10.

La observación participante fue de mucha utilidad porque capté las expresiones de miedo en sus miradas, su negatividad contundente al responder y el nerviosismo latente percibido en sus movimientos corporales, en un sitio donde todos los trabajadores transitorios son observados panópticamente; esto dificultó el trabajo de campo con los sujetos sociales, porque la información que me proporcionarían, comprometía enormemente su fuente de trabajo con el temor de dejarlos sin el sustento económico.

Ellos manifestaron que existe represalia por parte de los funcionarios sindicales, sobre todo, del secretario del trabajo, si difunden información que perjudique al sindicato petrolero; el castigo más común para los transitorios es aplazar su contrato o dejarlos un largo tiempo, desempleados. Ante este contexto, fui a otros lugares con los trabajadores transitorios como cantinas y parques, donde ellos tuvieran la confianza de relatarme su experiencia laboral con significativos detalles

que van desde la corrupción del sindicato petrolero en los nombramientos hasta la venta de fichas. Otras situaciones que percibí afuera de las oficinas sindicales en los trabajadores transitorios, fueron el intercambio de información acerca de los movimientos de los puestos de trabajo, las esperas largas para tener conocimiento de las designaciones de las categorías sindicales, los presentes para tener una oportunidad de hablar con el secretario de trabajo y el favoritismo de los hijos o hermanos de los trabajadores de planta en los nombramientos de trabajo.

Capítulo 1: Aproximaciones teóricas

En este capítulo se encuentran las aproximaciones teóricas detalladas que utilizo para mi trabajo de investigación. En la teoría del mercado interno de trabajo de Dorienger y Piore se explica el funcionamiento de la organización interna de las empresas tomando en cuenta aspectos no económicos que son descartados, como la especialidad de las calificaciones para determinados puestos de trabajo, la formación informal y su valor para los trabajadores así como el proceso de internalización. En la construcción social del mercado de trabajo incluyo la ocupación y calificación donde intervienen otras cuestiones no relacionadas con el criterio del mercado interno de trabajo sino con las construcciones sociales de los sujetos (valores estéticos, cognitivos, culturales), de las instituciones y empresas.

De igual manera hablo de las redes sociales de Granovetter y el capital social en cuestiones de cómo los sujetos sociales se encuentran embebidos o incrustados por otras cuestiones no económicas como la confianza y el oportunismo dentro de las empresas, así como una revisión del concepto de estrategia. Por último, discuto el debate entre trabajo atípico o informal de la triada: trabajo formal contractual (PEMEX)-trabajo informal (fuera de PEMEX)-trabajo formal (otras empresas).

1.1. Mercado interno de trabajo

El libro *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, de Peter B. Dorienger y Michel J. Piore, se ocupa del examen de las fuerzas responsables de la existencia de los mercados internos de trabajo y de la determinación de las normas que los rigen. Para estos autores, los mercados internos de trabajo son generados por una serie de factores que en la teoría económica convencional no se toman a consideración: la especificidad de las cualificaciones, la formación en el trabajo, la ley consuetudinaria, la especificidad del puesto de trabajo, la

costumbre, el proceso de internalización, el valor de los trabajadores y su rotación y reducción.

a) Especificidad de las calificaciones

En la *especificidad de las calificaciones*, los términos “formación específica” y “formación general” se hicieron corrientes en el vocabulario de la teoría económica del siglo XX por Gary S. Becker. De acuerdo con este autor, la formación totalmente específica es definida como *la “formación que no produce en la productividad de los trabajadores ninguno de los efectos que serían útiles en otras empresas”* (Becker, 1964:18). En cambio, la “formación totalmente general aumenta la productividad marginal de los aprendices exactamente lo mismo en las empresas que proporcionan la formación que en las demás”.

Una calificación totalmente específica es exclusiva de una sola clasificación de puestos de una única empresa; una calificación totalmente general es un requisito para todos los puestos de todas las empresas. La formación es más o menos específica según el tipo de cualificación que proporcione.

La especificidad de las calificaciones produce dos importantes efectos en la generación del mercado interno de trabajo:

- 1) Aumenta la proporción de los costos de formación que son soportados por el empresario y no por el aprendiz.
- 2) Eleva el nivel absoluto de dicho costos.

A medida que las cualificaciones son más específicas resulta cada vez más difícil para el trabajador utilizar en otra parte la formación específica que recibe de la empresa. Esto reduce su incentivo para invertir en dicha formación al tiempo que aumenta el incentivo del empresario para realizar la inversión (Dorienger & Piore, 1985: 58).

La formación no es el único costo laboral afectado por la especificidad de las cualificaciones, también resultan afectados de manera similar los costos de reclutamiento y selección. La reducción de la rotación fomentada por la especificidad de las cualificaciones aumenta la disposición del empresario a aceptar estos costos. Los costos absolutos de reclutamiento y selección son reducidos por las economías de escala y la estandarización (por ejemplo, los tests estandarizados para encontrar y examinar a los trabajadores que tienen cualificaciones cuya demanda es frecuente son inadecuados para reclutar y seleccionar trabajadores que tienen cualificaciones menos comunes) (Dorienger & Piore, 1985: 59).

b) La formación en el trabajo

Es el desplazamiento del lugar en el que se produce el proceso educativo y la distribución de los costos de formación a lo largo de una escala de ascenso en la que el trabajo de los puestos de nivel inferior proporciona las calificaciones necesarias para acceder al nivel más elevado (Dorienger & Piore, 1985; 64).

La formación en el trabajo ofrece o bien la mayor proporción de calificaciones utilizadas realmente en la realización del trabajo o es un prerrequisito para la utilización provechosa de la educación formal (Dorienger & Piore, 1985: 63). La educación formal se utiliza a menudo como un mecanismo de selección de personas con ciertas aptitudes y características.

Aunque la informalidad de la formación en el trabajo hace que resulte difícil identificar la naturaleza precisa del proceso, se contemplan los siguientes elementos, según los autores:

- 1) La formación suele tener lugar en el proceso de producción, en ocasiones, con base en pruebas y errores (de manera empírica).

- 2) Cuando se necesita uno u otro tipo de instrucción, generalmente se asigna un supervisor, el trabajo titular o los trabajadores de los puestos vecinos (Dorienger & Piore, 1985: 64).
- 3) El propio proceso de formación en el trabajo tiende a difuminar la distinción entre los puestos (Dorienger & Piore, 1985: 65).

La dimensión formal de la formación en el trabajo a menudo no consiste más que en una rotación sistemática de los aprendices a través de un número de clasificaciones de puestos suficientes como para asegurar su exposición a todo el conjunto de tareas que se espera que realicen los oficiales (Dorienger & Piore, 1985: 66).

La elevada frecuencia con que se da la formación en el trabajo está relacionada con varios factores:

- En algunos trabajos no existe ninguna alternativa a la formación de los trabajadores,
- Dado que gran parte del proceso de aprendizaje es automático y depende de la curiosidad y el deseo del individuo por dominar un trabajo de acuerdo con sus retribuciones extrínsecas e intrínsecas, tiende a parecer “natural” tanto a los ojos de los empresarios como a los de los trabajadores,
- Algunos de los recursos absorbidos por el proceso de formación se podrían perder si no existiera éste (Dorienger & Piore, 1985: 66),
- Dado que la formación en el trabajo se deriva del contenido del propio puesto, sólo se limita a las cualificaciones necesarias para ese puesto y no conlleva ningún exceso de formación,
- La instrucción en el trabajo es individual y puede ajustarse a las capacidades de aprendizaje e idiosincrasia de cada aprendiz (Dorienger & Piore, 1985: 67).

La formación en el trabajo está muy relacionada con la especificidad de las cualificaciones (Dorienger & Piore, 1985: 67); dicha especificidad se encuentra dividida en las áreas de producción y talleres dentro de la misma refinería.

Es conveniente mencionar que la formación en el mercado interno de trabajo de la paraestatal no es proporcionada por ésta sino que se obtiene de manera empírica en el puesto de trabajo; la capacitación por parte de PEMEX está basada en los cursos de seguridad, según los entrevistados; sin embargo, algunos transitorios manifiestan la importancia de los cursos de capacitación por parte de la empresa estatal; esto es proporcionado a través de las redes informales: familia, amigos y compañeros de trabajo.

c) Especificidad del puesto de trabajo

La especificidad de un puesto se define por su contenido de calificaciones. Los puestos utilizan un conjunto de calificaciones y cada una de ellas puede ser más o menos específica. Un puesto totalmente específico es aquel que sólo utiliza calificaciones específicas; un puesto totalmente general es aquel en el que todas las calificaciones son generales¹ (Dorienger & Piore, 1985: 59).

Los puestos de trabajo como operarios en las áreas de producción son heterogéneos en cuanto a la relación del manejo de las máquinas, el uso de la prevención y el diagnóstico de problemas en el equipo. Esta capacidad depende de la interrelación de las personalidades de los miembros ya que sus “calificaciones” laborales son específicas, es decir, dado que las calificaciones necesarias para trabajar en un equipo no son las mismas que las requeridas para

¹ La aplicación del término “especificidad” a las calificaciones es importante, incluso cuando se aplica a un puesto. Implica que un puesto podría ser único de una empresa, en el sentido de que el conjunto de calificaciones que utiliza no es necesario en ninguna otra parte; sin embargo, cada cualificación de dicho conjunto podría ser bastante general. Este tipo de puesto no sería específico de la empresa. La segunda fuente de confusión que rodea al concepto se debe a la inestabilidad de la definición de puestos de la mayoría de las empresas.

trabajar con otro, es menester de un trabajo en conjunto (Dorienger & Piore, 1985: 60).

d) La costumbre

La costumbre en el centro de trabajo es un conjunto de normas no escritas basadas, en gran parte, en las prácticas precedentes. Estas normas pueden regir cualquier aspecto de la relación laboral, desde la disciplina hasta la remuneración. Las costumbres laborales son el resultado de la estabilidad del empleo existente dentro de los mercados internos de trabajo (Dorienger & Piore, 1985: 69).

Cuando el empleo es estable los mismos trabajadores llegan a tener contacto personal de manera constante, cuyo resultado es la formación de grupos o comunidades sociales dentro del mercado interno de trabajo. El tipo de comunidades –en el centro de trabajo o en cualquier otro entorno social– tiende a generar un conjunto de normas no escritas que rigen las acciones y relaciones de sus miembros con los que no lo son y que con el tiempo adquieren una aureola ética o casi ética. La adhesión a estas normas se califica como buena o mala y la comunidad toma represalias contra la conducta que está en desacuerdo con ellas. Es a este tipo de normas al que se aplica el término de “costumbre”.

La generación de la costumbre en los mercados internos de trabajo se parece mucho al desarrollo de ley consuetudinaria en la Europa medieval y ambas son el producto de la conducta psicológica de grupos (Dorienger & Piore, 1985: 69).

Ambos autores tienen una pregunta central al plantearse frente a este fenómeno: ¿cómo es posible que se mantenga la fidelidad a las leyes consuetudinarias en el centro de trabajo en un contexto en el que la supervivencia institucional depende del éxito económico? Las sanciones últimas impuestas al funcionamiento de la costumbre son, de hecho, económicas. La adhesión a las costumbres laborales puede tener sus costos; cuando éstas entran en conflicto con las eficiencias

económicas y no se ajustan para resolverlo, las restricciones económicas comienzan a afectar los beneficios, los salarios y el empleo. La sanción última contra la costumbre es el fracaso económico (Dorienger & Piore, 1985: 71).

El factor más importante para comprender la relación entre la costumbre y la eficiencia económica no es la presión social o económica que genera el grupo en su nombre, sino el carácter de la propia costumbre. En este caso, su funcionamiento se puede ilustrar mejor haciendo referencia a la sociedad europea medieval. Marc Bloch, por ejemplo, hace hincapié en el hecho de que la ley consuetudinaria no suele estar escrita (Dorienger & Piore, 1985: 71).

Bloch sugiere que estas dos características confieren una considerable flexibilidad a la costumbre. La dependencia con respecto a las “prácticas del pasado” significa que cualquier procedimiento, si se repite, se convierte en consuetudinario.

Así pues, una nueva práctica, aun cuando contravenga inicialmente el procedimiento consuetudinario, terminará sustituyéndolo si se repite lo suficiente (Dorienger & Piore, 1985: 71).

Dorienger & Piore describen la costumbre de grupo como el conjunto de hábitos comunes a los individuos que lo componen. Los hábitos son pautas de conducta que desarrollan los individuos a través de un condicionamiento o un proceso de refuerzo en el que la pauta va asociada repetidamente a un premio. Una vez que un hábito queda establecido, se puede convertir a su vez en una experiencia reforzadora, ya que va asociado simbólicamente a retribuciones básicas. Estos hábitos se denominan refuerzos secundarios, están separados de las necesidades primarias y pueden generar nuevos hábitos. Es el refuerzo secundario el que parece que es central para el desarrollo de la costumbre (Dorienger & Piore, 1985: 73).

En una situación de grupo, la imitación facilita claramente el desarrollo de modos de conducta comunes a los miembros del mismo. Para muchos individuos, el hábito de la adaptación a una situación de grupo es en sí un refuerzo secundario, lo que les lleva a aceptar más o menos automáticamente las normas de los grupos a los que se vinculan y les anima a imponer las normas a otros. Así pues, los hábitos de grupo se refuerzan tanto por la frecuencia de la repetición como por la sensación de premio que experimentan los miembros (Dorienger & Piore, 1985: 73).

La relación entre la costumbre y el hábito implica que es posible aplicar la teoría del aprendizaje en la identificación de un conjunto de variables que determine la posibilidad de que una costumbre persevere ante presiones económicas contrarias; la homogeneidad del grupo de trabajo tiende a facilitar el desarrollo de la costumbre, ya que los nuevos miembros tenderían a diluir la conducta del grupo, al menos hasta que hubieran sido asimilados por el mismo (Dorienger & Piore, 1985: 74).

Los fenómenos de la conducta de los que se deriva la costumbre se llaman colectivamente “teoría del aprendizaje”, la cual se utiliza frecuentemente para analizar algunos tipos de “formación”. Esto implica que el proceso a través del cual se genera la costumbre en el centro de trabajo esté muy relacionado con el desarrollo de las cualificaciones laborales.

La formación en el trabajo, por ejemplo, depende mucho de los hábitos personales constituidos por medio de un conjunto de refuerzos generados por el proceso productivo por un lado, y a través de la imitación por parte de los trabajadores sin experiencia de los empleados vecinos, por el otro (Dorienger & Piore, 1985: 74).

e) Proceso de internalización

El procedimiento que adoptaron estos autores era postular un mercado de trabajo competitivo, no estructurado, donde no existiera ningún compromiso con una relación laboral continua y en el que pudieran desarrollarse cualificaciones específicas, formación en el trabajo y costumbres (Dorienger & Piore, 1985: 75).

Este análisis que realizan tiene como objetivo identificar y examinar las circunstancias que llevarán al mercado competitivo a internalizar las funciones de fijación de los precios y asignación en la suposición de que los mercados internos de trabajo se inician únicamente a discreción de las empresas y que éstos tratan de minimizar sus costos laborales.

En este último supuesto se sigue que los puestos se asignan al que pide menos, a no ser que el elevado precio de un trabajador competidor sea compensado por su elevada productividad; naturalmente, los trabajadores tratarán de vender sus servicios al mejor postor.

Este procedimiento del mercado competitivo es sustituido por los mecanismos del mercado interno sólo si con ello se reducen los costos. Existen tres tipos de consideraciones relacionadas con los costos favorables a los mercados internos: 1) el valor que tienen dichos mercados para los trabajadores, 2) el costo de la rotación del trabajo para el empresario y el papel de esos mercados en la reducción de ésta, y 3) las eficiencias técnicas del mercado interno de trabajo en el reclutamiento, la selección y la formación del trabajo (Dorienger & Piore, 1985: 75).

La internalización del mercado de trabajo en PEMEX es sumamente rígida por las cláusulas sindicales, aunque flexible ante las exigencias que requiere la empresa en cuanto al personal que cuenta con alguna *especialidad*.

f) Valor para los trabajadores

Lo que encontraron estos autores en los comentarios de los trabajadores y de los dirigentes sindicales parece indicar que los miembros de la plantilla dan un valor positivo a los mercados internos. En la medida en que se lo dan, deben estar dispuestos a sacrificar parte de las ganancias para adquirir y conservar el empleo en esos mercados. Los ahorros que suponen estos sacrificios salariales deberían servir, a su vez, de estímulo a los empresarios para que internalizaran la fijación de los precios y la asignación (Dorienger, 1985; 75).

Las ventajas que obtienen los trabajadores de los mercados internos de trabajo se derivan fundamentalmente de su mayor seguridad en el empleo y de las posibilidades de avance existentes dentro de ellos. Los sacrificios salariales necesarios para conseguir el acceso a un mercado interno de trabajo representan, pues, una disyuntiva entre la renta presente y futura (Dorienger, 1985: 76).

Un factor secundario que eleva el valor de los mercados internos para los trabajadores es la relación entre dichos mercados, la equidad y los procedimientos legales establecidos. Se piensa que las normas que rigen un mercado interno establecen, a su vez, reglas de equidad que un mercado competitivo no puede o no quiere respetar. Entre estas reglas se encuentran no sólo los criterios en los que se basan las decisiones de precios y asignación, sino también los procedimientos administrativos mediante los cuales se aplican y revisan estos criterios, por ejemplo, los procedimientos sindicales de reclamación y las políticas empresariales de *“puertas abiertas”* (Dorienger & Piore, 1985: 76).

La corrupción de las cuotas (cooperación) en sus contratos, las laborales sociales obligatorias designadas por el secretario de trabajo como requisito para anotarse en la lista de propuesta, el favoritismo de los hijos/as o hermanos de trabajadores de planta en la lista de propuestas para los movimientos y la venta de turnos en PEMEX, tomándolos como referencia a los ahorros como sacrificios salariales que manifiestan dichos autores, forman parte del mercado interno de trabajo de los

trabajadores transitorios, es decir, las normas de equidad no existen en un contexto de control corporativo del sindicato petrolero en la regulación de fuentes de trabajo tanto de los trabajadores de planta como los transitorios.

g) La rotación y su reducción

Uno de los efectos que producen los mercados internos en la rotación del trabajo se deduce del hecho de que esos mercados son valorados por los trabajadores y, porque lo son, la rotación requiere algún sacrificio por su parte; eso debería servir para frenar su movilidad (Dorienger & Piore, 1985: 77).

El efecto que produce un cambio dado de las pautas de rotación en el incentivo para crear un mercado interno depende de la relación entre rotación y costo. En la teoría económica tradicional, la rotación no tiene ningún costo (Dorienger & Piore, 1985: 77).

La rotación de los transitorios libres y sindicalizados del área de Talleres está vinculado al finiquito de sus contratos temporales (sean por días o meses), periodos de vacaciones, incapacidad médica, además de cubrir faltas de un trabajador de planta o en reparaciones industriales de la refinería; el único costo para la paraestatal sería el correspondiente a la seguridad física, a la salud y proporcionar equipo de trabajo necesario.

1.2. La construcción social del mercado de trabajo, la ocupación y calificación

La consideración del mercado de trabajo con el concepto de “*construcción social*” contiene elementos de tipo organizativo que implican un análisis de los actores y de sus acciones de tipo individual o colectivo. Esto constituye un proceso de construcción institucional de los mecanismos de organización mediante los cuales los actores fijarían límites en sus acciones a través del

“*contrato*”, el que se convertirá en una institución social. Esta manera de abordar el mercado de trabajo requiere de “disposiciones especiales de acción” tales como las “formas de socialización” de cómo está “institucionalizado” el mercado, encontrar sus raíces sociales y ubicarlas en un marco de referencia institucional definido (Oropeza Tapia).

De la Garza critica el Modelo de Mercado de Trabajo Perfecto (neoclásico) por considerarlo determinista en relación salarial y en índices sociodemográficos, además de suponer a la fuerza de trabajo como un actor racional que equilibra la utilidad que le proporcionan las remuneraciones de futuro empleo con la satisfacción del ocio (De la Garza, 2006: 55).

En el enfoque de los actores dentro del mercado de trabajo no sólo son sujetos racionales con remuneraciones y ocio por medio de una optimización incalculable, sino que están acotados por las distintas estructuras; entre éstas se mueven y toman decisiones a través de un proceso de construcción del sentido de la decisión de trabajar y en dónde hacerlo, es la construcción estratégica del empleo (De la Garza, 2006: 56).

Para dar énfasis en la perspectiva de los individuos dentro de las restricciones estructurales del mercado de trabajo se enuncian las siguientes categorías:

- ✓ el carácter sociodemográfico (edad, género y etnia, escolaridad, estado civil),
- ✓ experiencia laboral anterior y calificación,
- ✓ ciclo vital y coyuntura biográfica,
- ✓ redes sociales,
- ✓ características e instituciones sociales, políticas, económicas y culturales del espacio urbano o rural que pueden influir en las expectativas de emplearse (De la Garza, 2006: 56-57).

Además, existen otros elementos relacionados con la cognición del individuo para insertarse en el mercado de trabajo como los valores culturales, estéticos o discursivos y las formas de razonamiento para la construcción de una estrategia del empleo (De la Garza, 2006: 57).

Por estrategia se entiende a la cadena de decisiones acerca de un curso parcialmente ordenado y consciente de acción, aunque contenga elementos de teorías irracionales que conducen a medidas tendentes hacia la obtención de empleo (De la Garza, 2006: 57).

También, la construcción de la estrategia de empleo es una construcción social del espacio donde operan el conocimiento, las relaciones y las expectativas acotadas de dichas estrategias que nunca conciben al mundo entero como su espacio, sino que éste es delimitado por factores estructurales, subjetivos y de relaciones sociales y económicas (De la Garza, 2006: 57).

En el mercado de trabajo de PEMEX intervienen dos actores estructurales en la contratación de los trabajadores transitorios: PEMEX y el sindicato petrolero. El primero, como empresa estatal con criterios para selección de personal, división del trabajo por escalafón y departamentos de trabajos diferenciados y, el segundo, como organización sindical que garantiza los derechos de los trabajadores y regula el flujo de trabajadores de base y eventuales.

La construcción social de la ocupación es una ampliación del concepto de Mercado de Trabajo, donde no se reduce sólo a la oferta y la demanda, sino que implica instituciones, procesos de información incompletos y una escasa capacidad de cálculo de relación costo-beneficio de los actores; no obstante, los sujetos buscan de alguna manera emplearse, otros ofrecen empleo y toman decisiones en cuanto emplearse y a quién emplear. Dichas decisiones están influidas por la construcción de sentidos, del trabajo, del trabajador y su futuro, que no implica el cálculo racional sino que simplemente es alimentado por valores,

creencias cognitivas, emociones, estética, formas de razonamiento cotidianas y demás aspectos (De la Garza, 2009: 2).

Ahora bien, en el encuentro entre ofertantes y demandantes de trabajo están presentes las redes sociales e institucionales que median dicho encuentro; empero, también se incluyen las actividades no asalariadas donde influye el mercado de trabajo asalariado, instituciones no sólo laborales, redes sociales, demandas de productos y organizaciones de no asalariados que controlan territorios específicos y ciertas ocupaciones (De la Garza, 2009: 2).

La ocupación es el resultado de una interacción entre agentes situados en diferentes y determinadas estructuras que no los determinan si no se acondicionan o acomodan, considerando la formación y generación de significados involucrados en las interacciones y presentándose a lo largo de las trayectorias laborales.

Pierre Naville enfocó la calificación como una relación social y dependiente de las interacciones sociales (Carrillo e Irazo, 2000: 190). La forma como se concibe y se estructura en la práctica la calificación viene a ser el resultado de un “efecto societal” y, por tanto, permite comprender la construcción de distintos espacios (laborales) de calificación en cada país.

En la actualidad y como afirman Carrillo e Irazo, *“la calificación es un concepto socialmente construido en sentido común científico, al menos en la vanguardia de la investigación en este campo”* (cita de Castillo, 1996: 90 por Carrillo e Irazo, 2000: 191). A partir de conceptualizar la calificación como un constructo social se toman cinco consideraciones relevantes:

- El recentrimiento del análisis de la división del trabajo dentro del tema de la calificación. Juan José Castillo concluye: *“el evolucionar de las calificaciones depende de la distribución o reparto (división) de ese saber entre las personas, trabajadores,*

trabajadoras, máquinas e instituciones en cada sociedad” (cita de Castillo, 1996: 91 por Carrillo e Irazo, 2000:191).

➤ El rescate de la subjetividad del concepto de calificación, introduciendo la noción de etiquetaje como el reconocimiento de las calificaciones, producto de las interacciones y luchas sociales. Según Stroobants, *“esta noción de etiquetaje reintroduce en el proceso de calificación el efecto subjetivo que el análisis del trabajo efectivo había perdido de vista [...] el enfoque de la calificación, una vez desconectado del acto de trabajo, se extiende constantemente”* (cita de Stroobants, 1993: 91-92 por Carrillo e Irazo, 2000: 191).

➤ Observarla como un hecho social es aún insuficiente por los escasos trabajos abocados en demostrar que *“la calificación no es dissociable de los procesos sociales que la construyen, de las operaciones de ordenamiento y jerarquización de los empleos que los codifica”* (cita de Tanguy, 1994: 187 por Carrillo e Irazo, 2000: 192).

➤ La cuestión del género en la diferencia de la calificación entre hombres y mujeres, revelando las distintas posibilidades e inclinaciones en el acceso a la formación y a las posiciones dentro del sistema educativo en cada país (Carrillo e Irazo, 2000: 192).

➤ La noción de competencias, criticada duramente por Stroobants al cuestionar que su uso fue construido a partir de observación de campo, descuidando que es una construcción social; *“los procesos por los cuales las competencias se transmiten, se adquieren, se diferencian, se estructuran, son precisamente lo que más falta en los estudios de saberes, como si la experiencia de la situación de trabajo fuera suficiente para explicarlos”* (cita de Stroobants, 1991 por Carrillo e Irazo, 2000: 192).

1.3. Las redes sociales de Granovetter y capital social

En el artículo de Mark Granovetter, “*Acción económica y estructural social: el problema del embeddeness*”, publicado en la *American Journal Sociology* en 1985, argumenta la cuestión de inserción o arraigo en el comportamiento económico dentro de las relaciones sociales.

Granovetter critica a la economía clásica y neoclásica por concebir a la acción humana como un concepto atomizado y sobresocializado en la tradición utilitaria. Sus argumentos teóricos no permiten (por hipótesis) conocer un impacto de la estructura social y de las relaciones sociales sobre la producción, distribución o consumo; en los mercados competitivos ningún productor o consumidor influye notablemente en la oferta agregada o la demanda y, por tanto, los precios u otros términos de comercio (Granovetter, 1985: 483-484).

De igual forma, critica a los economistas porque consideran a las “influencias sociales” como procesos en que los actores adquieren costumbres, hábitos o normas que siguen mecánica, automática e independientemente de su elección racional porque estos tienen en los modelos económicos el efecto paradójico de preservar la toma de decisiones atomizadas, incluso cuando las decisiones se consideran la participación de más de un individuo (Granovetter, 1985: 485-486).

El planteamiento de Granovetter acerca del “embeddeness” es el problema de la confianza y el orden en la vida económica, además de los hilos de su camino entre el enfoque de la moral sobresocializada y generalizada y el bajo socializado impersonal, siguiendo los acuerdos institucionales y el análisis de los patrones concretos de las relaciones sociales (Granovetter, 1985: 487).

Sin embargo, surge la pregunta: ¿cómo lograr a través del embeddeness dicha confianza? la respuesta del autor es por medio de la estructura social a partir de las críticas que realiza a Williamson “[...]sobre las funciones económicas que se

llevan a cabo dentro de los límites de las empresas jerárquicas y no por los procesos de mercado que cruzan estas fronteras” (Granovetter, 1985: 493).

Surgen dos cuestiones que no resuelve el propio Williamson, la primera es *“el costo de las transacciones económicas debido a la racionalidad limitada de los agentes dentro de cualquier jerarquía de organización, porque se internalizan dentro de la misma y no anticipan la compleja cadena de contingencias que pueden ser relevantes”* (Granovetter, 1985: 494).

La segunda razón es el *“oportunismo”*, la búsqueda racional de los agentes económicos de su propio beneficio con todos los medios a su alcance, incluida la astucia y el engaño, mitigado y limitado por las relaciones de autoridad y por la identificación (Granovetter, 1985: 494).

Las conclusiones a que llega Williamson, tomando el ejemplo de una empresa, refieren cómo las transacciones de mercado en su estructura jerárquica son capaces de transmitir información precisa de sus empleados; sin embargo, Granovetter argumenta que él sobreestima el poder jerárquico de la empresa y el grado de cooperación entre los distintos departamentos (Granovetter, 1985: 498).

Tomando el argumento de James Lincoln a este respecto, en la burocracia weberiana típica-ideal las organizaciones están *“diseñadas para funcionar de manera independiente de las acciones colectivas que pueden ser movilizadas a través de la burocracia (redes internas interpersonales) prescribe fijando las relaciones entre las posiciones de flujo a través del cual los operadores tradicionales, no afectan las operaciones de la organización”* (Granovetter, 1985: 501).

Williamson explica la inhibición de *“oportunismo”* o malversación en la vida económica y la existencia general de la cooperación y el orden por la subsunción de la actividad económica compleja en empresas integradas jerárquicamente

(Granovetter, 1985: 502). Incluso con las transacciones complejas, un alto nivel de orden a menudo se puede encontrar en el “mercado”; es decir, a través de las fronteras firmes y un nivel correspondientemente alto de desorden dentro de la empresa. Para Williamson, esto depende de la naturaleza de las relaciones personales y las redes de las relaciones entre las empresas y dentro de las mismas (Granovetter, 1985: 502).

Granovetter sostiene que tanto el orden y el desorden como la honestidad y la malversación tienen más que ver con las estructuras de dichas relaciones que lo hacen que con la forma de organización. Algunas implicaciones a seguir para las condiciones en que se puede esperar la integración vertical en lugar de las transacciones entre empresas en un mercado en igualdad de condiciones son, por ejemplo, esperar a que las presiones hacia la integración vertical en un mercado, donde las empresas realizan transacciones carezcan de una red de relaciones personales que los una o cuando dicha red resida en conflicto, en desorden, en oportunismo o en malversación (Granovetter, 1985: 502-503).

Por otra parte, en una red estable de las relaciones se median transacciones complejas y se generan normas de comportamiento entre las empresas; por tanto, las presiones deben estar ausentes. Granovetter usa la palabra “presiones” en vez de enunciar que la integración vertical siempre sigue las pautas descritas para evitar el funcionalismo implícito en la asunción de Williamson, que todo lo que es la forma de organización más eficiente será el observado. Antes de que él pueda hacer este supuesto, otras dos condiciones deben cumplirse:

- 1) las presiones de selección bien definidas y de gran alcance hacia la eficiencia, y
- 2) la capacidad y recursos que algunos actores deben tener para “resolver” el problema de la eficiencia en la construcción de una empresa integrada verticalmente (Granovetter, 1985: 503).

La explicación de Granovetter se concentra en que la mayoría del comportamiento está estrechamente integrada en redes de relaciones interpersonales, evitando los puntos de vista en el comportamiento económico por dos razones:

- 1) es el tipo de caso de conducta inadecuada interpretado por aquellos que la estudian profesionalmente están tan fuertemente comprometidas a las teorías atomizadas de acción,
- 2) con pocas excepciones, los sociólogos se han abstenido del estudio serio de cualquier tema, ya que ha sido abordado por la economía neoclásica (Granovetter, 1985: 504).

El uso del análisis de “embeddeness” es explicar las causas inmediatas de los patrones de macro-nivel de interés que se ilustran en los mercados y las jerarquías que se tratan. El grado de integración vertical y las razones de la persistencia de las empresas pequeñas que operan a través del mercado no sólo son preocupaciones estrechas de la organización industrial, sino que son de interés para todos los estudiantes de las instituciones del capitalismo avanzado. Se plantean problemas similares en el análisis de la “economía dual”, el desarrollo dependiente y la naturaleza de las modernas élites corporativas (Granovetter, 1985: 507).

El concepto de “*embeddeness*” fue acuñado por Karl Polanyi en 1957, pero la obra de Granovetter, en 1985, lo recuperó poniendo a debate el supuesto carácter atomizado de los individuos; es decir, considerar a los actores económicos como átomos independientes entre sí; la concepción del ser humano para Granovetter se encuentra implantada en distintos grupos sociales (la familia, el vecindario, las redes interpersonales, los negocios, las iglesias y las naciones) cuyos intereses tienen que compatibilizar con los suyos propios (Fonseca, 154-155).

Este concepto le permite a Granovetter construir una propuesta alternativa a la noción de atomicidad; el individuo es racional, pese a que su racionalidad está comprometida y acotada por las relaciones interpersonales en las que se encuentra inmerso, una racionalidad que las circunstancias sociales del individuo no dejan a salir a flote (Fonseca, 155).

Fonseca identifica en Granovetter dos significados de *embeddeness*:

- 1) factores sociales que acotan o restringen la acción económica, y
- 2) una integración mediante un traslape entre lo social y lo económico, en el primer caso (Fonseca, 155).

Granovetter busca contraponer un enfoque sociológico a la teoría económica sustituyendo el supuesto de una conducta racional basada en el interés propio, por conductas económicas e instituciones constreñidas (*constrained*), obligadas o forzadas por las relaciones sociales prevalecientes; asumir las conductas económicas como independientes implicaría un malentendido (cita de Granovetter, año:481, por Fonseca, 155).

En el segundo caso hace referencia a las ventajas de obtener información económica a través de redes de relaciones sociales. De esta manera, la información se obtiene en un menor costo, es más detallada y confiable debido a su traslape (*overlaid*) con contenidos sociales que le benefician con una mayor carga de confianza y abstención de conductas oportunistas (citado en Granovetter, 1985:490, por Fonseca, 155).

Della Giusta propone el concepto de capital social, que fue introducido por Coleman, describiéndolo tanto como una organización social como “no una entidad individual, sino una variedad de entidades diferentes que tienen dos características en común: todas constan en cierto aspecto de una estructura social

y facilitan ciertas acciones de los individuos que se encuentran dentro de esa estructura” (cita de Coleman, 1990:302, por Della Giusta, 2001:58). Dichas entidades comprenden obligaciones y expectativas, información potencial, normas y sanciones efectivas, relaciones de autoridad y organizaciones sociales apropiables (Della Giusta, 2001: 58).

El personal transitorio comparte características particulares: son trabajadores eventuales que cuentan con el derecho de servicio médico general y especializado (al cual tienen un casi o nulo acceso), contratos eventuales determinados por tiempo definido y periodos de desempleo prolongado, intrínseco con la estructura laboral de PEMEX. Siendo así, entonces, ¿con qué capital social, al que se refiere Della Giusta, cuentan estos trabajadores para reinsertarse a dicha estructura?, aunque son trabajadores homólogos en su condición laboral y heterogénea entre los diversos puestos de trabajo, en su caso, son dos tipos de actores de la estructura petrolera laboral que proporcionan la fuente de trabajo para los transitorios: el secretario de trabajo y el delegado departamental; de acuerdo con las normas de acción de los estatutos sindicales.

Entre las funciones del secretario de trabajo estriban:

- Solicitar y obtener de los Departamentos y Delegaciones de su Jurisdicción Seccional un tanto de sus respectivos escalafones, con el objetivo de documentarse debidamente para aplicar en forma correcta los derechos de escalafón de los trabajadores.
- Recomendar a los Delegados Departamentales y Comités de Delegación de su mando la vigilancia sobre el estricto cumplimiento de los escalafones respecto con los derechos de los trabajadores que se tienen establecidos en los presentes Estatutos.
- Realizar una equitativa y justa distribución de trabajo así como la ocupación de las vacantes que se susciten por vacaciones, enfermedades o permisos de los socios activos, sin lesión para los derechos de los mismos.

- Proporcionar a las empresas todo el personal que soliciten con estricto apego al Contrato Colectivo de Trabajo, al Reglamento de Escalafones y a la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los derechos para los socios que establecen los mencionados Estatutos.
- Cuidar que las vacantes temporales, definitivas y puestos de nueva creación sean cubiertos una vez efectuado el movimiento escalafonario con los trabajadores de planta, en la forma y términos que sobre derechos de los socios se establecen en los presentes Estatutos.
- Asistir a las sesiones de los Delegados Departamentales y a las Asambleas Departamentales (artículo 103, Estatutos Sindicales, 2000).

El delegado departamental, en tanto auxiliar del Comité Ejecutivo Local realiza varias funciones:

- Proporciona al secretario de trabajo todos los movimientos del personal de planta que están en ausencia en su departamento.
- Lleva un registro detallado del personal de su departamento anotando categorías, salarios y clasificación de socios.
- Cuida que el Contrato General de la Industria y el Reglamento de Higiene y Seguridad se cumplan, además de intervenir, en primera instancia, en las dificultades que surjan entre los trabajadores de su Departamento o entre el jefe de dicho Departamento y aquellos.
- Lleva un récord de los socios de sus respectivos departamentos para controlar la asistencia a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias, mítines, manifestaciones, actos cívicos y otros autorizados por el Comité Ejecutivo Local.
- Asiste a las asambleas generales ordinarias o extraordinarias.

- Presenta iniciativas o proyectos que beneficien a los trabajadores de su departamento ante las asambleas generales de la Sección o Delegación, según sea el caso.
- Asiste a las sesiones del Comité Ejecutivo Local en las que tendrá voz pero no voto.
- Denuncia ante el Consejo Local de Vigilancia la conducta sindical de cualquier trabajador de su departamento que no se ajuste a las normas estatutarias (artículo 240, Estatutos Sindicales 2000).

Según Requena, en el mercado de trabajo existen tres obstáculos que impiden tener una enorme movilidad en la teoría neoclásica:

- ✓ las barreras institucionales,
- ✓ los costos de búsqueda y
- ✓ el acceso y la respuesta social al costo de movilidad.

De acuerdo con el primer aspecto, no existe un modelo de mercado de trabajo único para poder asignar libremente la fuerza de trabajo en función de las modificaciones de los salarios relativos; el segundo aspecto, es la distancia que separa (física, económica y socialmente) los puntos en la movilidad laboral de los costos en tiempo, información, comunicación, transporte, etcétera. Por último, en el tercer aspecto, tanto la estratificación del mercado de trabajo como de los elevados costos de búsqueda de empleo y la movilidad de la mano de obra se encuentran obstaculizados; ante esa circunstancia, la respuesta social es la utilización de las relaciones sociales preexistentes como canales de búsqueda o acceso al empleo (Requena, 1990: 120).

Si estos dos actores son los encargados de repartir los movimientos equitativamente de acuerdo con los criterios de los estatutos sindicales del gremio petrolero, ¿qué restricciones convergen en el mercado interno de la paraestatal?, las indagaciones del trabajo de campo que realicé en la zona de Minatitlán me

permitieron conocer la situación laboral de los transitorios, la cual se enumera en los siguientes puntos:

- a) El mercado interno de trabajo de PEMEX está subordinado al corrimiento de vacantes que dejan los trabajadores de planta, en caso de incapacidad médica, vacaciones, permisos económicos o faltas de relevos; el resto de los puestos de trabajo que quedan pasan a ser ocupados por los transitorios,
- b) Gran cantidad de trabajadores transitorios que tienen las categorías de ayudantes u obreros generales y una minoría que cuenta con una especialidad (soldadura, eléctricos, pailería). Esto crea una fuerte competencia y constriñe los puestos de trabajo,
- c) Presencia de favoritismos en los contratos hacia los hijos/as o hermanos (*“los derechosos”*, como son nombrados por los trabajadores transitorios) de los trabajadores de planta y la corrupción imperante en la compra de los turnos por parte de funcionarios del sindicato petrolero, además de las obligaciones de las labores sociales impuesta a los transitorios como requisito para obtener un movimiento,
- d) El empleo de los trabajadores de empresas contratistas privadas que realizan reparaciones en la refinería auspiciadas por la paraestatal, desplaza las fuentes de trabajo de los transitorios.

Entonces, si el mercado de trabajo falla, ¿a quiénes recurren los trabajadores?, acuden con las familias o grupos de amigos con la finalidad de reducir el costo de búsqueda de empleo. Así, a través de estos canales sociales preexistentes como el parentesco y la amistad, que son diferentes para fines económicos distintos a los de su habitual funcionalidad extraeconómica, se hace pública la demanda de empleo y se conocen las ofertas existentes en el entorno inmediato (Requena, 120-121: 1990).

Requena enfatiza a través del análisis de redes cómo estas relaciones conectan la posición social dentro de un sistema y proporcionan una visión global de la estructura social y sus componentes (Requena, 1990:119).

La organización de las relaciones sociales se constituye por medio de las propiedades estructurales de las redes en las cuales los actores interactúan. Una red social es una estructura relativamente invisible y real a la vez, en la que están insertos el individuo, una familia o un grupo (Requena, 119: 1990).

La red es interpretada a nivel de los actores individuales como el “campo relacional total de una persona, que tiene por regla general, una representación espacio-temporal, su visibilidad es baja, aunque posee numerosas propiedades vinculadas con el intercambio de información; la formalidad de las reglas en las redes sociales es baja, que está compuesta por muchos actores, en su mayoría conocidos por los integrantes de la red o son eslabones de enlace entre otros dos actores, aunque el nexo de unión es ignorado por los dos actores interconectados” (Requena, 1990:119).

Las redes sociales están compuestas por un actor individual o colectivo (sea grupo o núcleo familiar) y por todos los parientes, amigos, vecinos, conocidos, compañeros de trabajo y todos aquellos que puedan ofrecer ayuda significativa en momentos críticos.

El concepto de redes sociales informales es apropiado para abordar el tipo de redes que influye en los trabajadores transitorios para recontratarse. De acuerdo con lo que Requena argumenta, esto se constituye en cadenas de movilidad socialmente determinadas que canalizan y encauzan la asignación ocupacional, no permitiendo la libre movilidad de la fuerza de trabajo, ya que cuenta con ciertos niveles de libertad: aquellos permitidos por la red de relaciones informales predeterminadas por el origen (familiar, escolar, urbano, de clase) (Requena, 1990:120).

Las redes familiares incrustadas dentro de los espacios de trabajo en PEMEX (de la refinería) y de la organización sindical son aprovechados por los trabajadores transitorios para reingresar al mercado interno de la paraestatal o insertarse en trabajos informales o atípicos.

Con respecto a la búsqueda de trabajo, para el actor supone costo en dos sentidos: 1) en la misma ocupación existen diferencias principales tanto en los trabajadores como en los puestos de trabajo y, 2) los costos fijos del empleo hacen que una persona ocupe el mismo puesto durante un largo periodo. Ahora bien, la búsqueda de trabajo en PEMEX para los transitorios se refleja, por una parte, en que ciertas ocupaciones industriales (soldador, pailero, eléctrico) tienen mayor demanda que otras (ayudantes, operarios y obreros generales) y, por otra parte, en que no existe un costo fijo para que ocupen el mismo puesto ya que, *a priori*, sus contratos duran determinado tiempo.

1.4. El concepto de estrategia

La fascinación de la comunidad de negocios con el concepto estrategia tiene una corta historia vinculado con el uso militar del término, asociado con la aparición de una clase profesional: los directivos de empresas corporativas (Shaw, 1990: 478). A pesar de estar extendido de forma general a los actores sociales, sus orígenes se remontan a la sociología de la guerra y a sus estudios sobre el discurso del poder:

Aunque, algunos sociólogos han cuestionado su utilización ocasionando un fuerte debate contemporáneo para catalogarlo como apropiado dentro del contexto social, esto debido a su difusión en el lenguaje estratégico al estado no militar, fue un hecho social significativo en el actor individual (Shaw, 1990: 467), además, el número de conceptos militares que son ampliamente utilizados en contextos no militares es sorprendente, incluso su utilización es empleada con naturalidad en el discurso anti-militarista

(estrategias, campañas, luchas, movilizaciones por la paz) (Shaw, 1990: 469).

La estrategia formaba parte del discurso del poder que reproducen ciertos grupos de relaciones sociales jerárquicas a través de su legitimación con referencia a las normas positivistas y científicas de la racionalidad (Knights & Morgan, 1990: 477).

Como lo argumenta Morgan *“el uso del término ‘estrategia’ para cubrir una amplia gama indefinida si en la actividad humana puede parecer mucho a la entrega también a la marcha de cálculo racional”* (Morgan, 1989: 29); sin embargo, aun en el mismo caso del contexto militar, la estrategia es remitida a algo bastante específico, incluso los diferentes manejos en el pensamiento estratégico militar son delimitados por la usanza de los estados armados mayores (Shaw, 1990: 469).

En el análisis de la sociología de la guerra existe una separación entre los estudios estratégicos y los estudios de la guerra. La guerra es observada como un proceso social o patrones de interacción social en la que sólo algunos de los actores poseen reconociblemente su posición estratégica (y que puede ser analizada parcialmente en términos estratégicos) en el estudio de las consecuencias no deseadas de los planes estratégicos y de los efectos no previstos del choque, tanto social como militar, de intereses diferentes y acciones, si estos son estratégicamente inteligibles (Shaw, 1990: 470).

David Knights y Gleen Morgan argumentan que existen dificultades para aplicar el concepto de estrategia por tres cuestiones:

- La estrategia esencialmente implica planeación para eludir al enemigo en el campo de batalla; es una actividad llevada afuera por la élite militar cuya masa de soldados está constituida por peones para ser sacrificados en caso necesario en la consecución

del objetivo a largo plazo, además de ser una ideología de poder de dicha élite (Knights & Morgan, 1990:477),

➤ Las estrategias, en el sentido de cómo ganar guerras, se convierten en los medios por los oficiales profesionales que pueden exigir el acceso a recursos escasos, legitimar su ejercicio del poder y, en consecuencia, mantener un estatus privilegiado y el prestigio (Knights & Morgan, 1990:477),

➤ El conocimiento sociológico de este tipo contribuye a la normalización de los sujetos mediante el fortalecimiento de las prácticas de la división (Knights & Morgan, 1990:478).

La fascinación de la comunidad de negocios por el concepto de estrategia hizo que se incorporara en su lenguaje empresarial; en este discurso los “capitanes de la industria y el comercio” sustituyen generales, mediando las batallas en el mercado, las competencias económicas se convierten en ejemplos transparentes de “la guerra por otros medios” (Shaw, 1990: 478).

Knight & Morgan consideran que:

“la estrategia debe ser vista con menos importancia en términos de sus metas concretas y explícitas y más en relación con sus efectos implícitos. Es decir, en las formas como las organizaciones construyen sus intervenciones racionales en sus ‘ambientes’, no se trata de conocer si los contenidos de las estrategias son o no diferentes, sino son una técnica para la transformación de los administradores y empleados dentro de las metas de los compromisos y en la autodisciplina de los sujetos. Siendo al mismo tiempo la subjetividad definida por la estrategia; el discurso y las prácticas se convierten en la autolegitimación y autorreproducción de las relaciones de poder dentro de la organización” (Knight & Morgan, 1990: 479).

Graham Crow también proporciona algunos elementos para conformar el concepto de estrategia:

“no existe consenso respecto sobre cuál es el producto fundamental que debe calificarse como estrategia, sobre la naturaleza de la relación entre agentes y estrategia, o sobre la relación entre agentes y estrategia, o sobre la relación entre estrategias y racionalidad. En teoría, el análisis estratégico se aplica sólo en ciertos tipos de acción, las cuales muestran entre ellas al menos algún sentido de racionalidad y toman lugar dentro de situaciones ampliamente predecibles” (Crow, 1989: 2).

Crow argumenta que el uso indiscriminado del concepto de estrategia puede desgastar su poder explicativo y lo restringe a ciertas acciones que son comprensivas, coherentes y conscientes a largo plazo; es decir, no todas las acciones pueden tomarse como estratégicas; Crow mismo lo aplica en el análisis de todos los niveles sociales: *“en la societal con relación al poder, en el de las decisiones político-económicas, en las empresas privadas, en el trabajo de empresas familiares y a nivel individual”* (Moreno Andrade, 1994: 256).

Michel Crozier en su obra *“El actor y el sistema”* resalta la importancia de los actores sociales y su vinculación con el concepto estrategia. Para él, los actores sociales no tienen más que una libertad restringida y sólo son capaces, correlativamente, de una racionalidad limitada siendo su libertad, su propia racionalidad, sus objetivos, sus propias necesidades y, hasta sus afectividades son constructos sociales y no entidades abstractas (Crozier & Friedberg, 1990: 46).

Crozier ofrece una propuesta para develar las condiciones materiales, sociales, estructurales y humanas en el contexto que define y limita esa libertad y racionalidad, en el sentido de los comportamientos empíricamente demostrables.

La vinculación que el autor realiza con el concepto estrategia parte de las siguientes observaciones:

- a) El actor no tiene objetivos claros y menos en proyectos coherentes, pues estos son múltiples, con ambigüedad, más o menos explícitos y más o menos contradictorios (Crozier & Friedberg, 1990: 46),
- b) Su comportamiento es activo; a pesar de encontrarse restringido y limitado no está jamás determinado, incluso su pasividad es el resultado de una elección (Crozier & Friedberg, 1990: 47),
- c) Su comportamiento siempre tiene un sentido; aunque no pueda relacionarse con objetivos claros, no significa que no pueda ser racional sino todo lo contrario. En lugar de ser racional con relación a ciertos objetivos, lo es, por una parte, con relación a las oportunidades y a través de éstas, al contexto que las defina, y por otra, con relación al comportamiento de los otros actores, con el partido de los que lo toman y con el juego que se estableció entre ellos (Crozier & Friedberg, 1990: 47),
- d) Un comportamiento presenta dos aspectos: uno ofensivo, que es aprovechar las oportunidades con miras a mejorar su situación y, otro defensivo, que consiste en mantener y ampliar su margen de libertad y, por ende, su capacidad de actuar (Crozier & Friedberg, 1990: 47),
- e) No existe un comportamiento irracional. La utilidad del concepto estrategia puede aplicarse indistintamente a los comportamientos en apariencia de los más racionales y a los que parecen completamente erráticos (Crozier & Friedberg, 1990: 47).

Lo fundamental en Crozier en el concepto estrategia es que hace forzar a la superación y la hace posible; mientras que la reflexión, partiendo de objetivos

tiende a aislar al actor de la organización a la cual enfrenta, la reflexión en términos de estrategia obliga a buscar en el contexto organizativo la racionalidad del actor y comprender el constructo organizativo en las vivencias de los actores (Crozier & Friedberg, 1990: 48).

Un aspecto que no deja de lado Crozier es el concepto de poder, para permitir que se observe con más claridad al actor y su estrategia y completar, bajo una perspectiva empírica práctica, su razonamiento estratégico (Crozier & Friedberg, 1990: 48).

El poder visto en el plano general implica siempre la posibilidad, para algunos individuos o grupos, de actuar sobre sus semejantes. Lo que observa Crozier es el carácter de relación del poder: *“el poder es una relación y no un atributo de los actores, el cual no se manifiesta si no es por medio de la relación que enfrentan dos o más actores, dependientes unos de otros, en el cumplimiento de un objetivo común que condiciona sus objetivos personales”* (Crozier & Friedberg, 1990: 55).

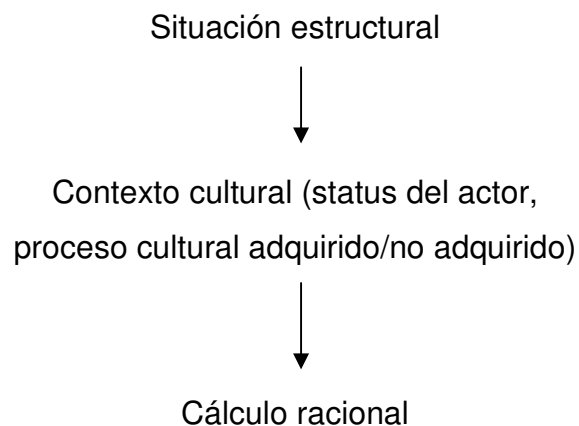
El poder está inseparablemente ligado a la negociación, es una relación de intercambio, por tanto, también de negociación, en las que están comprometidas por lo menos dos personas (Crozier & Friedberg, 1990: 56); de las cuales, una sale mayormente beneficiada, del mismo modo en que una está totalmente desvalida frente a la otra (Crozier & Friedberg, 1990: 58).

El poder reside en el margen de libertad de que disponga cada uno de los participantes comprometidos en una relación, en mayor o menor posibilidad de rehusar que el otro le pida: la fuerza, la riqueza, el prestigio y la autoridad; es decir, los recursos que poseen unos y otros no intervienen sino en la medida en que éstos les proporcionen una libertad de acción más grande (Crozier & Friedberg, 1990: 58-59).

Los recursos de todas clases (individuales, culturales, económicos, sociales, etcétera) de los que un actor dispone por su situación global definen el marco temporal, espacial y social en el cual está circunscrita su estrategia; sin embargo, las desigualdades entre los actores dependerán de su inserción común y de su posición respectiva en un campo social estructurado (Crozier & Friedberg, 1990: 62).

Morgan junto con Crow coinciden en tres cuestiones importantes acerca de la estrategia:

- a) Los recursos, “*las cartas*”, que los sujetos distribuyen en cada contexto histórico en particular: 1) no son materiales en sentido estricto y 2) no son estáticos, permanecen en un proceso dinámico,
- b) La existencia de acciones sociales no estratégicas como las “*tradiciones*” y los “*afectos*”, en sentido weberiano, y las afectivas y emocionales, como los juicios y situaciones de expectativa,
- c) Existen acciones más complejas y menos estratégicas como la compulsión interior o la inspiración divina (Moreno, 1994: 259).



Si bien, los trabajadores transitorios son sujetos con criterios instrumentales y económicos, hacen uso de una serie de recursos como la amistad, los lazos familiares y el compañerismo (afectivos) como acciones sociales estratégicas para

conocer la situación de los puestos de trabajo de la paraestatal y de las relaciones sindicales, obtener información relativa de la lista de propuesta en la nóminas sindicales y realizar cálculos más o menos racionales a corto y largo plazo en caso de finiquitar su contrato con Petróleos Mexicanos, es decir, recontractarse o indagar otras fuentes de trabajo dentro o fuera del ámbito laboral.

1.5. ¿Trabajo atípico o trabajo informal?

El concepto de trabajo atípico es una propuesta teórica de Enrique de la Garza para analizar aquellos trabajos que son *inseguros, sin protección y flexibles desde externamente*, en contraposición con el trabajo típico o clásico que está asociado con el obrero industrial, el obrero *taylorizado y fordizado* (sometidos no sólo a la máquina sino también a la administración científica del trabajo, con labores estandarizadas, simplificadas, rutinarias y la consecuente descalificación), con el *toyotizado*, con o sin automatización del proceso productivo (con reintegración de tareas, movilidad interna, trabajo en equipo y recalificación) y con el trabajador de los procesos informatizados, en red en tiempo real (De la Garza, 2009: 1).

¿En qué casos o actividades se puede especificar el concepto de trabajo atípico?, aquellos en donde se sitúa el no subordinado a un solo patrón o integrado a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso, pero no necesariamente precario, también en aquellos en los que el cliente está implicado directamente en la producción (De la Garza, 2009: 15).

De la Garza realiza categorías de trabajos atípicos: los trabajos autónomos de segunda generación, nuevo terciario, ocupaciones mixtas del mercado de trabajo (trabajador-estudiante, pensionado-trabajador, casateniente-trabajador) y los traslapes entre tiempos y espacios productivos y reproductivos (trabajo y vida cotidiana, trabajo y tiempo libre, el continuum entre trabajo y no trabajo) (De la

Garza, 2009: 15). En el caso de los trabajadores transitorios libres y sindicalizados del área de talleres de la refinería de Minatitlán, surge una cuestión de enfocarlos como trabajadores atípicos, ¿Cómo logran entrelazar su categoría como trabajadores formales contractuales y a la vez, como trabajadores atípicos (o informales)?, dos probables respuestas serían el contrato vigente con Petróleos Mexicanos y su periodo de desempleo prologando.

Aunque De la Garza describe ejemplos de trabajos atípicos como programadores de software, vendedores ambulantes, trabajadores a domicilio, agencias de contratación o teletrabajo, Alejandro Portes retoma el concepto de trabajo informal dentro de la disciplina económica para explicar que estos trabajos no son representativos del exceso de mano de obra no asimilable de sectores industriales y económicos o relacionados con la pobreza; más bien, su propuesta involucra la relación formal e informal del trabajo.

Para Portes, el sector informal estuvo vinculado con los sectores más desposeídos de la población de las áreas urbanas en términos como accesibilidad, calidad de empleo, beneficios y consumo; empero, dicho término designa otras formas de denominar la pobreza quedando completamente descartada (Portes, 1995: 28).

Entonces, ¿cómo se podría definir el trabajo informal?, la respuesta por parte de la economía es un componente del mercado laboral segmentado representado en la empresa informal, con facilidad de acceso, determinada por bajos capitales y pocos requisitos: ventas callejeras, servicio doméstico, reparaciones domésticas menores, servicios de vigilancia y actividades semejantes que puede realizar cualquier persona, sin necesidad de entrenamiento especial ni de muchos recursos, siendo que estos tipos de trabajadores son de bajos niveles educativos y provienen de determinados sectores de la población como mujeres, niños, ancianos e inmigrantes urbanos recientes (Portes, 1995: 28).

Sin embargo, el autor resalta que este tipo de definición teórica se contradice con las investigaciones empíricas, donde no son las mujeres, ni los inmigrantes, los que se encuentran sobrerrepresentados entre los trabajadores del sector informal, pero la diferenciación en cuanto a ganancias con el sector de los obreros de industrias formales son superiores. Las contradicciones del sector informal están basadas en tres aspectos:

- 1) La exclusión de un significativo número de personas como la producción de subsistencia directa (la agricultura urbana en terrenos pequeños, cría de animales y autoconstrucción de viviendas), y trabajadores con salarios encubiertos (trabajadoras domésticas que trabajan a destajo y los que se autoemplean, como las costureras y otros trabajadores similares),
- 2) Las diferencias entre las diversas clases de empleos en el sector informal (empresarios y trabajadores, artesanos y comerciantes autoempleados, trabajadores disfrazados subcontratados por empresas formales que trabajan por subsistencia),
- 3) No toma en cuenta la posibilidad de estar empleado en actividades formales e informales: el trabajador puede alternarse entre periodos de empleo contractual formal y trabajo informal remunerado o en actividades independientes (Portes, 1995: 30-31).

Observar el trabajo informal como un mercado de trabajo tiene deficiencias de manera conceptual: 1) difiere poco en distinguir entre una economía capitalista moderna y una precapitalista atrasada, 2) los estudios sobre la dimensión del mercado informal tratan de determinar el número de personas que son absorbidas por este segmento y 3) sacrifican el aspecto prometedor de este concepto que es la oportunidad de entender cómo las economías periféricas funcionan como sistemas individuales y unificados (Portes, 1995: 31).

Ahora, el problema del concepto de trabajo informal es pretender observarlo como un hecho novedoso sin contemplar que tiene su origen en la historia del sistema económico capitalista del siglo XIX que creó la división formal/informal (Portes, 1995: 33). Durante este periodo se dio un crecimiento del segmento de la clase trabajadora que dependía de un salario regular para subsistir y así comienza la proletarización de la clase obrera. Las luchas obreras tuvieron dos resultados fundamentales:

- La proliferación de pagos indirectos que protegen a los trabajadores contra enfermedades, accidentes de trabajo, desempleo y vejez; dichos pagos representan una parte significativa de la compensación porque defienden a los trabajadores de tener que involucrarse en actividades económicas de emergencia para poder sobrevivir,
- Las luchas obreras limitaron a los patrones para contratar y despedir trabajadores arbitrariamente (Portes, 1995: 35).

En dicho siglo, el empleo asalariado se asemejó más a las condiciones que hoy se considerarían informales; no obstante, las luchas obreras obligaron a limitarse, aunque los patrones evadieran los pagos indirectos y enfrentaran el suministro de mano de obra como un producto flexible. La constante es el crecimiento del sector formal en el siglo XX (Portes, 1995: 35-36).

El concepto de informalidad de acuerdo con Portes se puede definir como *“la suma de las actividades productoras de ingresos en las que se involucran los miembros de un hogar, excluyendo los ingresos provenientes del empleo contractual regulado”* (Portes, 1995: 34), por lo tanto, el mismo concepto cubre un terreno amplio que incluye la producción de subsistencia directa, el empleo remunerado no contractual y las actividades comerciales independientes en la industria, los servicios y el comercio (Portes, et. al)

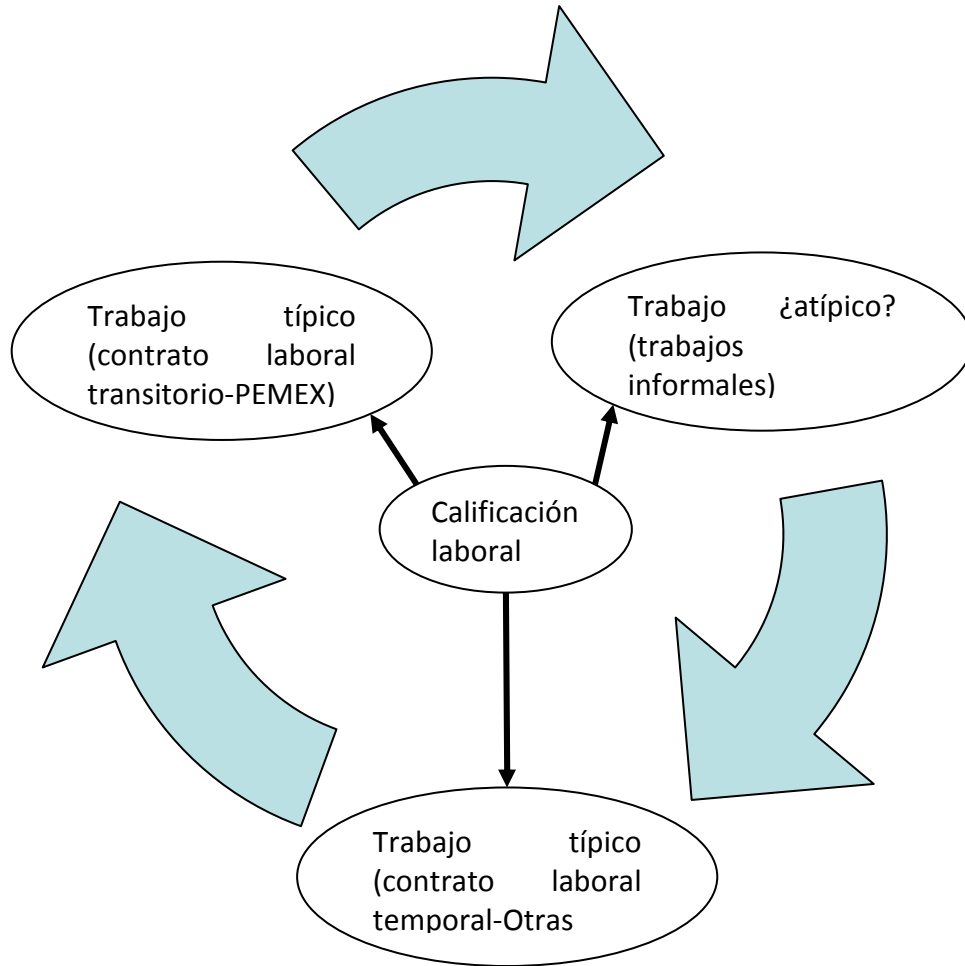
A pesar de que los trabajadores transitorios cuentan con ciertas cláusulas del contrato colectivo de trabajo y son representados por el sindicato petrolero frente a PEMEX, además de obtener un salario de acuerdo con el sistema de escalafón laboral, desempeñan trabajos dentro y fuera del espacio de la industria petrolera, esto debido a la temporalidad de sus contratos o movimientos, a la fuerte competencia de categorías laborales (pailería, soldadura, eléctrico, mecánico) y a la sobreoferta de ciertos puestos de trabajo industrial (obreros generales y ayudantes) del mercado interno de la paraestatal.

Tanto De la Garza como Portes contribuyen con dos formas de conceptualizar el trabajo precario (trabajo atípico y trabajo informal), coincidiendo en que surge a partir de la diferenciación con el trabajo clásico o del sector formal, en este caso, los obreros asalariados de las fábricas. Sin embargo, los trabajadores transitorios que están dentro del rango que se podría denominar como trabajo clásico y que forma parte de sector formal industrial de tipo energético, poseen un arquetipo de trabajo eventual que contiene rasgos de trabajo atípico aun contando con un contrato colectivo de trabajo, si bien cuentan con el derecho de atención médica (que generalmente no se respeta), no existe una garantía de recontractación constante con la paraestatal, originando que sus periodos de desempleo se extiendan por meses.

Cuando están desocupados, dichos obreros exploran otras alternativas laborales como emplearse en compañías privadas que indirectamente realizan trabajos de reparación para PEMEX (como su primera opción), el autoempleo (venta callejera, trabajadores para pequeñas reparaciones) y trabajadores por cuenta propia como taxistas, albañiles, eléctricos, este último relacionado con su categoría laboral dentro del escalafón de la paraestatal.

Los trabajadores transitorios se encuentran en constante movimiento entre su trabajo típico (o formal) contractual con PEMEX y el atípico (o informal); no obstante, un aspecto que no debo omitir es que ellos adquirieron sus calificaciones

laborales a través de otras empresas o dentro de las relaciones informales de trabajo en los talleres de la empresa estatal.



Cuadro 1. La circulación de los trabajadores transitorios entre trabajo típico (formal)-atípico (informal)-típico (otras empresas).

Capítulo 2: La industria de la refinación en México, el Istmo Veracruzano y la ciudad petrolera de Minatitlán

En este capítulo, expongo de manera resumida, la perspectiva de la industria petrolera, particularmente de la industria de la refinación en México, sus inicios en nuestro país desde las compañías extranjeras hasta el debate de la reforma energética así como, de forma general, las características de la zona del Istmo Veracruzano donde está concentrada la infraestructura petroquímica a nivel nacional y de la conformación de la ciudad de Minatitlán a partir de la construcción petrolera de la refinería.

También explico la reestructuración productiva y sus efectos en México, sobre todo, en la industria de la refinación; la reestructuración de la industria petrolera nacional basado en la fragmentación de la empresa estatal en cuatro subsidiarias: Exploración y Producción, Refinación, Gas y Petroquímica Básica y Petroquímica, en el gobierno de Salinas de Gortari en la década de los noventa, tenía el objetivo de abrir a este sector energético a la iniciativa privada para su posterior privatización.

Sin embargo, también se llevo a cabo una reestructuración laboral para debilitar el poder del sindicato petrolero controlado por el líder de ese entonces, Joaquín Hernández Galicia, alias "*La Quina*" y permitir a PEMEX tener la autoridad para seleccionar el personal y tomar decisiones en la dirección de la empresa, así como, una flexibilización de su contrato colectivo de trabajo acompañado de despidos masivos y subcontratación de empresas contratistas.

Actualmente la industria de la refinación en nuestro país se encuentra rezagada ante la falta de capacidad productiva para la refinación del petróleo crudo en productos refinados (gasolina, kerosina, turbosina) y por las insuficientes refinerías que cuenta PEMEX; provocando el aumento de la demanda interna de

combustibles y su importación; por ultimo, el Ejecutivo Federal organizó una serie de debates sobre la Reforma Energética de PEMEX con el objetivo de modernizarla y permitir alianzas con la iniciativa privada en la elaboración de combustibles.

2.1. La industria de la refinación en México

2.1.1. Los derivados del petróleo en el proceso de refinación

El petróleo crudo es una mezcla de hidrocarburos, compuestos que contienen en su estructura molecular carbono e hidrógeno principalmente, esto varía de acuerdo con su composición y dependerá del tipo de yacimiento de donde provenga, conteniendo entre 83 y 86% de carbono y entre 11 y 13% de hidrógeno (Chow Pangtay, 1987: 30).

El petróleo crudo es separado a través de un proceso de calentamiento generado por unas torres de fraccionamiento o destilación primaria; el petróleo crudo comienza a calentarse a 400° C y entra vaporizado en la torre de destilación, los vapores suben a través de pisos o compartimentos que impiden el paso de los líquidos de un nivel a otro; al ascender, los vapores se van enfriando. Dicho enfriamiento da lugar a que cada uno de los pisos vaya condensándose en distintas fracciones, cada una de las cuales posee una temperatura específica de licuefacción (proceso químico por el cual un gas se transforma en líquido) (www.wordreference.com) (Chow Pangtay, 1987: 33-34).

Los primeros vapores que se licuan son los del gasóleo pesado a 300° C aproximadamente, después sigue el gasóleo ligero a 200° C, a continuación, la kerosina a 175° C, la nafta y por último, la gasolina y los gases combustibles que salen de la torre de fraccionamiento todavía en forma de vapor a 100° C (Chow Pangtay, 1987: 34).

En la torre, la destilación es a presión atmosférica, por lo tanto, sólo se pueden separar sin descomponerse los hidrocarburos que contienen de 1 a 20 átomos de carbono. Para recuperar los combustibles de los residuos de la destilación primaria es necesario pasarlos a otra torre de fraccionamiento que trabaje a alto vacío; es decir, a presiones inferiores a la atmosférica para evitar su descomposición térmica, debido a que los hidrocarburos se destilarán a más baja temperatura (Chow Pangtay, 1987: 34).

En la torre de vacío se obtienen sólo dos fracciones, una de destilados y otra de residuos, de acuerdo con el tipo de crudo que se está procesando. La primera fracción es la que contiene los hidrocarburos que constituyen los aceites lubricantes y las parafinas y, los residuos son los que tienen los asfaltos y el combustóleo pesado (Chow Pangtay, 1987: 34).

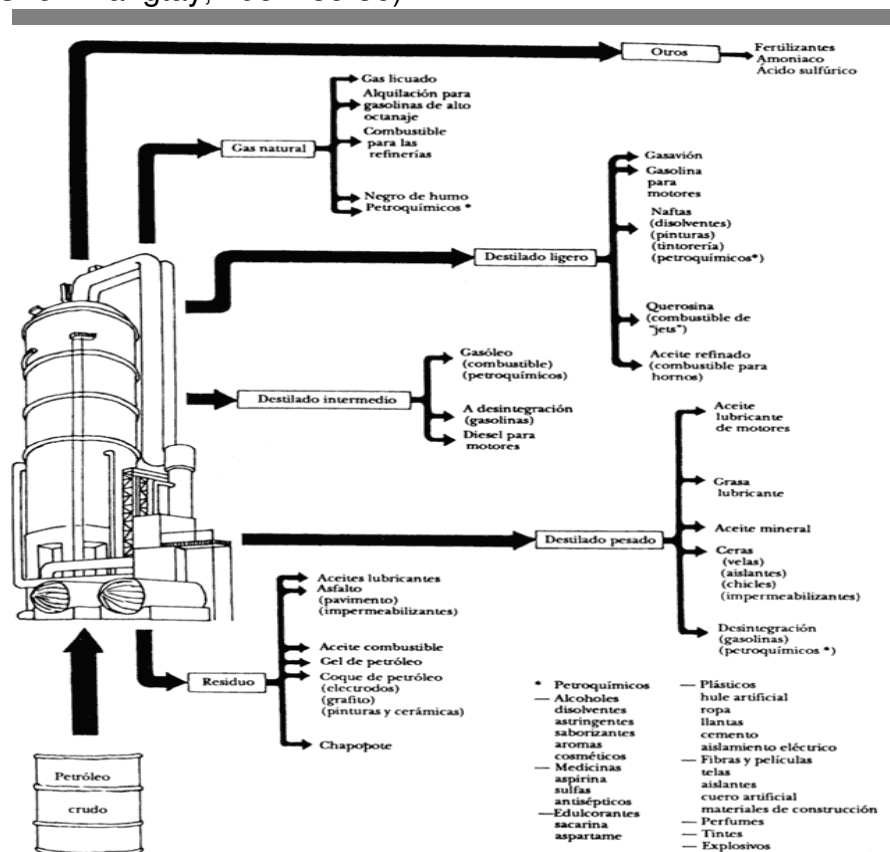
A continuación, Chow Pangtay realiza un cuadro del número de átomos de carbono que contienen las diferentes fracciones arriba mencionadas:

Fracción	Número de átomos de C por molécula
Gas incondensable	C ₁ – C ₂
Gas licuado (LP)	C ₃ – C ₄
Gasolina	C ₅ – C ₉
Kerosina	C ₁₀ – C ₁₄
Gasóleo	C ₁₅ – C ₂₃
Lubricantes y parafinas	C ₂₀ – C ₃₅
Combustóleo pesado	C ₂₅ – C ₃₅
Asfaltos	>C ₃₉

Cuadro 2. Mezcla de hidrocarburos obtenidos por la destilación fraccionada del petróleo.

La primera fracción es el principal componente del gas natural (metano) que se vende como combustible en las ciudades, en donde se cuenta con una red de

tuberías especiales para su distribución; la segunda fracción se distribuye en cilindros y tanques estacionarios para casas y edificios; de la tercera fracción se obtiene la gasolina virgen (aunque necesita pasar por el proceso de desintegración catalítica para aumentar la producción de gasolina comercial porque el proceso de destilación primaria es insuficiente); la cuarta fracción es la kerosina, de la cual se extrae el combustible para los aviones de turbina, turbosina; de la quinta fracción se obtiene el combustible llamado diesel para vehículos que usan motores diesel como tractores, locomotoras, camiones, trailers y barcos (Chow Pangtay, 1987: 35-36).



Cuadro 3. Torre de fraccionamiento o destilación, (Tomado de www.itescam.edu.mx).

2.1.2. Antecedentes

La industria de la refinación en nuestro país tiene sus inicios en 1870, cuando el doctor Autrey (anglosajón-americano radicado en México) instaló un alambique (un aparato para extraer al fuego y por destilación, la esencia de

cualquier sustancia líquida: “el alambique se compone de una caldera y una tapa a la que va adosado un conducto refrigerante en forma de espiral”, www.wordreference.com) en Papantla, Veracruz, para obtener kerosina por destilación del crudo proveniente de muchas “chapopoteaderas” (Snoeck, 1989:15).

La primera refinería que empezó a construirse fue para producir asfaltos con capacidad de 2 MBD² por la Mexican Petroleum Co., que comenzó a extraer petróleo crudo en los campos de Ébano, San Luis Potosí, que también incluía una fábrica de lámina de acero para el envasado del producto (Snoeck, 1989: 16). El objetivo de ésta y otras refinerías rudimentarias en el país, construidas antes de los grandes descubrimientos de petróleo, es la elaboración de kerosina y asfaltos para el mercado nacional.

Para estimular la producción de estos productos y alentar a la industria petrolera, el Congreso de la Unión, decretó en 1901, a través de la Ley de Petróleo, que “los petroleros podrían exportar libre de todo impuesto los productos naturales, refinados o elaborados que procedan de la explotación” e “importar libre de derechos, por una sola vez, las máquinas para refinar petróleo o carburos gaseosos de hidrógeno, y para elaborar toda clase de productos que tengan por base el petróleo crudo”, de igual manera, el capital invertido en explotación de crudo estaría libre de todo impuesto federal, excepto el del timbre, por diez años. Con esto se esperaba erradicar el uso del carbón como principal fuente de energía en las industrias ferroviarias, minera y eléctrica, dada la insuficiencia nacional de producción carbonífera (Snoeck, 1989: 16).

En 1904 la compañía Pearson and Son Limited, de origen inglés, que llegó en 1899 a México por invitación del gobierno porfirista para construir el ferrocarril de Tehuantepec y los puertos de Salina Cruz y Coatzacoalcos, realizaba perforaciones en la zona de San Cristóbal en las cercanías de Minatitlán. Al obtener excelentes resultados, decidió construir una refinería experimental, que

² MBD: millones de barriles diarios.

fue única en su género en el país: contaba con alambiques para petróleo y vapor de agua con sus condensadores y accesorios, agitador, ocho tanques de almacenamiento, caldera de veinticinco caballos de fuerza, compresora de aire, bombas para crudo, productos y ácido y un laboratorio químico para estudios (Snoeck, 1989: 16-17).

Dicha planta se localizaba a kilómetro y medio de Minatitlán. Dio inicio a sus operaciones en 1906 y creó, en 1908, la Compañía de Petróleo El Águila S.A con un capital inicial de cien mil pesos y en marzo de ese mismo año empezó a elaborar productos con una capacidad de 2, 000 barriles diarios (Snoeck, 1989: 17).

Para 1909, la Compañía de Petróleo El Águila S.A cambió su nombre por Compañía Mexicana de Petróleo El Águila S.A, aumentando su capital a 24.5 millones de pesos. En esas fechas la cantidad de petróleo producido superaba el consumo nacional, por lo que la Huasteca Petroleum Company, formada por Doheney en 1907, inició sus exportaciones de crudo mexicano mediante un embarque de 30, 262 barriles a Sabine, Texas (Snoeck, 1989: 17).

A partir de 1915, la capacidad de refinación se desarrolló rápidamente en México; entre 1916 y 1926, el número de instalaciones de procesamiento de hidrocarburos pasó de cuatro a veinte, dos de las cuales se encontraban entre las mayores del mundo. En este proceso de expansión influyeron:

- 1) El incremento de la producción interna de crudo (en 1921 México fue el segundo productor mundial de crudo con una producción de 530 MBD; en el periodo entre 1922 y 1932, la producción registró una fuerte disminución),
- 2) El establecimiento por parte del gobierno de impuestos diferenciales mayores a los productos no refinados, gravándose los despilfarros del gas natural (Snoeck, 1989: 17).

Sin embargo, en la década de los años veinte México sufre una disminución de la producción petrolífera, cerrando o desmantelando instalaciones petroleras (refinerías, terminales y oleoductos) y despidió, finalmente, a la mitad de sus trabajadores. Bajo estas circunstancias las compañías petroleras dejaron de invertir capital fijo ante el descubrimiento de otros grandes yacimientos en Estados Unidos (Texas, California y Oklahoma) y los bajos costos de producción en Venezuela; la mayor parte de la producción estaba destinada a los mercados externos, esto a consecuencia de que la mayoría de las instalaciones petroleras (desde la proximidad de los yacimientos hacia los puertos de embarques) se encontraban localizadas en el Golfo de México, lo que facilitaba su exportación (Snoeck, 1989: 18).

En la década de los años treinta del siglo XX se construyeron las primeras refinerías destinadas a cubrir la demanda interna del país. Dicha demanda aumentó significativamente antes de la nacionalización por el reciente sector industrial y el uso del motor de combustión interna, aumentando con ello el consumo de combustibles; empero, las compañías petroleras no estaban interesadas en diversificar la producción de refinados para satisfacer la demanda interna, esto aunado a la lejanía de ciertas regiones de los centros petroleros, lo que orilló al incremento de las importaciones. Esto ocasionó que surgieran intentos de crear empresas petroleras estatales u organismos encargados de regular los precios de productos petrolíferos. En 1925, el gobierno crea el Control de la Administración del Petróleo Nacional (CAPN), donde sus actividades consistían en:

- a) la producción y refinación de crudo en competencia con el capital privado, y
- b) la regulación de los precios internos de los productos petroleros (Snoeck: 1989: 21).

En 1934, durante el cuatrienio de Abelardo Rodríguez, dicha agencia se convierte en una empresa semiprivada, Petróleo Mexicano, S.A (Petromex) que tenía como funciones:

- a) Regular el mercado nacional de petróleo y petrolíferos.
- b) Asegurar el equilibrio entre la oferta y la demanda nacional, y
- c) Capacitar personal mexicano en los aspectos técnicos de la industria (Snoeck, 1989: 21).

Durante la administración de Lázaro Cárdenas, el gobierno intentó adquirir un control más efectivo de esta industria mediante la creación de la Administración General del Petróleo Nacional (AGPN); no obstante, no pudo evitar que las compañías petroleras impusieran precios internos superiores a los que se fijaban para la exportación de los mismos productos (Snoeck, 1989: 21).

2.1.3. La nacionalización del Petróleo y la creación de PEMEX

La huelga de los trabajadores petroleros de 1937 que estalló ante la negativa de las compañías extranjeras en acceder a sus exigencias, provocó el 18 de marzo de 1938 la expropiación de los bienes de dichas compañías en México por el gobierno de Lázaro Cárdenas y, el 7 de junio del mismo año, la creación de Petróleos Mexicanos (PEMEX). En ese contexto sociopolítico, los hidrocarburos constituían una fuente de energía importante en la economía nacional y la posibilidad de una paralización prolongada de la industria petrolera habría incidido en el acto expropiatorio (Snoeck, 1989: 21-22).

La nacionalización de la industria petrolera implicó un cambio en su orientación: el Estado asigna a PEMEX la función prioritaria de asegurar, en forma oportuna y suficiente, el abastecimiento de combustibles requeridos por los diferentes sectores de la economía, con el fin de impulsar el desarrollo del país (Snoeck,

1989: 22). Sin embargo, la nueva empresa estatal afrontaba tres tipos de problemas en el área de refinación:

- 1) La obsolescencia de las instalaciones expropiadas a las empresas extranjeras.
- 2) La ubicación de la gran mayoría de las refinerías existentes en regiones alejadas de los principales centros de consumo, con muy escasos medios de transporte y distribución.
- 3) La inadecuación de la diversidad de la producción de petrolíferos a los requerimientos internos específicos (Snoeck, 1989: 22).

La mayoría de las refinerías se encontraban en mal estado, con equipo gastado y anticuado; PEMEX no sólo debía enfrentar el costo financiero de renovar las instalaciones sino también, los obstáculos para adquirir la maquinaria y refacciones en Estados Unidos, que formaba parte del boicot de las compañías extranjeras con México después de la expropiación y la falta de personal técnico (Snoeck, 1989: 23).

Durante la década de los cuarenta y a pesar de las dificultades, después de la nacionalización, PEMEX trató de modernizar el sistema de refinación que consistió en lograr la “sobrevivencia” de esta industria: reparando las plantas existentes, fabricando piezas de repuesto en los talleres y rehabilitando materiales usados (Snoeck, 1989: 24-25). Sin embargo, las dificultades que PEMEX afrontó en la transformación industrial de los hidrocarburos se evidenciaron en el descenso de la producción de refinados en los años que siguieron inmediatamente a la nacionalización, obligando a la paraestatal a disminuir su producción ante el cierre de los mercados externos (Snoeck, 1989: 26)

En la década de los cincuenta, se realizaron diversas modificaciones y ampliaciones de la refinería Azcapotzalco, además de construirse la refinería de

Salamanca, Guanajuato, con el fin de efectuar una distribución más eficaz, ya no desde las costas hacia la zona central, sino desde y para los centros mismos de la República (Snoeck, 1989: 30).

En la década de los setenta y durante la administración de PEMEX por Jesús Reyes Heróles, la industria petrolera nacional atravesó por una crisis, resultado de la profundización del desequilibrio entre las reservas, producción y demanda de hidrocarburos. Con las reservas de hidrocarburos disminuidas, la paraestatal fue incapaz de satisfacer la demanda interna debido a su política de bajos precios que descapitalizaba a la empresa estatal y las insuficientes inversiones en planta de tratamiento de gas natural (que se quemaba gran parte de este recurso a la atmósfera). PEMEX se vio obligada a recurrir a la importación para abastecer al mercado interno (Snoeck, 1989: 45-46).

Aunque la paraestatal pasaba por dificultades para mantener la autosuficiencia, contaba con un sistema de refinación relativamente moderno e integrado para lograr el máximo aprovechamiento del crudo en las refinerías existentes a través de la integración de nuevas unidades de proceso o tratamiento que permitiría adecuar cualitativamente la producción a la demanda; además, con el limitado número de refinerías, que se conectaban por medio de ductos con las fuentes de suministro de materia prima y los centros de consumo (Snoeck, 1989: 47-49), la refinería se dividió en seis regiones de acuerdo con las zonas de influencia:

- 1) La refinería "*Ing. Héctor R. Lara Sosa*", de Cadereyta, que está ubicada en Nuevo León; tiene una capacidad de producción de 207 MBD y abastece la demanda de la zona Norte del país,
- 2) La refinería de Ciudad Madero, la cual cuenta con 20 plantas de proceso en operación, en las que se lleva a cabo destilación atmosférica, destilación al vacío, desintegración catalítica, hidrotratamiento y petroquímica. Su capacidad nominal de proceso

de crudo es de 149 MBD y abastece la demanda del Centro y del Golfo,

3) La refinería “*Lázaro Cárdenas*”, de Minatitlán, Veracruz, que cuenta con 27 plantas industriales necesarias para procesar 169 MBD de crudo y 30,000 barriles de líquidos de mezcla de butanos. Además, en su sector ubicado en la Cangrejera, Veracruz, donde tiene 3 plantas, se producen diariamente 170 MBD de crudo tipo Maya y abastece la demanda del Sur y Península de Yucatán,

4) La refinería de Tula, ubicada en el estado de Hidalgo, tiene una capacidad de refinación de 273 MBD; es decir, 24% del crudo total que se refina en el país. Abastece a la ciudad de México,

5) La refinería “*Antonio Dovalí Jaime*”, ubicada en la ciudad de Salina Cruz, Oaxaca, con la capacidad para procesar 290 MBD de crudo, abastece la demanda en el litoral del Pacífico,

6) La refinería de Salamanca, Guanajuato, posee 53 plantas de proceso y 400 tanques de almacenamiento. Dentro de ella se elaboran más de 2,000 procedimientos, en los que se ven involucrados más de 4,600 trabajadores, de tal forma que refina 196 MBD y abastece la demanda de combustibles en las regiones Central y Oeste del país (Hurtado, 11/01/2010 ver pagina web: www.global-energy.com.mx).



Cuadro 4. Regiones o áreas que abastecen las refinerías a nivel nacional. (www.pemex.com).

2.2. El Istmo Veracruzano y la ciudad de Minatitlán, Veracruz

El Istmo Veracruzano abarca desde la cuenca del río de Coatzacoalcos y la planicie que se extiende a partir del volcán de San Martín Pajapan hasta el río Tonalá, el cual limita en la parte occidental con el estado de Tabasco; estos ríos y sus afluentes son los más importantes de la zona (Uribe, 2008: 40-41).

Confluyen dos tradiciones culturales bien definidas de acuerdo con la división geográfica: el Istmo Veracruzano y el Istmo Oaxaqueño. La primera se encuentra integrada por nahuas y popolucas, que a su vez comparten rasgos con otros grupos del Golfo de México como mazatecos, chinantecos y nahuas de los Tuxtlas, al igual que los chontales de Tabasco, los mayas de la península de Yucatán y los de las tierras altas de Chiapas; el segundo grupo engloba a los zapotecas, mixes, zoques, tequistlatecos y huaves (Uribe, 2008: 40-41).

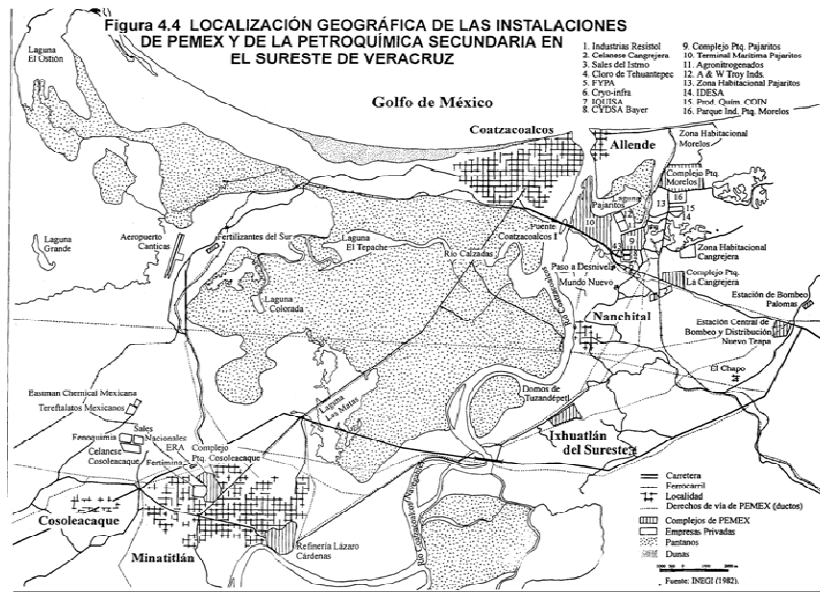
Esta región ha jugado una importancia geopolítica en todo el siglo XIX y comienzos del XX para establecer una vía de comunicación intercontinental entre Puerto México (Coatzacoalcos) y Salina Cruz. Para 1859 se inicia la construcción de las vías férreas por la compañía Lousiana de Tehuantepec con retrasos y

traspasos en cinco compañías diferentes (inaugurándose hacia 1894). Ante la deficiencia en la construcción y la carencia de terminales portuarias e instalaciones para el movimiento de carga y pasajeros, el gobierno de Porfirio Díaz contrató, en 1899, a la compañía Pearsons and Sons, de Londres, para la remodelación de la vía férrea y el reacondicionamiento de los puertos de Coatzacoalcos y Salina Cruz para reinaugurarse en 1907, además de realizar actividades exploratorias de los yacimientos petrolíferos en las primeras chapopoteaderas y crear la compañía El Águila (Martínez Laguna, Sánchez Salazar & Casado Izquierdo, 2002: 119-120).

Para 1920, los gobiernos posrevolucionarios mostraron especial interés en esta zona e incentivaron políticas gubernamentales para reactivar los espacios portuarios mediante la reducción de tarifas aduaneras, así como, la administración del ferrocarril y de la flota mercante, aunque sin éxito.

Con el sexenio de Lázaro Cárdenas y el desarrollo de la industria petrolera en la región a través de Petróleos Mexicanos (PEMEX) se inicia una importante inversión en la infraestructura en las instalaciones (estaciones de carga, tanques), puertos y comunicaciones (Martínez Laguna, et al., 2002:121). También se inicia una colonización industrial y urbana relacionada con el petróleo y la petroquímica, donde el Estado decide reactivar las zonas petroleras, la construcción de los complejos petroquímicos y el descubrimiento de nuevos yacimientos petrolíferos en Agua Dulce (1951), la modernización de la vieja refinería en Minatitlán (1953), la construcción del complejo petroquímico Cosoleacaque (1962) y Pajaritos en Coatzacoalcos. De igual manera contribuye con la llegada de otras industrias como Fertimex, Celanese, Resistol (hoy Resistere) (1967) (Prévot-Schapira, 2009:585).

En la región del Istmo de Veracruz (al sureste del estado) están concentradas las industrias de petroquímica básica y secundaria, producto del boom petrolero de fines de la década de los sesenta y principios de los setentas.



Cuadro 5. Localización geográfica de la región del Istmo Veracruzano (Martínez Laguna, 2000)

Esta región se caracteriza por su importancia estratégica vista en cuatro perspectivas:

- Por su ubicación en el Istmo de Tehuantepec tiene contacto directo con dos puertos importantes a nivel nacional: Coahuila y Salina Cruz, los cuales abastecen de petróleo y productos derivados por cabotaje a las zonas del Golfo y Pacífico,
- Concentra en un espacio reducido la mayor infraestructura de petroquímica básica del país y genera el 88% de la producción en dicho rubro,
- Es la zona donde convergen todos los ductos del país a través de las cuales se distribuye el petróleo y gas a otras regiones industriales,
- La Terminal Pajaritos constituye el puerto petrolero más importante del país por la diversificación y el volumen de los productos manejados (Martínez Laguna, 2000: 13).

La ciudad de Minatitlán está ubicada al norte $18^{\circ}06'$, al sur $17^{\circ}19'$, al este $94^{\circ} 07'$, al oeste $94^{\circ} 39'$ de longitud oeste; el municipio representa el 2.97% de la superficie del estado; colinda al norte con los municipios de Cosoleacaque, Ixhuatlán del Sureste y Moloacán y al sur con los municipios de Las Choapas, Uxpanapa, Hidalgotitlán, Jaltipán y Cosoleacaque; cuenta con 15 localidades: Mapachapa, Capoacan, Helio García Alfaro, San Cristóbal, Gustavo Díaz Ordaz, Rancho Nuevo Charrizal, Nuevo Atoyac, Emilio Carranza (Salinas), Fernando López Arias, Adalberto Tejeda, Francisco Villa, El Jagüey, La Breña, La Concepción y Limonta; El clima es cálido húmedo con abundantes lluvias en verano

(<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/cem02/estatal/ver/m108/index.htm>).



Cuadro 6. Municipio de Minatitlán (en www.inegi.org.mx)

La Casa Pearson and Son Limited (de capital inglés) instaló una refinería en la ciudad de Minatitlán, por ser el lugar más céntrico de los campos petrolíferos que entonces tenía la Compañía Mexicana de Petróleo El Águila, en la región de Coahuila que eran el San Cristóbal, Santa María, Concepción, El Plan, Agua Dulce, Las Choapas, Tecuanapa (cita de Valdivieso, 1963: 16-17 por Uribe, 2008:

98), cuyo objetivo era reducir al máximo el costo del transporte de los pozos petroleros a la refinería.

La refinería se encuentra situada en el margen izquierdo del río Coatzacoalcos al noreste de la ciudad, entre dos pantanos y sobre unas lomas de 20 a 30 metros de altura, dado que no se encontraron terrenos secos que pudiera servir para su edificación; la vía de comunicación más propicia de la refinería es el río Coatzacoalcos y sus afluentes: Chichigapa, Coachapa y Uxpanapa, el cauce de este río tiene una profundidad de no menos de 16 pies, por lo cual se hacía útil la entrada de barcos-tanque que acarrearaban el petróleo crudo de Coatzacoalcos a la refinería y regresaban al puerto con el petróleo combustible y productos refinados, además, que por los campamentos enviaban sus productos a la refinería por el río chalanés, también se enviaba la mayor parte del transporte de maquinaria, víveres, administración, empleados y el tráfico de pasaje (Uribe, 2008: 98-99).

También existía un ramal ferrocarrilero que partía de la refinería ubicado a la orilla de la población y se unía con la vía del ferrocarril de Tehuantepec en la estación del Carmen, que se encontraba a 12 kilómetros de la refinería, ésta tenía como fin primordial, transportar productos refinados para el consumo interior del país, así como también para el pasaje y tráfico de carga de la ciudad de Minatitlán (Uribe, 2008: 99).

Lo que contribuyó en gran parte a la construcción de la refinería, fue la ascendente producción del campo de San Cristóbal que tan sólo después de haberse perforado los primeros pozos de producción, llegó hasta 80,000 barriles mensuales (Uribe, 2008: 99).

Antes de su construcción, la compañía había puesto en funcionamiento una planta experimental en 1906 que se encontraba situada frente al río Coatzacoalcos y a un kilómetro y medio de la ciudad de Minatitlán, instalando un laboratorio químico para estudiar el procedimiento que se llevaría en práctica en dicha planta, pues el

primer petróleo crudo que se refinó fue el del campamento de San Cristóbal (Uribe, 2008: 100).

El 28 de mayo de 1908, se empezó a elaborar productos para el comercio con una planta que tenía una capacidad de 2,000 barriles diarios, principalmente gasolinas, kerosinas, lubricantes y asfaltos como residuos y petróleo combustible (Uribe, 2008: 100).

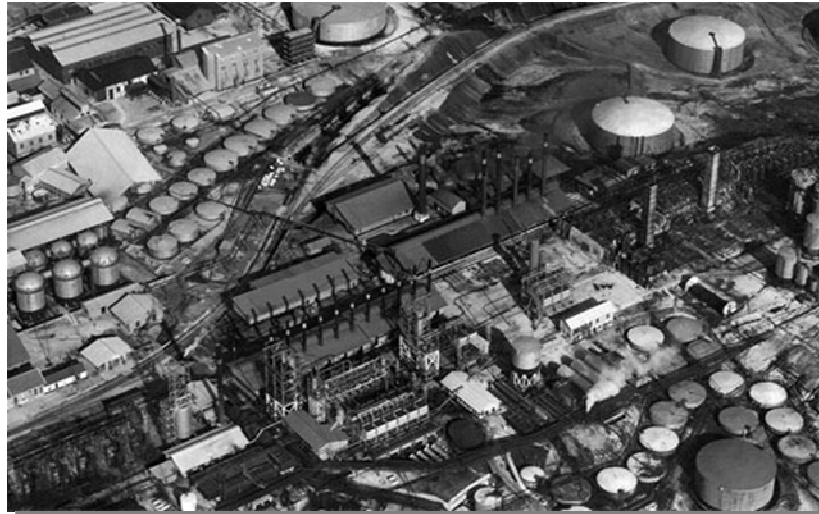


Foto 1. Compañía Mexicana de Petróleo “El Águila”, foto de la Refinería de Minatitlán, Veracruz, 1932 (<http://www.mexicomaxico.org/Voto/pemex.htm>)

2.2.1. El surgimiento de la sección 10 de Minatitlán

En 1908, cuando inicia la producción a gran escala y la exportación de crudo en Minatitlán; no obstante, también comienza la concentración de trabajadores que gradualmente se organizaron en gremios de oficio que derivó en una incipiente organización, que pretendía abarcar a todos los trabajadores de las distintas instalaciones de El Águila; La primera organización de empresa fue la *Unión de Obreros y Artesanos de Minatitlán* en 1922, contando con 1, 276 afiliados (Rendón, González y Bravo, 1997: 303).

Entre 1922 a 1926, la Compañía Mexicana de Petróleo El Águila, realizó despidos de forma sistemática a los miembros afiliados de alguna organización sindical,

rebaja salarios y la violación constante de los convenios contractuales con La Unión (entre ellos, la capacitación y alza de salario); fue un periodo marcado por el encarcelamiento, las represalias, el no reconocimiento de los convenios por parte de la compañía y el divisionismo entre La Unión y otras organizaciones sindicales, además de los intentos de El Águila por desmembrar a los gremios laborales, no exento de luchas y agresiones físicas (Rendón, et al., 1997: 304-307).

De 1927 a 1932, hay una crisis en la industria petrolera y una profunda caída de los precios del petróleo iniciando en 1921 y tocando fondo en 1932, la recuperación inicia al año siguiente por la reactivación de las economías capitalistas desarrolladas y la antesala bélica en Europa; en México causo el cierre de empresas, así como miles de despedidos y el empobrecimiento de las zonas petroleras del Golfo de México; no obstante, el movimiento sindical sufrió reveses, le sobrevinieron una serie de derrotas de mayor o menor gravedad según las distintas compañías y localidades; aunque entre 1924 y 1925 obtuvo éxitos en materia de sindicalización y contratación colectiva (Rendón, et al., 1997: 319-320).

En el caso de Minatitlán, la *Unión de Obreros y Artesanos de Minatitlán* desaparece en 1925 y se reagrupa en 1928, logrando, en la revisión de mayo del mismo año, un importante avance en las condiciones laborales del contrato colectivo de trabajo en sus 27 cláusulas; dichas cláusulas contenían: salario mínimo en igualdad de condiciones con los trabajadores extranjeros, vacaciones con goce de sueldo, ascenso al escalafón tomando en cuenta antigüedad las actitudes y la conducta, atención medica y medicinas para el trabajador y sus familias, contratos mensuales, creación de un fondo de ahorro, entre otras. Pese a esto, la compañía El Águila, no aceptaba la exclusividad del sindicato, ni consideraba la seguridad física del trabajador como una prioridad.

Para la década de treinta, persistió la división entre los petroleros por tres tendencias principales: la *Unión de Obreros , Artesanos y Empleados de Minatitlán*, con titular en el contrato aunque desconocido por la empresa, la

Alianza Mexicana de Trabajadores, que en 1931 tuvo el reconocimiento como sindicato mayoritario y los miembros del *Partido Laborista* (Rendón, et al., 1997:19).

El acontecimiento decisivo que terminó con 18 años de división entre los trabajadores fue la presencia del general Lázaro Cárdenas en campaña electoral por Minatitlán en abril de 1934, exhortando a unirse en una sola organización obrera, dicha cohesión de las tres organizaciones sindicales de las secciones de Minatitlán, Nanchital, Las Choapas y Agua Dulce, formando el *Sindicato de Trabajadores del Petróleo de Minatitlán* en abril del mismo año (Rendón, et al., 1997:19)

Este sindicato luchaba por la nivelación de los salarios entre mexicanos y extranjeros (no resuelta y en huelga en 1933), no obstante, la compañía seguía sin reconocer a la organización sindical mayoritario y empeñado en desintegrar al reciente gremio petrolero, lo que condujo a huelga en 1935; la huelga se generalizó a nivel nacional en todas las instalaciones petroleras controladas por las compañías extranjeras, cuando en Agosto de 1936, todas las organizaciones obreras de las localidades del Golfo y Centro del país con formaron el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM); la sección 10 de Minatitlán se crea en ese mismo año.

Con la expropiación petrolera de 1938, el sindicato petrolero, junto con las secciones correspondientes y a través de los Consejos Locales de Administración mantuvo en constancia la producción petrolera por medio de la capacidad de creación e improvisación con los materiales para sustituir piezas obsoletas y continuar para que la industria petrolera no decayera (Uribe, 2002: 159)

Sin embargo, el gobierno de Lázaro Cárdenas no estaba de acuerdo que los Consejos Locales de Administración manejaran la industria petrolera, si bien, incorpora a los mejores dirigentes sindicales al Consejo de Dirección de la recién constituida empresa Petróleos Mexicanos; desde la fundación de PEMEX, dicho

Consejo estuvo ligado al Estado que al convertirse en rector de la economía, se apoyaría en una ideología nacionalista que sería parte primordial en una cultura obrera petrolera ligada a las disposiciones estatales y su corporativización (Uribe, 2002: 160).

El impacto ideológico de la expropiación como parte del nacionalismo y en el énfasis de la gran “familia petrolera”, en una comunidad de interés que incluía tanto al obrero como al director general, influyera en el sindicato para que difiriera en sus demandas en aras del “interés nacional”, lográndose la firma del primer contrato colectivo de trabajo hasta 1942, seis años después de la expropiación (Uribe, 2002: 160-161).

Dados los conflictos laborales con PEMEX entre 1939 y 1946 por la revisión contractual del contrato colectivo, los trabajadores ya no se enfrentaban a una compañía extranjera sino nacional para la resolución de sus demandas y aun después de haber conformado un sindicato nacional, no disgregó las pugnas locales por la lucha del control sindical; en el caso de la sección 10, la lucha por el control sindical y de los espacios de poder, agudizó el surgimiento de diversas agrupaciones sindicales y políticas como *Oposición, 1 de Mayo, 18 de Mayo, Unificación y Justicia* y el *Frente Liberal Sindicalista* que se disputaban entre sí, la representatividad de la Secretaria General del STPRM (Uribe, 2002: 161).

2.2.2. La organización sindical en tres dimensiones: regional, político-administrativo y organización social

La estructura organizativa del sindicato petrolero tiene tres modalidades de aglutamiento de los trabajadores en la industria petrolera: regional, jurídico-administrativa y social; cada uno independientes entre sí y sus ámbitos particulares están determinados por:

- La localización geográfica de los recursos petrolíferos en diversos puntos del país,
- El régimen estatutario bajo a la que se desarrolla la actividad sindical, tanto frente a la empresa como entre los trabajadores, y
- La necesidad de proteger el empleo y las prerrogativas inherentes a la industria petrolera como sector estratégico de la economía (Alonso Palacios y López, 1986: 33).

Los sindicatos nacionales de industria, ubicados en ciertas ramas básicas de la economía: petróleo, electricidad, ferrocarriles, teléfonos, minería-metalurgia, son de propiedad del estado y sus formas de organización interna son idénticas entre sí con respecto a los órganos de gobierno, a la composición y el número de funcionarios sindicales de los mismos (Alonso Palacios y López, 1986: 33-34).

Desde su nacionalización, la industria petrolera ha estado administrada bajo la influencia de tres zonas geográficas: la norte (con sede en Tampico, Tamaulipas), el centro (en Poza Rica, Veracruz) y la sur (en Coatzacoalcos, Veracruz); esta administración regional obedece a la estructura nacional que adoptaron los distintos sindicatos pertenecientes a las compañías petroleras extranjeras; tiene dos funciones: uno, *la política*, que constituye una base de entendimiento en las negociaciones de índole administrativa entre PEMEX y el STPRM, por parte de la paraestatal, mantiene una Gerencia que puede efectuar operaciones de compra, contratación temporal de personal sindicalizado y erogaciones monetarias diversas, además de atender y resolver casos de violaciones al contrato colectivo de trabajo u otro tipo de problema y demandas laborales del sindicato; y dos, *el sindical*, como una zona geográfica que acrecienta su poder regional, donde cada zona es liderada por una sección de acuerdo con su importancia numérica, histórica y política, además concentra y supervisa los asuntos del STPRM relacionados con el desarrollo material de la industria: contratación de personal, movilización de personal, contratación y/o subcontratación con terceros de obras requeridas por PEMEX, entre otras cosas (Alonso Palacios y López, 1989: 34).

El sindicato petrolero es una organización cuyas secciones, delegaciones y subdelegaciones se distribuyen en espacios sociales de distinto significado: rural, semi-urbano y ciudades de distinto tamaño, dependiendo del grado de importancia (económica, estructura productiva, índice de empleo), que hacen surgir diferencias regionales significativas; otro aspecto es su *integración vertical* pues tiene la capacidad de fusionar la fuerza de trabajo desde el ciclo primario de la producción (exploración y explotación) hasta el ciclo de la industrialización (refinación y petroquímica básica) en las diferentes ramas: marina, ventas, administración (personal de servicio administrativo), técnicos y profesionistas, médico (excepto el personal de confianza) (Alonso Palacios y López, 1989: 40)

Está compuesto por dos niveles de gobierno, según lo establecen sus estatutos: el Comité Ejecutivo General (CEG) y el Comité Ejecutivo Local (CEL); ambos tienen sendos cuerpos administrativos con estructuras propias, según sus ámbitos de influencia nacional como seccional, así como, sus interrelaciones están mediadas por un conjunto de instancias con funciones específicas (Alonso Palacios y López, 1989: 44).

El máximo cuerpo directivo del sindicato petrolero es la *Convención* y que es jerárquicamente superior en poder y en facultades al Comité Ejecutivo General; aquí se toman las decisiones supremas del sindicato y se renueva a la alta dirigencia sindical (Alonso Palacios y López, 1989: 44).

Existen dos tipos de Convención: la ordinaria y la extraordinaria; la primera se realiza cada tres años en el lugar del domicilio del sindicato, la ciudad de México; la segunda, se celebran de acuerdo con las necesidades del sindicato lo requieran, según el juicio de CEG o de los CEL de las secciones

El CEG es el segundo escalón del sindicato petrolero, es el cuerpo superior que ejerce la personalidad jurídica y se encarga de la defensa, dirección, orientación y administración de los asuntos básicos del sindicato; los estatutos del sindicato

envisten al CEG con 29 funciones o “*normas de acción*” como son: representar jurídicamente al sindicato (ante las autoridades gubernamentales, PEMEX, empresas y demás organizaciones o particulares), firmar el contrato general de la industria, convenios, pactos y todos los documentos que atañen al interés general del sindicato (Alonso Palacios y López, 1989: 44, 45, 48)

El tercer escalón de la estructura administrativa es el Consejo General de Vigilancia, integrado por tres miembros: un presidente, un secretario y un vocal, puestos que se rotan cada tres años; está facultado para vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones estatutarias y la observancia de los acuerdos legales que dicten los cuerpos de gobierno de la organización (Alonso Palacios y López, 1989:49)

Un cuarto escalón, son los representantes sindicales que fungen como consejeros ante el Consejo de Administración de PEMEX, la empresa paraestatal es orientada y administrada, en sus asuntos generales, por un cuerpo mixto de funcionarios del gobierno y el sindicato; este cuerpo administrativo es donde atienden los aspectos y problemas que atañen al desarrollo de la industria, tiene lugar una parte importante de las relaciones laborales entre el sindicato y PEMEX ((Alonso Palacios y López, 1989: 49-50)

Con las autoridades locales, cada una de las secciones existentes se estructura de manera similar a la directiva nacional, el CGE, en cuanto a los órganos de dirección, los procedimientos de elección y representación y las facultades de dichos órganos; de acuerdo con los estatutos, los CEL, son los cuerpos de autoridad sindical electos directamente por los miembros activos de cada sección y ejercen dicha autoridad dentro de la jurisdicción que tengan establecida en sus respectivos contratos de trabajo o convenios de que fueron titulares hasta la firma del contrato general de la industria (Alonso Palacios y López, 1989: 51-52)

Los CEL o las Secciones sólo ejercerán su actividad sindical dentro de la jurisdicción que tenga reconocida, ajustando el ejercicio de su régimen interno a las disposiciones de un reglamento interior que en todo tiempo deberá estar acorde con los Estatutos vigentes del Sindicato; para la mejor protección de los intereses de los socios, estas disposiciones son autónomas en su régimen administrativo interno, pero quedan supeditadas al pacto general de la Constitución del Sindicato, a la fiel observancia de los presentes Estatutos y al acatamiento de las resoluciones (artículo 69 y 71, 2000: 18-19).

Además, las secciones, por razones de organización interna y para fines de una mejor gestión administrativa, pueden tener en su seno a grupos de trabajadores que se denominan Delegaciones; normas de acción de los CEL o delegación; su representación con personalidad jurídica ante las autoridades, PEMEX, empresas y demás organizaciones oficiales o particulares; también, firma de convenios o pactos; ejecución de acuerdos conforme a los estatutos que dicte el sindicato a través de sus convenciones; exposición de asuntos relacionados que afecten al CEL, en casos de emergencia, en las asambleas, secciones o delegaciones; atención de asuntos de su respectiva sección; resolución de problemas con imparcialidad entre los socios o funcionarios de la sección o delegación; sometimiento a consideración de proyectos de reformas al contrato general de la industria y reformas a los estatutos, recibimiento y entrega de un inventario de los archivos, documentos, muebles e inmuebles; celebración de sesiones de acuerdo con su reglamento interior de trabajo, entre otras particularidades (artículo 74, 1997, 2000:19-42).

PEMEX ha adquirido la imagen de una empresa que derrama múltiples beneficios a la sociedad, anteriormente la oferta de trabajo acudía a ella en altas proporciones en la década de los ochenta a todos los sitios donde hubiera centros de trabajo petroleros; como argumento Alonso Palacios y López, dos características explicarían este fenómeno:

1. El nivel de los salarios en PEMEX es uno de los más altos del país,
2. Como empresa estatal, PEMEX se distingue de otras empresas de la misma categoría, por garantizar estabilidad y permanencia en el empleo (Alonso Palacios y López, 1989: 55).

Dos grupos laborales controlan el sindicato petrolero: los trabajadores de planta y los trabajadores transitorios, ambos sindicalizados; la estructura social del sindicato aglutina toda la fuerza laboral sindicalizada de PEMEX, incluso, a fuerza laboral transitoria ligada a la industria petrolera en forma indirecta, semi-contractual o temporalmente y que el sindicato controla (Alfonso Palacios y López, 1989: 56).

No obstante, existen criterios en el sindicato para dividir a sus miembros en diversas categorías de socios, distinguiendo a quienes están activos en la industria (los de planta) de aquellos trabajadores que por distintas causas mantienen una relación laboral con la empresa (los transitorios) y el sindicato (los comisionados y jubilados) (Alfonso Palacios y López, 1989: 56).

Entre los trabajadores de planta y las distintas categorías de trabajadores transitorios forman parte de un mismo universo ocupacional, donde la estructura de los primeros está diseñada de tal modo que los segundos puedan lograr su acceso a ella sólo después de reunir ciertos requisitos en la militancia sindical: la participación en todos los actos de diversa índole que organice el sindicato (Alfonso Palacios y López, 1989: 56), al igual que estos serán considerados Socios Transitorios del Sindicato únicamente cuando tengan contrato vigente con Petróleos Mexicanos (artículo 25, 2000: 19).

De acuerdo con el artículo 23 de los estatutos sindicales, la *“base fundamental de la estructura del Sindicato la forman sus propios socios los que en virtud de sus características particulares dentro de las actividades de la Industria Petrolera y su*

participación especial en la vida de la Organización” se clasifican en Socios Activos y Jubilados de acuerdo con las siguientes definiciones:

- ✓ **Socios Activos**, designación que corresponde a los trabajadores que prestan sus servicios directamente a la Industria Petrolera con el carácter de planta,
- ✓ **Socios Jubilados**, son los que han dejado de prestar sus servicios a la Industria Petrolera, de acuerdo con la cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo vigente, siempre que continúen perteneciendo a la Organización (artículo 23, 2000: 19).

Los trabajadores transitorios son propuestos directamente por la representación sindical para laborar en Petróleos Mexicanos y prestaran sus servicios en las condiciones generales y especiales que establece el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor del Sindicato con la misma Empresa (artículo 25, 2000: 19).

2.2.3. El contrato colectivo de trabajo de los petroleros

A) El ingreso a PEMEX

El ingreso a Petróleos Mexicanos está supeditado por el contrato colectivo de trabajo del sindicato petrolero en la cláusula 4, capítulo II de *Ingresos, vacantes y movimiento en general*, donde explica que la paraestatal “*cubrirá los puestos de nueva creación definitiva, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal por conducto del sindicato o de las secciones o delegaciones cuando la cobertura de estas vacantes origine movimiento escalafonario, éste deberá efectuarse en los términos del Reglamento de Escalafones y Ascensos. Una vez corrido el escalafón y como regla general, el patrón se obliga a cubrir el último puesto, a propuesta sindical y en los términos de este contrato*” (cláusula 4, 2007: 9).

Y a su vez, *“los representantes del patrón en cada lugar de trabajo, solicitarán por escrito al sindicato el personal necesario y dicha organización sindical quedará obligada a proporcionarlo en el lugar que se indique dentro de las setenta y dos horas, contadas desde el día siguiente al de la notificación oficial hecha al representante del sindicato; si el sindicato no proporciona el personal requerido en el lugar de que se trate, en el plazo de las setenta y dos horas antes citado, el patrón podrá cubrir provisionalmente las vacantes hasta por trescientos sesenta y cinco días”* (cláusula 4, 2007: 9).

Las definiciones de trabajador y patrón de acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, el primero *“es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”* (LFT, 2006: 3); Para los efectos de dicha disposición, se entiende por trabajo *“toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”* (LFT, 2006: 3); el segundo, es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (LFT, 2006: 3).

Los candidatos de nuevo ingreso que presente el sindicato deberán cumplir a satisfacción de Petróleos Mexicanos o de los Organismos Subsidiarios según se trate, con los siguientes requisitos:

- a) Ser mexicano,
- b) Tener como mínimo 16 años de edad, salvo que en el puesto que trate de cubrirse se desarrollen actividades de turno o de operador de equipo; en este evento deberá acreditar como mínimo 18 años de edad,
- c) Presentar certificado de instrucción secundaria y, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto,

- d) Aprobar satisfactoriamente los exámenes médicos y de aptitud que se le practiquen (cláusula 4, 2007: 10).

De acuerdo a la Ley Federal de Trabajo en el Artículo 7, *“En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos”* (LFT, 2006: 3)

B) Ingreso al sindicato petrolero

El ingreso para socio, según el artículo 25 de los estatutos del sindicato petrolero queda sujeto a los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 16 años de edad,
- II. Saber leer y escribir,
- III. Reunir cualesquiera de las características particulares a que se refiere los Artículos 23 ó 25 (tipo de socio y tipo de trabajador, de planta o transitorio),
- IV. Justificar antecedentes prosindicales y de buena conducta,
- V. Hacer el depósito de la cuota de inscripción, en su oportunidad,
- VI. No haber realizado acciones en perjuicio del Sindicato o en detrimento del buen nombre del mismo,
- VII. No haber sido expulsado de alguna organización obrera,
- VIII. Protestar el fiel cumplimiento de los Estatutos del Sindicato (artículo 25, 2000: 19).

En el artículo 27, el estatuto sindical marca el procedimiento para ser considerado socio (el artículo 28, marca que será nulo todo ingreso que no se tramite con sujeción estricta al procedimiento anterior):

- a) La sección que reciba una solicitud de ingreso, la turnará al Comité Ejecutivo General y acompañará la documentación que compruebe haber satisfecho plenamente los requisitos señalados en los Artículos 25 y 26 del presente Estatuto,
- b) El Comité Ejecutivo General en un plazo de 30 días que se contará a partir de la fecha en que se haya recibido la solicitud, resolverá en definitiva sobre el caso de acuerdo con el resultado de la revisión y examen que previamente haya hecho de la solicitud y documentación comprobatoria correspondiente,
- c) Si el Ejecutivo General hallara motivos para objetar la solicitud, lo comunicará a la Sección de origen y al Consejo General de Vigilancia, donde se fundamenta ampliamente la objeción,
- d) El Consejo General de Vigilancia, en posesión de las constancias que fundamenten la objeción, comunicará de inmediato al Comité Ejecutivo General y a la Sección de origen, la suspensión de la expedición de la credencial y en un término de diez días, previo estudio del caso o investigación del mismo, resolverá lo que proceda,
- e) Si la resolución del Consejo General de Vigilancia es contraria a la objeción, el Comité Ejecutivo General expedirá desde luego la credencial y si es favorable a la objeción, la expedición de la credencial quedara en suspenso hasta que desaparezca las causas que dieron origen a la objeción,
- f) Las resoluciones del Consejo General de Vigilancia serán comunicadas al Comité Ejecutivo General y a la Sección de origen (artículo 27-28, 2000: 20).

2.3. La reestructuración productiva en la industria de la refinación en México

2.3.1. La crisis del Estado Benefactor

El concepto de una forma de “*Estado*” (capitalista) se remite a una relación triádica entre Estado-economía-clases sociales fundamentalmente; una forma de Estado posee determinadas formas institucionales, en las cuales se establecen las relaciones entre estos niveles, tomando en cuenta, no solo el aspecto económico, sino la legitimidad política, el orden social y el mantenimiento de determinada dominación (De la Garza, 1993: 12).

Hay dos clases de Estados, el primero, el *Estado Liberal* que está limitado a mantener el orden público y el cumplimiento de los contratos, su concepto de sociedad es formada por individuos iguales en el mercado económico (como propietarios) y en lo político (ciudadanos) que compiten entre sí, donde el mercado premia a los más eficientes y el bienestar general se derivaría de lo individual (De la Garza, 1993: 12).

No obstante, a finales del siglo XVIII y comienzos del XIX, en su sociedad tuvo relaciones asimétricas de poder y creó una subcultura de exclusión para la reciente clase proletaria; durante todo el siglo XIX, no estaba exento de grandes desigualdades y de las extremas condiciones de trabajo que alimentaron de las luchas sociales y políticas. Es de esta forma que, a principios del siglo XX se inicia de manera incipiente el establecimiento de un segundo tipo de Estado: el Estado Social, sólo interrumpido en la I Guerra Mundial y expandiéndose al final de la posguerra de 1945.

El *Estado Social*, desde el punto de vista político, significaba un cambio social en la forma de Estado Capitalista: *el reconocimiento implícito de que la sociedad esta dividida en clases, que de manera normal pueden entrar en contradicción y ante ellas el Estado se rige en mediador y crea reglamentaciones (leyes o normas) e instituciones (sociales, económicas, políticas)* (De la Garza, 1993: 13).

En el aspecto económico, dentro del Estado Social hay una negación del automatismo neoclásico del equilibrio, en otras palabras, las corporaciones pueden interferir en el equilibrio y este no se da de forma “*natural*”. El *keynesianismo*, como teoría económica del Estado Social, es la negación de la ley de Say (la producción crea su propio consumo) y reconoce la necesidad de teorizar las relaciones entre demanda agregada, consumo e inversión, con empleo y nivel de vida (De la Garza, 1993: 13).

El Estado Social es un Estado Interventor en la economía, donde reconoce que el mantenimiento del orden es un problema, donde los sindicatos pueden interferir en la oferta y la demanda y la clase obrera aparece como una parte de esta última: el futuro se construye y el Estado los asegurará como pacto y planificación (De la Garza, 1993: 13).

Es también, un Estado regulador (de la economía y de las relaciones entre las clases), un Estado Inversor y un Estado benefactor. A través del gasto del Estado se buscó articular política y economía: *impulsar la acumulación del capital con paz y legitimidad*. El Estado Social implicó, de alguna manera, pactos sociales entre capital y trabajo (De la Garza, 1993: 13).

El periodo que comprende de 1945 y 1970, fue la edad dorada de los corporativismos en los países escandinavos, Austria, Suiza, Países Bajos y Alemania, donde se establecieron sistemas nacionales tripartitos de determinación salarial empero subsumidos a las necesidades del crecimiento económico; en el caso de los países como Francia, Italia, Estados Unidos y Gran Bretaña, estas relaciones se dieron con conflicto y de menor extensión (De la Garza, 1993: 13).

En este aspecto, Phillippe Schmitter (1986) diferencia dos tipos de corporativismo: *el societal y el estatal*. En el primero, la legitimidad y el funcionamiento del Estado dependen primariamente de las corporaciones y corresponden con sistemas políticos competitivos, partidistas, abiertos, con alternancia en el poder, con

subcultura democrática y con la existencia de Estados benefactores. En cambio, En cambio, el corporativismo estatal se relaciona con regímenes autoritarios poco competitivos, con subculturas autoritarias y con restricciones a la alternancia en el poder y al pluripartidismo.

El Estado garantiza a las corporaciones el monopolio de la representación, por medio de restricciones legales para la creación o el reconocimiento de organizaciones y al mismo tiempo, se erradican asociaciones competidoras o paralelas; se establecen mecanismos para la incorporación forzada de los miembros a las asociaciones; hay una continua mediación estatal y un control estatal de los liderazgos y la articulación de intereses.

Habría que añadir que el corporativismo implica una corresponsabilidad entre corporaciones y Estado, (dependiendo del funcionamiento del segundo), que supone también una subordinación de las funciones de contratación de los sindicatos a la política del Estado y la conversión de la contratación en un espacio político estatal. Es decir, el corporativismo no es simplemente una forma de representación y articulación de intereses, sino una forma de dominación política (De la Garza, 1993: 14)

La visión de la crisis y reestructuración actual, centrada en el Estado, comprende dos versiones: la primera, como *crisis fiscal* (crecimiento de los déficits públicos, de la deuda del Estado, de la inflación e imposibilidad de continuar funcionando la economía con un subsidio creciente). La segunda, recalca la función política del Estado Social y sus límites en cuanto a satisfactor de demandas crecientes de la población, volviéndose incompatibles el crecimiento con una legitimidad clientelar.

Además, el uso improductivo de recursos económicos crecientes habría drenado la capacidad de invertir y la tasa de ganancia. Finalmente, la función reguladora de las relaciones entre las clases, en el sentido de protecciones a los trabajadores, se

habría convertido en un elemento de rigidez que impactaría negativamente la productividad y la calidad, así como los costos salariales (De la Garza, 1993:15).

Política y culturalmente el neoliberalismo llega a combinarse con el conservadurismo, en el sentido de recuperar valores tradicionales (religión, familia, raza y nación), coincidiendo con el rechazo al intervencionismo estatal, que reduce la libertad individual y tiene un exceso de democracia igualitarista, que premia por igual a los eficientes y a los que no lo son en el Estado benefactor.

Desde el punto de vista de los pactos sociales corporativos, la reestructuración del Estado Social ha significado, por su ruptura o su limitación, la tendencia a la negociación fraccionada por grupos de interés, por políticas salariales restrictivas, por reducción de beneficios sociales y por la flexibilización de las relaciones industriales. Sin embargo, estas tendencias se presentan con grados muy diversos de intensidad entre países (De la Garza, 1993:15).

Con el derrumbe de la Unión Soviética y la caída del muro de Berlín (conjuntamente también con los regímenes socialistas), proliferaron autores que dieron por terminado el sistema taylorista-fordista, pregonando un nuevo enfoque organizacional incorporando conceptos traídos de Japón, como el *toyotismo*.

La reestructuración de la forma estatal implica tanto al neoliberalismo como al neoconservadurismo. Del neoliberalismo se toma la idea de la superioridad del mercado para asignar recursos y premios a los más eficientes (individualismo) y la de Estado se limita a la preservación de intereses particulares. Desde el punto de vista económico se concreta en políticas de ajuste, que dan preferencia al combate a la inflación, buscando ajustar el déficit público, en desregulaciones económicas y en privatizaciones.

La nueva trayectoria tecnológica constituida por la automatización integral y flexible, se intensifica con una nueva trayectoria en materia de organización industrial (Coriat: 1996: 143).

Se anuncia entonces el fin de la producción en serie y su cambio a otra organización general de la economía, basada en la especialización flexible, en donde la empresa mediana se convierte en la figura central, y la clave de un sistema pone en práctica principios nuevos de coordinación de agentes, y en donde domina una innovación fuerte y permanente de productos (Coriat: 1996: 143). El tránsito del viejo modelo (Estado de Bienestar) al esquema neoliberal se plantea por las siguientes fases:

- Destrucción del viejo modelo y de las bases que lo sostuvieron, por medio de golpes militares, particularmente en América Latina. Este proceso fue acompañado de caos económico, desestabilización política y represión,
- Las aplicaciones del keynesianismo que fueron frustradas en sus intentos de desarrollo, sobre todo con las crisis económicas que el Estado no pudo regular,
- Se logra estabilizar las formas de operar la regulación y legitimar el desempeño económico, con medidas austeras y reducción del gasto social,
- El neoliberalismo da lugar a que los procesos productivos se organicen de nuevas maneras, lo que tiene implicaciones en la gestión de la fuerza de trabajo y en las relaciones laborales (Sotelo, 2003: 95).

En el ámbito normativo laboral se produce un debate que pone en entredicho instituciones que por muchos años orientaron la relación entre las partes sociales; se asiste a un proceso de desregulación de las relaciones de trabajo. Con estas

modificaciones, el paradigma fordista-taylorista instituye nuevas formas de organización y explotación de la fuerza de trabajo como el *toyotismo* japonés, la *reingeniería* norteamericana y el *kalmaranismo* sueco; las políticas de ajuste atacaron el mundo del trabajo por varios flancos, primero en el terreno laboral reformando las condiciones de contratación, uso y despido de la fuerza de trabajo, desmontando garantías y prestaciones económico-sociales para los trabajadores e introdujeron reformas para regular los salarios de acuerdo con las tasas de productividad (Sotelo: 2003: 95).

2.3.2. Reconversión industrial y reestructuración laboral de PEMEX

La reconversión de la industria petrolera en general, ocurrió en los sexenios de Miguel de la Madrid Hurtado y Carlos Salinas de Gortari. Durante ese contexto sociopolítico se gestaba, bajo el marco del derrumbe intervencionista estatal en asuntos económicos-productivos, una reestructuración de la paraestatal petrolera a fin de incentivarla en la competencia, la cual se llevó a cabo por medio de dos principales factores:

Primero, el *“saneamiento de las finanzas”* de PEMEX que contrajo en el sexenio de López Portillo: la euforia del auge petrolero, el dispendio, la corrupción al amparo del contratismo y de obras faraónicas, dejaron a la empresa en problemas financieros, endeudada e insolvente (Barbosa: 1993:21).

Esto se debió a que los proyectos de inversión se diseñaron fuera de toda proporción con recursos propios, simplemente descansando en las expectativas de alza continua de los precios; desde 1981, PEMEX realizó un diagnóstico sobre la problemática, soslayando la causa del fondo: para crear la infraestructura necesaria para la exportación de crudo, habíamos sido atrapados por los centros financieros internacionales que impusieron el perfil del gigantesco endeudamiento inclinado a corto plazo; dicho análisis señalaba que los problemas a corregir eran la inversión excesiva en expansión de la planta y equipo, la inmovilización de

recursos por la sobreinversión en inventarios, materiales, refacciones y accesorios, resultado de la debilidad del sector estatal: un control deficiente que provocaba saturación, desperdicio y elevados gastos de operación. En el caso de PEMEX todo esto se vio reflejado por la subrogación del pago de servicios entregados a contratistas sin control oficial (Barbosa, 1993: 22).

Segundo, la “*reorganización administrativa*” de la empresa y con la puesta en marcha de la internacionalización de PEMEX que modificó el procedimiento interno de decisión y asignación de recursos bajo la creación de filiales, en la denominación “modernización de las estructuras y actividades del comercio exterior petrolero” la cual empezó a constituirse desde 1987: PMI Holding B. V, PMI Services B.V, PMI Holding N.V, PEMEX International España S.A, PEMEX Services Europe LTD y PMI Services North America Inc.(Barbosa, 1993: 27-28).

El grupo de PMI tiene funciones de una parte sustantiva en las actividades externas, PEMEX las define como: “Exportaciones de crudos y exportaciones e importaciones de petrolíferos, petroquímicos, químicos y catalizadores”; con la publicación del Programa Nacional de Modernización Energética en 1990, se inició una nueva etapa de reorganización sobre el diagnóstico de la paraestatal que el Presidente Salinas de Gortari argumentó: “*PEMEX constituye un verdadero gigante, incluso a nivel mundial...su propio tamaño dificulta su administración, coordinación y control*” (Barbosa, 1993: 29).

El antiguo esquema de la empresa complicaba y centralizaba, paralelamente, al crecimiento de la paraestatal, acentuando sus consecuencias negativas:

- Diluye la responsabilidad de funcionarios y ejecutivos sobre los resultados,
- Concentra excesivamente la autoridad,
- Limita la iniciativa y la capacidad para el desarrollo de las innovaciones en cuanto a sistemas, productos, servicios, etcétera,

- Fragmenta los procesos básicos de la institución sobre todo en decisiones sobre cuestiones multifuncionales (Barbosa, 1993: 32).

En el nuevo PEMEX, funciona como áreas de responsabilidad con facultades integrales, operando como centros de resultados para agilizar procesos de toma de decisiones; esta descentralización se lleva a cabo mediante la fragmentación de la empresa estatal en cuatro subsidiarias: PEMEX Exploración y Producción, PEMEX Refinación, PEMEX Gas y Petroquímica Básica y PEMEX Petroquímica; dichas subsidiarias tendrían la obligación de formular sus propios estados financieros, lo que permitiría separar resultados de cada rama de actividad, evaluar su desempleo y administrarse con autonomía de gestión (Barbosa, 1993: 32, 37).

El predominio del sindicato petrolero en la contratación de la paraestatal, así como en la asignación de tareas en los centros de trabajo, la complicada y enorme cantidad de normas, condiciones y requisitos que contenía el Contrato Colectivo de Trabajo y sus anexos, creaba problemas ante la empresa estatal que requería priorizar la calificación en la selección de personal. Mientras que la empresa necesitaba procedimientos más ágiles que movilizaran de una zona a otra o del centro de trabajo, así como establecer formas diferenciales de remuneración (Barbosa, 1993: 96).

El control de los trabajadores por parte de la élite sindical, que recibía prebenda económica y políticas que con el paso de los años, se convirtieron en un terrible segmento del sistema político; intervenía en el manejo de los recursos, traficaba o repartía los empleos donde se introdujo la llamada “militancia sindical”, como criterio para tener acceso al trabajo; este grupo de trabajadores se formó en una cultura de simulación en el trabajo, que produjo el relajamiento de la disciplina como “compensación” a sus funciones de clientelas políticas (Barbosa, 1993: 96)

La Subdirección de Transformación Industrial de PEMEX, resumía los problemas en tres puntos:

- 1) Pérdida de la empresa de los mecanismos de selección de personal,
- 2) Relajamiento de la disciplina laboral, y
- 3) Excesivo personal (Barbosa, 1993: 97),

La Subdirección señalaba en un documento:

“El contrato colectivo de trabajo otorga al sindicato enorme seguridad en su puesto (sic) y ya que la empresa no puede exigirle rendimiento en términos de productividad y eficiencia, el empleado está consciente que, trabaje o no, percibe su salario. El exceso de proteccionismo sindical afecta mucho la productividad. La actitud de los trabajadores sindicalizados puede sintetizarse en esta frase: “Ya estoy en PEMEX, ya fregué, si quieren que yo haga algo, páguenme más” (Barbosa, 1993: 97).

Y más adelante señala:

“La razón de que Petróleos Mexicanos soporte un equipo que no produce, puede encontrarse en el momento mismo de la selección de personal de nuevo ingreso, pues sólo reside en el Sindicato y los mecanismos de admisión, ya que no tiene control de calidad alguna por parte de la institución... de esta forma ingresan los más incapaces y, los que entran, reconocen como único patrón al sindicato y sólo como botín a Petróleos Mexicanos... la pésima selección de personal, al combinarse con el ambiente actual de trabajo que propicia la corrupción e irresponsabilidad” (Barbosa, 1993: 97).

Esta forma de patrimonialismo sindical fue soportada por las finanzas de la empresa, mientras no se hizo patente la crisis y llegó a ser incompatible con la exigencia de priorizar la calificación de selección de personal, movilizaciones y

reajustes para elevar la eficiencia y mejorar los índices de operación concomitantes a la reconversión (Barbosa, 1993: 97).

En 1989 con el encarcelamiento del líder sindical petrolero Joaquín Hernández Galicia, alias “La Quina” y del Comité Ejecutivo Nacional por parte del Ejército Mexicano con argumentación de posesión de armas de fuego de uso exclusivo militar, desarticuló su poder político designando como nuevo secretario general a Sebastián Guzmán Cabrera impuesto por el presidente Carlos Salinas de Gortari.

Con ello se inicia la creación de un nuevo contrato colectivo en una nueva “lógica” de relaciones sindicato-empresa con fuerte tendencia hacia la flexibilización de las cláusulas, desmantelando y restando fuerza al sindicato en su capacidad de influencia sobre la dirección de la industria y acondicionando la situación jurídica de los petroleros con la finalidad de iniciar cambios tendientes a la modernización organizacional y tecnológica de la paraestatal, cuya consecuencia fue el recorte masivo de personal a partir de los años noventa (Moreno, 1995: 59).

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) que controló la relación laboral entre 1989 y 1991 favoreció la implantación de la política de racionalización, eficiencia y reducción de costos a través de los siguientes mecanismos:

- Transferencia de algunas categorías laborales al renglón de confianza
- Incremento del margen de maniobra para la disposición de personal y equipo
- Liquidación de las cláusulas que hacían fluir grandes recursos al sindicato (³CEREAL, 19).

Con fundamento en dichos acuerdos, la empresa aplicó el despido de transitorios o los transfirió a definitivos (728 plazas durante 1990), potenció su capacidad de

³ La revista electrónica no presenta el año de publicación

mando al trasladar a categoría de confianza a trabajadores que ejercían funciones de dirección, supervisión, fiscalización y vigilancia (entre julio y agosto de 1989, fueron transferidas 9,896 plazas sindicales de confianza) e inició un ambicioso programa de liquidaciones, jubilaciones y de cancelaciones, reducción o supresión de plazas. Igualmente creó la cobertura necesaria para planear la reorganización estructural de la industria sin trabas contractuales (CEREAL, 20).

La reorganización de la empresa petrolera se llevó a cabo en el período de 1991 a 1993, por la modificación de los actores gubernamentales y la empresa, por una opción intermedia de privatización que fue respaldada por el entonces subdirector de planificación de PEMEX, Adrián Lajous. El núcleo de la reforma consistió en reorganizar administrativa y estructuralmente a PEMEX.

Dos ideas precedieron esta reestructuración administrativa: por un lado se evaluó el peso y la naturaleza de la injerencia del Estado en PEMEX y, por el otro, el peso de la función empresarial. Relacionando ambas, la pregunta era: ¿qué significa para PEMEX ser una empresa de Estado?

Se trató de desvincular en el concepto de Estado, lo que se refiere al “gobierno” (con sus funciones de autoridad y reglamentación), de lo que se refiere a la “nación” (o función nacional que le es otorgada por su estatuto jurídico y la calidad de propietario único, esto implica administración y gestión).

En otras palabras, se buscó desvincular a Pemex de sus funciones políticas latentes, como por ejemplo, “ser autoridad en Tabasco”, y en cambio, se subrayó la necesidad de introducir criterios económicos y no políticos como modalidad esencial de funcionamiento (CEREAL, 20).

Sobre esta base conceptual, se hizo la reestructuración de la empresa de Estado, fundados en criterios propiamente económicos, es decir, teniendo como objetivo concentrar PEMEX en aquello que, según la opinión de los reformadores,

representa sus actividades básicas (la exploración y la producción de crudo) en detrimento de actividades de transformación de los hidrocarburos o ciertos servicios ligados al gas natural. De este modo, PEMEX se empezó a deshacer de varias áreas (construcción, ingeniería, servicios de logística, etc.), las cuales se otorgaron en subcontratación a compañías privadas. Empezó así un proceso de privatización parcial, con un valor político y estratégico muy diferente de aquella que hubiese consistido en vender todo o parte de los activos centrales (CEREAL, 21).

2.3.3. El balance de la industria de la refinación y su reforma energética

Aunque en la industria de la refinación en México, las actividades de refinación y producción de petroquímicos, no se abandonaron, fueron relegadas a un segundo plano (Manzo Yopez, 1996: 65-66).

Según este autor, esto se debe a:

- 1) El número de refinerías que posee México representa el 4% de las existentes en Estados Unidos, y su capacidad de refinación (destilación atmosférica) equivale al 10% de la estadounidense; en nuestro país sólo puede refinar apenas arriba de la mitad del crudo que produce, en tanto que el vecino del norte, cuenta con una capacidad superior en 62% a su propia producción,
- 2) El consumo interno dependió de las importaciones, las cuales, en 1980 cubrían apenas el 1.3% del consumo nacional de combustibles; para 1993 su participación ascendió a 10.3%, lo que representa un crecimiento de casi ocho veces. La gasolina registró el aumento más espectacular, sobre todo durante el régimen de Carlos Salinas (Manzo Yopez, 1996: 66-67).

En resumen, a pesar de contar con suficiente producción de crudo para satisfacer la demanda interna de combustibles, no se cuenta con la capacidad requerida

para refinar el crudo y obtener así productos refinados. Por ello, mientras el consumo interno crece en forma dinámica, debemos depender crecientemente de las importaciones; la dependencia energética del exterior nunca ha sido la manera de procurar el desarrollo económico y social de países atrasados, como México (Manzo Yepez, 1996: 67).

Al no construir más refinerías y superar la demanda de producción de petrolíferos, se inicia la importación masiva de destilados, que implica para el país la salida de divisas por el orden de 30 millones 900 mil dólares/día, equivalentes a 300 mil bl / día, de petrolíferos. Con respecto al gas natural, la pérdida en divisas equivale a 28 millones 547 mil dólares/día. Los datos anteriores echan por tierra la opinión de que no hay dinero para construir refinerías, que evitarían la importación de estos productos (Sauza López, 2008, ver pagina web: <http://redpol.org/COLOQUIO2.htm>).

PEMEX ha realizado inversiones en torno a 10,000 millones de dólares desde 1990 para mejorar la calidad de los combustibles producidos en sus seis refinerías y para reconfigurar cuatro de ellas (Cadereyta, Madero, Salamanca y Tula); no obstante, ha habido problemas derivados de importantes desviaciones, retrasos y errores en la configuración (como el caso de Cadereyta) (Shields, 2003: 129).

Se han retrasado varios años en las licitaciones para modernizar las refinerías de Minatitlán y Salina Cruz, que pueden volverse obsoletas al ser incapaces de producir combustibles de alta especificación ambiental; en el 2003, se licita la configuración de Minatitlán y se procura atender los requerimientos de la industria nacional a través de los concursos (Shields, 2003: 130).

Los proyectos de refinación realizados en la última década ha tenido el objetivo de mejorar la calidad de los combustibles, sin embargo, no incrementa la capacidad de procesamiento del crudo, sino crece poco y de manera insuficiente, provocando fuertes erogaciones por la importación de combustibles, en lugar de tener la

posibilidad de refinar su petróleo crudo para darle un valor agregado antes de exportarlo (Shields, 2003: 130).

La Reforma Energética lanzada por el Presidente Felipe Calderón y el Partido Acción Nacional (PAN) en enero del 2008 tenía el propósito de modernizar a PEMEX para que tuviera autonomía en gestión financiera y formar alianzas con compañías en materia de explotación de crudo o en refinación de gasolinas (El Universal, 19/01/2008) sin privatización y hacer de esta empresa estatal, *“una empresa pública fuerte, financieramente viable, tecnológica y corporativamente moderna, competitiva, sustentable y transparente, a la altura de otras empresas públicas como la brasileña PETROBRAS o la noruega STATOIL”* (palabras del ex presidente nacional del PAN, Germán Martínez Cázares, primer día de debate, 13/05/2008).

Ante la presión de los legisladores del Frente Amplio Progresista (PRD, PT y Convergencia) y de la toma de la tribuna del Congreso de la Unión (El Universal, 10/04/2008), se efectuó una serie de debates dentro de las Comisiones de Energía y de Estudios Legislativos del Senado de la República, entre el 22 de mayo al 22 de julio de 2008 organizados en 21 foros.

El foro 9, *“Autosuficiencia de petrolíferos: refinación de petróleo”* que se efectuó el 10 de junio del 2008, se expusieron ocho intervenciones de diferentes especialistas en el ramo petrolero (consultorías, industria química, comercial, etc.) y diez de diputados del congreso legislativo (PAN, PRI, PRD, PT) sobre la problemática de esta rama de la industria petrolera, sus límites y alcances.

La primera intervención corrió a cargo de José Luis Aburto Ávila, Director general de Petrelec (firma de consultoría, investigación y análisis de energía), donde expone: “en 2006 importamos el 25% de la energía proveniente de petrolíferos; este porcentaje aumentará en los próximos años conforme la demanda siga creciendo más que la producción” (Aburto Ávila, 2008: 2). Además de

insuficientes, *“los petrolíferos que México produce no cumplen los requisitos de calidad y confiabilidad de un país moderno y competitivo. Este es el verdadero problema de energía del país”* (Aburto Ávila, 2008: 2).

Desde 1974 en que se construyó la última refinería en Salina Cruz y aunque, las otras cinco refinerías han tenido adecuaciones, subraya que durante más de tres décadas no se ha hecho la ingeniería integral para una nueva refinería de petróleo (Aburto Ávila, 2008: 4).

Para 1979 inició la producción de crudo Maya proveniente de Cantarell; un crudo pesado con alto contenido de azufre, incompatible con la metalurgia que entonces tenían las refinerías Mexicanas; y que persiste en la mayoría de ellas (Aburto Ávila, 2008: 4).

En los años 80 se amplió la capacidad de destilación primaria en Tula y Salina Cruz y aumentó la capacidad de desintegración catalítica con el fin de producir más gasolinas. Posteriormente se incrementó la desintegración térmica orientada a la obtención de diesel y turbosina. Para mejorar la calidad de los productos, en los 90 se duplicó la capacidad instalada en procesos de hidrodesulfuración. Todos estos logros fueron inferiores al tamaño de los nuevos retos; cada etapa representó un mayor rezago del sistema de refinación (Aburto Ávila, 2008: 4).

En resumen, del propio autor, *“el sistema de refinación de México consta de seis refinerías diseñadas entre 1945 y 1970. Aunque han tenido adaptaciones posteriores, no son refinerías competitivas; fueron diseñadas antes del descubrimiento de los campos gigantes de crudo pesado y de la revolución en tecnología de refinación de petróleo”* (Aburto Ávila, 2008: 4).

Aburto Ávila realiza un diagnóstico de las configuraciones en las refinerías, *“a mitad de los noventa se inició el programa de reconfiguración de las refinerías para responder a los cambios en la mezcla y calidad de los combustibles demandados y a la disponibilidad de crudos pesados. El planteamiento original de*

Pemex era similar al del diagnóstico actual; se pretendía concluir todas las reconfiguraciones en 6 años” (Aburto Ávila, 2008: 6).

La segunda ponencia a cargo del Ing. Miguel Tame Domínguez, Director Nacional del Instituto Mexicano de Ingenieros Químicos, recalcó que:

- En el ámbito político considero que la propiedad y la administración de los hidrocarburos deben quedar bajo la tutela y responsabilidad del Estado tal como lo refleja nuestra Constitución Política en su Artículo 27 Constitucional,
- En el reglón económico recomiendo enfáticamente la construcción de dos refinerías y la reconfiguración de las tres refinerías faltantes, siempre con la vigilancia y responsabilidad de Pemex-Refinación y de los órganos de control con recursos del Estado,
- Afirmamos que refinar es un buen negocio, sobre todo si se cumplen las premisas tecnológicas y las reglas del mercado interno (Tamez Domínguez, 2008: 10).

El tercer ponente, el Ing. Fernando Manzanilla Sevilla, Director General de Consultoría Empresarial Ejecutiva mencionó que:

- Hay que tener cuidado con entregar este tipo de inversiones a transnacionales que no establezcan compromisos claros y efectivos de participación mexicana (Manzanilla Sevilla, 2008: 6),
- Hay que buscar que las autoridades no sean pasivas en alentar, promover y apoyar la competitividad de los bienes nacionales, para que las tecnologías, los servicios y la fabricación de equipos, sean de origen local en una proporción adecuada (Manzanilla Sevilla, 2008: 6),

- Hay que darle participación a la iniciativa privada, si se demuestra que existe un problema financiero que impide que las nuevas refinerías las desarrolle PEMEX con su propio capital (Manzanilla Sevilla, 2008: 8).

El cuarto ponente, el Ing. Eduardo Andrade Iturrubarría, Presidente de la Fundación México necesita Ingenieros, divide su exposición en:

- 1) Valor que agrega al petróleo la refinación;
- 2) Consideraciones sobre la estructura actual del sector;
- 3) Su expansión, y
- 4) Preocupaciones relativas a la demanda.

Expuso que las actuales fórmulas que juzgan la rentabilidad de la refinación por el diferencial del precio del barril del petróleo y el barril de gasolina no son precisamente utilidades, y en el caso de México son “terriblemente falsos” porque no están incluyendo costos de transferencia (Andrade Iturrubarría, 2008: 5).

Además, dijo que los precios con los que se refina y se vende la gasolina por parte de las compañías extranjeras son bastante competitivos, pero se reducirían costos si la refinación se hiciera en México, puesto que se eliminarían gastos de transferencia (Andrade Iturrubarría, 2008: 6)

Señaló que quien propone contratar refinación, propone privatizar. Para concluir, propuso garantizar presupuestos multianuales que brinden certeza jurídica a los proyectos de refinación y pidió implementar mecanismos para maquilar gasolinas en territorio nacional y dejar de transferir este valor agregado al extranjero (Andrade Iturrubarría, 2008: 8).

El quinto ponente, el Ing. Guillermo Ruiz Gutiérrez, Subdirector de Planeación Estratégica y Operativa de PEMEX: *“Defiendo la iniciativa de reforma presentada*

por el Ejecutivo, señalando que es tiempo de cambiar para tener una paraestatal que sea el orgullo de los mexicanos” (Ruiz Gutiérrez, 2008: 12).

Manifestó que PEMEX cuenta con personal comprometido y competente, por lo que únicamente requiere eliminar trabas regulatorias y administrativas que han frenado su desarrollo (Ruiz Gutiérrez, 2008: 12).

Añadió que la industria de refinación no es un buen negocio, si se le compara con la extracción y venta de crudo, pero mencionó que es una industria estratégica para el país (Ruiz Gutiérrez, 2008: 6). Explicó que los problemas de la industria de refinación de PEMEX no son sólo económicos, sino de capacidad: el marco legal actual le resta flexibilidad y capacidad, la hacen torpe y lenta cuando debe competir con empresas ágiles e innovadoras.

En paralelo, se requiere un programa de inversiones en cuatro líneas de acción:

- 1) Incrementar la capacidad de importación y fortalecer la infraestructura de almacenamiento y distribución de productos,
- 2) Reconfigurar las refinerías de Salamanca, Tula y Salina Cruz para transformar la producción de residuales (combustóleo) en productos de alto valor (gasolina y diesel),
- 3) Adecuar la infraestructura de producción para elaborar combustibles de ultra bajo azufre y reducir la emisión de óxidos de azufre a la atmósfera, y
- 4) Construir nueva capacidad de refinación por 600 mil barriles día para poder reducir las importaciones de gasolinas y la dependencia del exterior (Ruiz Gutiérrez, 2008: 8-9).

El sexto ponente, el Ing. Juan Antonio Barges Mestre, Director de Investigación del Instituto Mexicano de Competitividad, comentó que “la deficiencia y declinación de la industria petrolera, la refinación incluida, es una muestra inocultable de que las

políticas hasta ahora aplicadas, o han sido equivocadas o ya no son suficientes”. Destacó algunos de los problemas que se encuentra enfrentando México en materia de refinación:

- Durante los próximos siete años el abasto de refinados de este país sólo se logrará por medio de importación y esta falta de inversión en refinación costará sólo en 2009, cerca de 40 mil millones de dólares,
- A nivel internacional, la demanda de petrolíferos seguirá creciendo y en México la demanda de refinado irá igualmente a la alza (Estrategia Total, 2008: 3).

El séptimo ponente, el Ing. José Felipe Ocampo Torrea, Subdirector de Tecnologías en Refinación y Petroquímica en el Instituto Mexicano del Petróleo, dijo que la reforma presentada por el Presidente es anticonstitucional y antipatriótica, por lo cual dijo que debe rechazarse de inmediato, y debe presentarse un plan para realmente fortalecer a PEMEX. Justificando su aseveración, el Ing. Ocampo, dijo que el gobierno ha utilizado argumentos tramposos para defender la privatización de la industria. Manifestó que antes de abrir la industria a capitales privados extranjeros, habría que maximizar la rentabilidad de la cadena productiva de Petróleos Mexicanos Refinación, en el sector eléctrico, lo cual se traduciría en la producción de gasolinas que requiere el mercado nacional. Propuso lo siguiente:

- Reorganizar y renovar las refinerías presentes, de tal manera que no se vulnere la independencia energética del país,
- Habría que optar por la refinación energética y la producción de combustibles líquidos, que es menos costoso que el combustóleo,

- Se debe impulsar la construcción de plantas industriales, la adquisición de equipo y servicios de procedencia nacional y el fortalecimiento cuadros técnicos.

Para concluir, expresó que es necesario cambiar la industria petrolera, atendiendo a todos los elementos de la compleja cadena energética e industrial del petróleo (Estrategia Total, 2008: 3-4)

El octavo ponente, el Lic. José Antonio Beltrán Mata, Presidente de la Asociación Nacional de Distribuidores en Combustibles y Lubricantes, manifestó que PEMEX debe conservar la rectoría e industrialización del petróleo, pero dejar la distribución y comercialización de productos refinados en particulares.

El ponente explicó que el perfil de la demanda nacional de combustibles, volumen y calidad, aumentará en forma importante durante los próximos años y para poder atender la demanda nacional con la infraestructura actual de plantas de proceso, es necesario continuar importando crecientes volúmenes de gasolina, lo que generará impactos poco favorables en la economía. Ante la situación planteada, dijo que para hacer frente a los retos económicos y las diferencias estructurales es necesario definir un programa de inversión urgente en proyectos estratégicos, garantizar la refinación, garantizar la valía del mercado interno que tenemos, controlar y vigilar el transporte almacenamiento y distribución de los productos refinados.

Concluyó diciendo que fortalecer la capacidad de refinación, no será posible si no se consolida una infraestructura física ampliada y modernizada que responda a la evolución de la demanda (Estrategia Total, 2008: 4).

Capítulo 3: Estudio de caso “Los trabajadores transitorios libres y sindicalizados del Área de Talleres de la Refinería de Minatitlán”

El presente estudio empírico que presento a continuación es el resultado obtenido durante los meses de enero a mayo de 2010, en la ciudad de Minatitlán Veracruz, específicamente a las afueras de las instalaciones de la refinería “Lázaro Cárdenas”.

La reestructuración productiva afectó la industria petrolera mexicana, con la desincorporación de la paraestatal en cuatro subsidiarias, la flexibilización laboral contractual y el debilitamiento del poder económico y político del sindicato petrolero, con el encarcelamiento del líder sindical Joaquín Hernández Galicia, “La Quina”.

Esto significó el despido de miles de trabajadores y el congelamiento de fichas de planta; a los trabajadores transitorios, les impidió obtener una ficha de planta aun contando con una antigüedad laboral mayor a cinco años que anteriormente quedaba establecido en el contrato colectivo de trabajo; actualmente, debido al disminuido número de fichas de base por parte de la paraestatal y del sindicato petrolero, del empleo de trabajadores de compañías privadas en las reparaciones y de la saturación de categorías laborales, como obreros generales y ayudantes, y poca especialización del mercado de trabajo para los trabajadores transitorios, la realidad de ellos,

3.1. Las calificaciones de las categorías laborales del sindicato petrolero, ¿una capacitación externa de la empresa?

Para Dorienger & Piore, la formación en el trabajo es una característica del mercado interno, puesto que en algunos trabajos no existe ninguna alternativa a la

formación laboral, en el caso de Aquiles Romero Celaya, ex trabajador transitorio con categoría de operario instrumentista:

Pablo Aquino (Et): ¿Recibió algún curso de capacitación por parte de la paraestatal?

Aquiles Romero Celaya (En): No, no, eso nunca, le daban nada más a los de, a los de planta

Et: ¿Solamente al personal de planta?

En: Personal de planta y raros son la gente, pero que le daban eso, pero que ya tenían tiempo en la, este, en un sólo departamento pero son contados, son contados, son los privilegiados que les dicen

Et: Si no pudo capacitarse en la empresa, ¿cómo se capacitaba?

En: Pues afuera en particular, estudiando

Et: ¿Aprendiendo por otras personas?

En: No, aprendiendo en las escuelas, hay escuelas de capacitación, si, en aquel tiempo ya había en la ETI, había en un año, para máquinas y herramientas, ahí hay muchos, eléctricos también, te llevas quizá un año y el tráfico operario, aquel tiempo no había operario de tercera y ahí con el tiempo va generando, con más experiencia y tuvo ya aplicas como de segunda, de primera y especialista

Et: ¿Son etapas?

En: Son escalones, son por escalones, primero uno empieza como los de planta, empieza como de obrero, poco ya después, de ayudante, todos esos según el escalafón ya después se van con la capacitación, se van queriendo más experiencia y con la práctica que ven allí en la planta, pues adquiere uno más capacidad, no, más allí, que estás todo tiempo en la planta y un poquito de teoría, pues aprende uno, si, ahí va uno, va por escalafón, ya es (Aquiles Romero Celaya, 28/02/2010).

En el contrato colectivo de los petroleros, en el apartado de “Cursos y especialidades”, artículo noveno, marca que: “los trabajadores en la especialidad en que presten sus servicios, obligándose el patrón a proporcionar los instructores y el material didáctico necesarios para la enseñanza teórica y práctica” (CCT,

2007-2009: 319), además del artículo décimo, apartado A, en posibilidad de ocupar puestos superiores, en forma temporal o definitiva. El personal que participe en este tipo de capacitación deberá ser el que tenga derecho, de acuerdo con el Reglamento de Escalafones y Ascensos. La citada preparación podrá ser a través de: cursos específicos o programas modulares de capacitación y desarrollo, o bien de adiestramiento (CCT, 2007-2009: 319).

En el artículo décimo tercero del mismo apartado: *“Patrón y sindicato convienen en impartir capacitación a personal transitorio sindicalizado con contrato, en el puesto que vienen desempeñando, de acuerdo a las necesidades particulares de cada centro de trabajo. El sindicato propondrá preferentemente al personal transitorio capacitado, para ocupar los puestos vacantes con características similares a aquél en el que se les capacitó. Los trabajadores transitorios, así como el personal de nuevo ingreso, que sean contratados, deberán participar en un Programa de Inducción a Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, en el cual se tratarán, principalmente, aspectos relacionados con la Seguridad Industrial, Protección Ambiental, Salud Ocupacional, Valores y Cultura Organizacional”* (CCT, 2007-2009: 205).

Aunque los trabajadores transitorios no están excluidos de participar en los cursos de capacitación, lo cierto, es que están exentos de ello; sin embargo, el trabajador transitorio debe tomar los cursos señalados en el contrato colectivo como requisito para poder ser contratado; como lo argumenta el trabajador transitorio Manuel Bernal, operario de primera:

Si, cada seis meses se nos vence eso de la seguridad (curso) y nos manda al IMP (Instituto Mexicano de Petróleo) allá nos mandan y ahí nos dan cursos de seguridad durante un día, 8 horas y ya al terminar, todo lo que te enseñan, te ponen un papel, un examen y ya lo contestas y ya se lo dan al hombre este y el revisa, y ya él te dice ‘no, pues aprobado’ y te lo firma, le dan cartilla y te firma la parte de atrás y con eso llegas acá a

contratación y yo digo que ya fui a curso y ya me firmaron, quiere decir que ya nos dieron en cuestión de seguridad (Manuel Bernal, 10/05/2010).

No obstante, en el contrato colectivo de trabajo existen límites en la capacitación para ascender a una nómina sindical, por el nivel de escolaridad; el mínimo es secundaria o en su caso, para actividades calificadas o de requerimiento profesional, deberá acreditar el haber cursado y terminado los estudios que exige el perfil del puesto (CCT, 2007-2009:10)

En el caso del trabajador transitorio, David Morales Nolasco, cuenta con las nóminas de albañil de primera y de segunda, ayudante de operario y ayudante de operario especialista; aunque es analfabeto, no ha sido un impedimento para laborar, si bien, no puede ascender a otra nómina porque necesita escribir:

Por los estudios, te digo... porque ya ve, ya hay que apuntar todo pues, todo lo que dicen... es hacer todo una lista, como esa pues, que traes (guion de entrevista)... hay que anotar todo, y por eso no ha pedido pues que me, me manden a capacitación (David Morales Nolasco, 07/05/2010).

Si bien Dorienger & Piore, concuerdan que gran parte del proceso de aprendizaje es automático y depende de la curiosidad del individuo por lo que ocurre a su alrededor y el deseo de dominar un trabajo por sus retribuciones extrínsecas e intrínsecas, tiende a parecer “natural” tanto a los ojos de los empresarios como a los de los trabajadores (Dorienger & Piore, 1985: 66).

No obstante, en el caso de los trabajadores transitorios, la capacitación de sus categorías laborales es extrínseca y no tiende ser natural, sino estrictamente social, de acuerdo a las exigencias de la empresa estatal; el aprendizaje externo de sus especialidades lo adquieren en compañías privadas o con compañeros, amigos o familiares que laboren en los talleres de la paraestatal:

Bueno, si quieres aprender afuera, en la compañía llegas a aprender, y como en este caso que hay movimiento de especialista, pos solicita la nómina de especialista, y aquí te hacen un ¿Cómo se llama?... Te dan una hoja de prueba, y de ahí te mandan al taller, ahí en el taller, te hacen el examen de especialista, si lo logran hacer bien, si te sale bien el examen, te ponen aprobado, te regresan aquí al personal y de ahí te dan la nómina de especialista (Manuel Bernal 10/05/2010).

En el caso del trabajador José Darío, fue a través de sus familiares como su cuñado (primo-hermano de su esposa) que fungía como secretario de trabajo (no mencionó el periodo de su gestión en el cargo) y de su suegro jubilado, quiénes lo ayudaron para que obtener su nómina de albañil:

Bueno, fue por partes, primero me aventé, porque nos decía el secretario de trabajo, que era, es primo de mi esposa, en ese tiempo el secretario de trabajo era primo de mi esposa y conmigo, uta estábamos, con el sí, gracias a dios, los tres años que estuvo, bien, sacaba yo mis vacaciones completas y como nosotros a los 275 laborados, tienes derechos a tres económicos, a tres permisos económicos que lo disfrutas y te lo pagan y me ayudaba y me dice: 'hey, aprendan algo cabrones, no nada más van de ayudante o de obrero, ¡ora pinche Darío! Échale ganas, ahorita que estoy yo, aprovecha, bueno voy a ir, ahí está tu cuñado, ahí el primo de albañil, de albañilería, ahí está tu suegro', bueno, pues mi suegro, trabajaba ahí en albañilería, se acaba de jubilar y mi cuñado quedó por él, yo con mi suegro, cuando no trabajaba en PEMEX, él sabía hacer albañilería y yo me ponía hacer cosas ahí en la albañilería en la casa, pegaba yo ladrillos, a repellar, le agarre la onda, ahí me fui de segunda, me echó la mano el jefe, porque me conocía, te voy a firmar, mire está bien pero cuando vuelva yo a contratar (Darío, 10/05/2010).

Como se observan en los entrevistados, las nóminas que obtuvieron fueron por aprendizaje en otros centros laborales no relacionados con PEMEX; la experiencia

laboral que tenían antes de obtener la ficha de transitorios, los permitió para acceder a la Refinería:

En: Sí, mucha experiencia porque trabajé para el departamento de astilleros en Salina Cruz, Oaxaca, para el astilleros de Veracruz, y trabajé en ciertas compañías antes de ingresar a Petróleos Mexicanos, ya venía yo como trabajador maduro y con experiencia y con una especialidad como soldador operario especialista (Bernardo Dolores Núñez, 12/04/2010).

No obstante, algunos obtuvieron la ficha de transitorio aunque no laboraron en la refinería y adquirieron otras especialidades, como el caso de este eléctrico:

Pablo Aquino (Et): ¿Ha tenido experiencia laboral antes de ingresar como transitorio?

Eléctrico sin nombre (En): Sí, sí.

Et: ¿Qué tipo de trabajo ha realizado antes?

En: Bueno, antes yo trabajé en unas compañías que se llamaba Bufetes, Bufetes Industrial, Bufetes Industrial.

Et: ¿De qué año estamos hablando?

En: Estamos hablando como del 70.

Et: Y ahí, ¿qué trabajos realizaba usted?

En: Yo ahí trabajaba como, estuve trabajando como ayudante soldador y ayudante pailero.

Et: ¿Y ese oficio lo aprendió en esa empresa?

En: Eh, la verdad mi oficio no es ese, mi oficio es electricista aquí en PEMEX.

Et: ¿Y ahí aprendió en PEMEX ser electricista?

En: No, no, yo trabajé en una empresa que se llamaba Harinera Veracruz antes, hoy es MASECA

Et: ¿Y de que se desempeñaba ahí?

En: Ahí entré como auxiliar de laboratorio, después vieron mis ganas de estudiar lo que es electricidad, me dieron la oportunidad y ahí me hice operario electricista.

Et: Esa empresa ¿dónde se ubicaba?

En: Está en Chinameca, Veracruz, (Eléctrico anónimo, 08/05/2010).

Este trabajador transitorio, al tener la ficha de transitorio y lo esporádico de los contratos, optó por laborar en Harinera Veracruz, hoy MASECA, donde obtuvo la especialidad como operario electricista en dicha empresa.

En: Estuve trabajando un tiempo, después como siempre que uno agarra el turno y te quedas fuera, entonces me, me informaron que en MASECA, había trabajo y fui, hice mi solicitud y me dieron el empleo y demoré 10 años laborando.

Et: ¿Por qué ya no siguió en la empresa?

En: Pues, hubo problemilla allí, con la empresa, son muy estrictos, entonces, ahí si te encuentras sentado, te pueden rescindir del contrato y mi ayudante estaba sentado ahí y era en la noche, trabajamos de noche, yo estaba parado y me dijeron, “no, porque permites que esté sentado tu ayudante”, nos corrieron a los dos, a cuatro esa vez.

Et: ¿Nada más por eso?

En: Sí, por eso.

Et: ¿Y ya usted regresó a PEMEX, podríamos decir?

En: Ya cuando regresé a PEMEX, ya vine como operario electricista, de segunda, después me subí a primera, ahorita actualmente, sí le echo un poquito más de ganas, me vuelvo especialista y ya ando casi ya, pero también trabajé en Complejo Petroquímico Cosoleacaque, ahí estuve un buen rato también, era parte de PEMEX (Eléctrico anónimo, 08/05/2010).

Cuando lo despidieron de la empresa MASECA, por un incidente, entra al Complejo Petroquímico Cosoleacaque y después en la Refinería; con la ficha de transitorio ya adquirida, empezó a laborar para PEMEX.

Como argumenta Héctor Rojas, aunque tiene nómina de soldador, ha realizado trabajos en otras categorías laborales en la Refinería:

Pablo Aquino (Et): ¿Ha tenido experiencia laboral antes de ser transitorio?

Héctor Rojas (En): Mmm, eh, de trabajar en Petróleos Mexicanos, en la refinería “Lázaro Cárdenas” como transitorio... tengo veintiocho...veintisiete años laborando como transitorio en el taller de soldadura en la refinería “Lázaro Cárdenas”, Minatitlán, Veracruz.

Et: Pero, ¿no ha tenido otros trabajos, no se has desempeñado en otras actividades?

En: No, mi oficio siempre ha sido soldador...desde muy joven.

Et: ¿Dónde aprendió a ser soldador, aquí en la empresa o en otra parte?

En: En la empresa, en nuevos proyectos.

Et: ¿Sólo tiene nómina de soldador?

En: Sí, bueno, puedo trabajar como obrero, como pintor, como... trabajos varios, pero mi especialidad es de soldadora...soldador especialista.

Et: Por esa nómina, ¿cuánto percibe salarialmente?

En: ¿cuánto me dan de salario?

Et: Ajá.

En: Este... cobro semanal, catorcenalmente, aquí se cobra por catorcena, este...\$750 aproximadamente... catorcena, siempre y cuando esté trabajando.

Et: Y sus contratos ¿cuántos días duran?

En: Pues son, son variados los contratos, por ejemplo, ahorita me pueden dar 35 días o como pueden darme un día, o dos o tres, para los transitorios cualquier día es bueno...siempre y cuando uno pague (Héctor Rojas, 08/04/2010).

El caso de Néstor Solís Reyes, trabajador transitorio con cincuenta y tres años de edad y veintisiete años de antigüedad laboral, cuenta con la nómina sindical de carpintero de primera y de segunda; laboró en la desaparecida empresa FENOQUIMIA, una empresa de productos químicos, en sus propias palabras: *“me proporcionó toda la experiencia laboral que hoy poseo en temas como mecánica, albañilería y soldadura tomando cursos en el CECATI (Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial)”*. (Néstor Solís Reyes, 26/08/2009).

El trabajador transitorio David Alemán, se capacitó de manera autodidacta, me platicó en confianza que juntó dinero para comprarse una computadora ensamblada e introducir el internet para aprender y entrar en el área de tableristas, del cual ganan \$5,000.00 y ocupar ese puesto, no recibió la capacitación para el manejo de esas maquinas, ni siquiera un manual operativo, era de suma delicadeza dado que un error en un decimal puede generar alarma en el puesto de trabajo (Informe de campo 6, 28/12/2010).

El transitorio Edgar Prieto comentó que a partir del 2000 en el área de Marina ha laborado con las categorías de: mantenimiento naval, boya, mariner, taller de cocina, camarero, limpia planchas; todas avaladas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) y capacitados por PEMEX, en sus propias palabras tiene dos patrones: PEMEX es su patrón oficial, sin embargo, están regidos por códigos marítimos internacionales de la ONU ante la SCT; debe contar con cursos para subirse a una embarcación, contraincendios, supervivencia, etcétera, dichos cursos salen caros y en su condición de transitorio lo tuvo que costear; capacitándose en dos semanas, el costo en sacar su libreta de mar, pasaporte y los cursos, fue de \$10,000 aunque se compensa con el salario que se ganaba en ese sector, no obstante, se dieron de baja muchas embarcaciones por estar fuera de clase, es decir, pasaron su nivel de vida con más de cincuenta años y las compañías aseguradoras no pueden respaldar económicamente dichas unidades por no cumplir con sus estándares de seguridad, sin embargo, en su opinión, físicamente estaba bien, aunque para las compañías aseguradoras están fuera de clase y no podían respaldarlos por modificaciones en su estructura (Informe de campo 15, 22/02/2010).

A partir del 11 de septiembre del 2001, hubo una reforma a nivel internacional en seguridad marítima y área, con más protocolos para llegar a Estados Unidos, en la que piden que la embarcación tenga doble casco por seguridad ante derrames en el mar o en países donde no dejan entrar embarcaciones obsoletas que puedan contaminar sus aguas en la exigencias de los estándares de seguridad, en

aparición, no importando que México venda crudo, se tiene que cumplir con los estándares porque es a nivel mundial establecido por la Organización Marítima Internacional: chalecos salvavidas, flotadores, equipos contraincendios, etc.; si la embarcación no cumple con estas normas, la aseguradora no puede costear la carga, PEMEX optó por dar de baja a esas embarcaciones y rentar, sin embargo, renta barcos extranjeros con toda su tripulación, entrando filipinos, coreanos, hindúes y desplazando al personal transitorio al dar de baja el navío; dichos buques se encuentran en la terminal Pajaritos (Informe de campo 15, 22/02/2010)

No obstante, desde hace cuatro años ha observado el desplazamiento de personal transitorio por marinos de otros países a través de las licitaciones de arrendamiento que PEMEX emite a través de concursos, rentando buques con todo su personal extranjero (Informe de campo 15, 22/02/2010).

Edgar calcula que existen alrededor de siete mil marinos que pueden estar desempleados; argumenta que la edad es un impedimento para la contratación, porque la SCT realiza estudios de aptitud física y mental para laborar por ser lugares de constante riesgo, por ello, necesita los cursos de contraincendios, supervivencia, seguridad (Informe de campo 15, 22/02/2010).

En el caso de David Morales Nolasco, que tiene nómina de albañil de primera y de segunda, su oficio lo aprendió por medio de su hermano mayor; vino a Minatitlán a trabajar con él; antes de ingresar a la albañilería trabajó en una panificadora con su padre:

Pablo Aquino (Et): ¿Cómo aprendió a ser albañil?

David Morales Nolasco (Et): Bueno, a mí no me gustaba la albañilería, porque vi que era muy dura... veía como las demás gentes, salían todos pelados donde cargaban las latas... de aquí del hombro.

Et: Latas... ¿se refiere a los cubos de metal que llenaban de cemento?

En: Concreto

Et: Ah de concreto, sí.

En: Entonces donde agarraba uno... todo esto partido, todos los dedos partidos de cemento y más que el cemento corta... poco, por lo mojado... y por eso no me gustaba, yo antes, antes, antes donde vivía, el difunto, mi papá, vendía pan... entonces, yo me coloco en la panadería esa... para hacer, ahora sí, ayudante de los panaderos, me ponían amasar masa, cortar, ahora sí, los pedazos pa'l pan, según el pan que fuera y allí trabajaba yo antes, cuando estaba yo chamaco... y de ahí, me vine pa' ca (Minatitlán)... con una hermana y aquí estuve viviendo allí en la, en la 26 de abril... y allí me buscó un señor para hacer block, para que yo lo ayudara...y ya iba yo, me daba \$5.

Et: ¿En aquel tiempo?

En: Cinco pesos nada más... y así, así fue, fue hasta que... tenía yo... otro hermano que ese era albañil... pero, era albañil, pero, se puede decir chafa... no le gustaba... no le gustaba, lo que le gustaba (*haciendo seña de bebedor*) el chupe. Tomaba mucho... y, y, y se perdió el pobre, se perdió, quién sabe qué rumbo agarró... no volví a saber de él... entonces este, el maestro de obras donde estaba él... me dijo él, mi hermano, “¿por qué no le das chance?” a mi hermano, “para que me ayude... ¿y qué sabe hacer?”, no pues, ahorita nada”... bueno... y ya me voy con él de ayudante... pero no me gustaba pues, por lo mismo.

Et: ¿Por lo pesado?

Et: ¿Ya no se acostumbra?

En: Mucha friega, mucha friega... nosotros hacíamos la revoltura del colado de la loza con pura pala... había veces que revolvíamos como 80 sacos a pura pala...sí, nos fregábamos mucho... entonces, cuando ya este... dije “no, pa'qué le tiro, no fui a la escuela, no sé hacer nada... pues le voy a entrar a la albañilería” y ya me... me animé... me empecé agarrar la cuchara y todo... y hacía yo... hasta que le agarré y le gané a mi hermano... le gané a mi hermano, cómo se llama, el contratista ese, ya me tenía confianza a mí y no a mi hermano, yo le empujaba a la chamba, porque yo, yo no chupaba... y mi hermano como chupaba, hacia lo que quería... y así aprendí, aprendí, demoré como 30 años, trabajando afuera y ya de ahí, trabajaba con un arquitecto... cuando me salía una chamba así... por mi cuenta, yo lo hacía, ahí por, por rumbo en donde venimos, así

pa'riba, allí hice una casa de tres pisos yo... yo solo, yo hice la entrada y todo planito... sin saber pues leer... pero sí, medio puedo leer...no me gusta pues, no me ha gustado... y cuando estoy estudiando algo solo, ya lo tengo y me da sueño, ya no...

En: Ya no... Tengo que dejar eso, hasta el rato, que ya me pasa el sueño, vuelvo otra vez pero me vuelve agarrar el sueño... y por eso no... No le he echado ganas al estudio, no le he echado ganas, pues, ahorita ya pues, ya estoy más adelante que atrás...

Et: Y don David, de las nóminas que usted habló, ¿cuánto percibe por esas nóminas, de artillería, operario de primera y todo eso?

En: ¿Como de qué?

Et: Sí, ¿cuánto percibe por las nóminas? ¿Cuánto de dinero? ¿Cuánto dinero percibe?

En: Ah, no, pues ése es, este.... ¿Por cada contrato?

Et: ¿Por cada contrato, más o menos, cuánto?

En: Por ejemplo, si trabaja uno de obrero, si tienes tu gasolina, a la catorcena, son como \$6,000... De ayudante, si tienes gasolina, son como... bueno son \$6,000 que le pagan a uno el día libre, pero por todo viene dando como... \$7,500 de obrero, pero de ahí descuentan... descuenta, los impuestos que le llaman, entonces ya le vienen dejando de obrero como \$6,000... con la gasolina, de ayudante son como \$8,000, \$8,500 con gasolina, ya le vienen dejando uno, como... \$6,500, \$6,700 y ya descontando la esa... el impuesto.

Et: Y como albañil ¿Cuánto gana?

En: Entonces de albañilería, de albañilería... en albañilería de primera viene uno ganando como \$8,000... son como \$9,000 y feria, en total, pero con el descuento, le dejan a uno como \$7,800 de operario de primera.

Et: Y, ¿Cuánto tiempo lo contratan?

En: Bueno... a mí, antes, cuando estuvieron los otros armados, otros que salió de secretario de trabajo... a veces nada más me daban un día

Et: ¿Un día?

En: Cuatro días, cinco días, nueve días, pero así...entreverados, entonces este último año que estuve con ese señor... que salió, cuando más en todo el año, trabajé, como 110 días (David Morales Nolasco).

La importancia de tener varias nóminas tiene dos aristas: el salario promedio de las categorías laborales y el número de días de contratación; esto va a depender sobre todo de la nómina sindical apegada a la industria petrolera (tubero, soldador, instrumentista) de mayor demanda y urgencia de producción, que pocos trabajadores transitorios pueden llegar a ser operarios especialistas, Noé Fernández Ibarra, lo comenta:

Pablo Aquino (En): Y ahorita este... ¿cuentas con alguna nómina sindical o categoría laboral?

Noé Fernández Ibarra (Et): Sí... mira ahí, mmm ¿en dónde?

En: En PEMEX.

Et: Ajá en PEMEX, en PEMEX...he trabajo de... con nómina...que es de ayudante, hay ayudante, operario de primera... operario especialista, pero... por lo general, el transitorio trabaja... este puro de ayudante... y o... operario, bueno operario sí, si andas ahí y todo, por lo general como no entras mucho, o sea el...el transitorio libre tiene pocas posibilidades de seguir trabajando continuamente, entonces... nómina tengo en... instrumentos de control, pailería, tubería... en... soldadura, en... dibujo, dibujo, en contraincendios... y en varias más que no me vienen ahorita... en vigilancia también, en vigilancia...

Et: De...de estas que relataste, ¿cuál es o cuáles son las que reeditúan más?

En: ¿Con la que más trabajo?

Et: Ajá, y con la que más...salarialmente ganas.

En: Mira... ahí donde más, más gano ahí es... en vigilancia porque es de guardia... solamente en, en tubería o pailería, en talleres, que te mencioné, donde hay reparación... allí estamos hablando que ganas el doble de lo que es una catorcena completa... si a mí me pagan en... en un taller... este... \$6,500... con una reparación que yo me quedo después, salgo a las tres de la tarde, me quedo hasta las... nueve o diez de la noche... yo cobro... por el tiempo extra... me sale como en \$12 o \$14,000, o sea, el doble de lo que tú ganas... entonces, ahí es nada más la ventaja, cuando hay reparación, ganas más, cuando es todo normal, gana uno más de

guardia, te ganas como unos \$1,000 más... en lugar de cobrar \$6,500, pues cobras \$7,400 o \$7,500.

Et: Más o menos, este, ¿en qué períodos este... son... son...más favorables... que te... que...puedas tú...ganar esos salarios? Más o menos.

En: En, en...en el año... en vigilancia, que es de guardia, sí que... allí es normal... ahí siempre vas a ganar \$7,000, y en... en del diario, que es donde te digo, cuando hay reparación... creo que son dos o tres reparaciones al año que... que se hace en la refinería "Lázaro Cárdenas"... o sea, estamos hablando de enero, febrero, marzo; en marzo, pasan otros tres meses... y vuelven hacer otra reparación y en diciembre vuelven hacer otra reparación, como te digo, cada, cada... se hacen tres reparaciones en cada año, la reparación por lo general dura... veinticuatro días... o, o... se extiende hasta 35 días... la reparación... entonces este...eh, por lo general, el personal transitorio siempre está esperando esa oportunidad no, para que cobres el doble y salgas, este, este... te quites muchas deudas (Noé Fernández Ibarra, 26/02/2010).

No obstante, las diferencias entre las nóminas sindicales de los trabajadores transitorios se reflejan entre el número de días que son empleados y el salario, por ejemplo en el caso de José Darío Morales Casarín, la nómina de pailero tiene mayor preponderancia y demanda, porque es una especialización técnica para realizar ciertos tipos de trabajos relacionados con la industria petrolera:

Pablo Aquino (Et): Y por ejemplo, ¿cuál es la diferencia entre pailero y albañil, de primera o de segunda?

José Darío Morales Casarín (En): Porque son diferentes trabajos, el de pailero es de pura, tipo, como te podría decir, láminas, pero láminas de acero, carbón y todas esas láminas, se podía decir eso que le llaman "chaquetas" o abrazaderas para cuando hay fugas pequeñas o hay veces que le llaman, hay algunos que le dicen "boiler" le ponen dos tapas como si fuera cilindro para la fuga, todo eso, y albañilería no, albañilería, pues laboro también la obra negra (*tratándose de un edificio o construcción, que sólo tiene la estructura básica, sin acabados, en www.glosario.net* <<http://www.glosario.net>>) ¿no?, hacer pisos, repello, construir y ahí

incluye, en albañilería incluye el abestero, que le llaman lo que te digo, lo que forran ahí y todo eso, es un abestero, ahí está incluido en albañilería ya, es juntos todo, no como en Cangrejera, cuando vamos a Cangrejera, piden albañil y piden abesteros, es diferentes, yo cuando voy a Cangrejera, no tengo ningún problema, pues si no hay de albañil, hay de abestero, porque estamos ahí, me manda a chamba de albañilería, si hay chamba de abestero, pues a chamba de abestero y ellos tienen esa ventaja y como uno pues sabe esas cosas, ahí te ponen de abestero si no sabes de albañilería, o si eres abestero pero sabes poner líneas, láminas, el abestero como te repito, es forrar líneas, forrarlas en las calderas, se forran fibra general, lámina, nosotros ponemos la concha y la lámina a veces lo ponen los paileros

Et: Y de esas nóminas ¿cuál es la más redituable?

En: Pues la más redituable es pailería, es la que es de mantenimiento de plantas, y la albañilería de mantenimiento civil, y la más redituable es pailería que es la que se trabaja más, hay veces en las plantas, en alguna emergencia el pailero, que la fuga, en las escaleras tiene una fuga en la lámina, vamos y ya cortamos un pedazo, sino, nomas se va a parchar, vamos al taller, cortamos un pedazo de lo que sea la medida de la fuga, pum, parchas, el soldador ya lo, y así es nuestro trabajo, sí.

Et: Y más o menos, ¿cuánto gana un pailero?

En: Pues el de primera, así con doble turno, pelón ahorita que pagan gasolina, sin gasolina, pelón, pelón, viene ganando como \$6,000, pelón, sin tiempo extra, sin nada, sin gasolina, si tienes gasolina, le metes tu carro a la gasolina, te viene saliendo casi como \$8,000, sin tiempo extra, nada insalubre, eso es lo más redituable, en albañilería, por lo general, casi no hay tiempo extra, ahí namás te pagan insalubre, que tres o cuatro horas de insalubre depende del trabajo donde lo vayas hacer, que por lo regular ahorita en soldadura, ya está la cláusula de que si estás haciendo mérito y eso, ya ganan insalubre por el polvo que sale, (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

Incluso entre una misma nómina puede tener diferenciaciones de acuerdo con las normas de trabajo del personal sindicalizado, como el caso de Manuel Bernal, que tiene dos nóminas de soldador, de primera y de segunda:

Pablo Aquino (Et): ¿Qué categoría laboral tiene usted?

Manuel Bernal (En): Aquí en PEMEX tengo de operario de primera.

Et: ¿Qué es eso de operario de primera?

En. Este... Operario de primera aquí en PEMEX pero en la compañía yo soy soldador especialista.

Et: ¿Qué diferencia tiene entre un operario de primera y un soldador especialista?

En: Ah, la diferencia consiste en que por ejemplo, un operario de primera ya solda grilletes, solda... puerta, silla, ventana, portones (*no se entiende*) ese es el operario de primera; el soldador especialista solda tuberías que conducen líquidos peligrosos como gasolina, petróleo, thinner y todo ese tipo de cosas, entonces, se necesita que el soldador tenga mayor experiencia para poder soldar esos empates de las tuberías.

Et: ¿Y esa es la única nómina con las que usted cuenta, la de operario?

En: Sí

Et: ¿Cuánto percibe con esa nómina?

En: Aquí en PEMEX son a la catorcena \$7,000, incluyendo, incluyendo la gasolina que cobra el carro, entonces por lo regular, todos tenemos carrito viejito pero lo tenemos, para poder cobrar la gasolina, sin la gasolina serian \$5500, \$5500 serian sin la gasolina

Et: Es un poquito más si ustedes cuentan con un vehículo

En: Si, y ya con la gasolina son \$ 7,000 (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

En el reglamento de personal sindicalizado existen siete nóminas sindicales para el puesto de soldador: ayudante de operario, ayudante de operario especialista, cabo de oficios, mayordomo, operario de primera, operario de segunda y operario especialista.

En el caso de la nómina de albañil, también existen escalafones de nóminas sindicales: ayudante de operario especialista, cabo de oficios, mayordomo, operarios de primera, operario de segunda y operario especialista, como lo relata David Morales Nolasco:

Pablo Aquino (Et): ¿Qué tipo de categoría laboral o nóminas sindical tiene usted, o cuenta usted?

David Morales Nolasco (En): Bueno... como aquí en PEMEX

Et: Ajá, en Pemex, en Pemex

En: Es que allí, son varios niveles, entonces, ahorita andaba yo explicando en el nivel once

Et: En el nivel once, ¿Cuál es el nivel once?

En: De ayudante... de ayudante, de operario... de lo que sea, de pailero, tubero, mecánico, albañil, soldador... y carpintería... pintura... y este... combustión interna... de los que componen carros... De todo.

Et: ¿Pero nada más tiene usted la categoría de ayudante?

En: No, ahorita tengo, aquí adentro...tengo de segunda, pintor... ¿las nóminas dices?

Et: Sí, las nóminas, exactamente

En: De... segunda, de albañilería... y de primera, albañilería... las otras son de ayudante de... ayudante nada más de... de operario y el otro es... de ayudante de especialista... operario especialista... ayudante.

Et: De las que mencionó ahorita, ¿cuáles son las que le dejan más dinero, más salario, con la que gana más?

En: Bueno, ahí de operario...

Et: De operario, ¿Por qué?

En: Acá... de adentro

Et: Ajá, ¿Por qué?

En: Porque es un nivel más... y, se puede decir... que no es igual de ayudante, ni de obrero, a ser de operario, porque ya no operario tiene otra responsabilidad... que el ayudante y que el... y que el obrero.

Et: Pero, ¿cuál es la diferencia entre por ejemplo, ser de operario a ser de ayudante o de obrero general?

En: El operario, por, por los niveles y el tipo de trabajo... el obrero al

ocupan para andar, barriendo... y en los parques, al ocupan para hacer campañas, para recoger la basura y para hacer ciertas maniobras... en el trabajo... hay otros que les llaman... intendencia... ese intendencia también es de obrero... pero ahí, ahí lo que hacen es andar rozando, barriendo las colonias, las calles y... estar paleando con palas.... y eso es lo que hacen... en ese departamento... aquí, en donde hago yo albañilería... ahí se hace otro trabajo... de andar rompiendo pisos... remendar una columna, hacer una columnita, columna le llaman a eso... la casa (David Morales Nolasco, 07/05/2010).

Sin embargo, existen diferencias entre dos tipos de transitorios en dos áreas de la refinería: los de Producción y los de Talleres, como lo indica el trabajador Noé Fernández Ibarra, que la diferencia entre un trabajador transitorio de talleres y uno de producción, los de talleres entran los de tubería, pailería, soldadura, electricistas, instrumentos de control automático, mecánico, etc., el de producción se dedica a gas, diesel y entra vigilancia, en las casas de fuerza (cuartos de control), contraincendios, marina (la sección 23), etc., los de talleres se dedican a reparar aparatos o herramientas que están mal (Informe de campo 18, 24/02/2010).

La diferenciación de categorías laborales entre estos dos trabajadores transitorios está basada en la especialización, como lo argumenta Bernardo Dolores:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuál es la diferencia que tú tienes, tú como transitorio especializado o...que tienes especialización y otro que es ayudante o sólo tiene de obrero general?

Bernardo Dolores (En): Si, hay mucha diferencia, la diferencia es que yo me desempeño como soldador especialista y él se desempeña como ayudante

Et: o sea, es por el nivel de salario

En: Es por el nivel de salario...se maneja por el nivel de salario y es más marginado porque lo primero que dice el secretario de trabajo: necesito

tantos operarios especialistas y ayudantes donde quiera hay, es como agarrar del montón, cualquiera que sea

Et: Y más o menos, ¿Cómo cuánto gana un soldador especialista en la empresa?

En: Un soldador especialista trabajando por Petróleos Mexicanos teniendo el salario diario, está llevando como \$7,800 a la quincena, con todas las prestaciones, si eres de turno jornada 7, te estás llevando como \$8,300, si eres de turno 3, turno especial te estás llevando como \$9,200

Et: ¿Catorcenal?

En: Así es

Et: Y por ejemplo, eso dependiendo de los números de días del contrato

En: Es el número de días pero son quincenas, lo único que varía es dependiendo tu nivel que tengas eso cuenta mucho no, el tipo de nivel que tengas, porque estamos hablando de nivel de segunda, es nivel 16, el nivel de primera es nivel 21 y el nivel de especialista es nivel 22 (Bernardo Dolores Nuñez, 06/04/2010).

La diferencia entre tener nómina de alguna especialidad en trabajo y un trabajador con categoría de ayudante, es salarial y por el nivel de escalafón para ocupar el puesto de trabajo, sin embargo, los ayudantes son acompañados por los operarios para realizar esos trabajos, como lo relata el transitorio Héctor Rojas:

Pablo Aquino (Et): ¿Usted observa una diferencia entre los transitorios, por ejemplo, una especialidad con soldador y los que no tiene una especialidad como ayudante u obrero operarios?

Héctor Rojas (En): Pues sí, ellos tiene que esperar si hay una oportunidad de trabajo, pero por lo general, los ayudantes, entran, cuando entra un operario de soldador en una reparación, tiene que entrar el operario y su ayudante, están contratando a los dos, pero también, tiene oportunidad de trabajo.

Et: ¿Es más difícil que entre un ayudante en una especialidad de soldadura o de otra especialidad?

En: Sí, sí, claro de preferencia, él tiene que precisamente, tiene que entrar los operarios para que pueda entrar también, contratar ellos, pues un

operario, tiene que trabajar con su ayudante, ya sea hombre o mujer, porque a veces, hay ayudantes mujeres.

Et: ¡Ah sí! ¿Hay mujeres también?

En: Sí.

Et: Pero, ¿nada más le dan esa categoría de ayudante?

En: Sí, de ayudantes (Héctor Rojas López, 08/04/2010).

El trabajador Noé Hernández Ibarra comentó que teniendo una especialidad un trabajador transitorio puede fácilmente ser propuesto en los movimientos y gana más. Surgieron cuatro movimientos para especialista eléctrico que casi no hay; sin embargo, nadie cuenta con dicha nómina porque la mayoría de los transitorios tienen la categoría de ayudantes, no existen especialistas de tubero o mecánico; él es ingeniero civil, con categoría de ayudante de operario de tubero (ayudante de primera) y operario de tubero, aunque le otorgan trabajos relacionados con el dibujo; a veces, el secretario de trabajo le da prioridad si no tiene contrato y lleve más tiempo afuera (Informe de campo, 17, 24/02/2010).

El trabajador transitorio Fernando Santiago, tiene cuatro categorías laborales: operador de primera, torres de enfriamiento, operador compresorista y fogonero; el más redituable es el operador de primera, gana alrededor de nueve mil pesos catorcenales, tiene una antigüedad laboral entre diez u doce años, no ha tenido otra experiencia laboral, sus periodos de contrato son de treinta y un días, veinte y cinco días si son vacaciones y cincuenta y seis días si es una plaza de labores, por esos contratos percibe alrededor de \$ 25,000; labora en áreas de generación de vapor y en áreas externas, el ingreso en 1985 por recomendación de su padre, quién le consiguió la ficha, entró en sus vacaciones en el taller de soldadores, logra mantenerse en el trabajo a través de la práctica; él se considera guardiero, practicaba para aprender un oficio, de ahí realiza un examen para saber si están aptos o no, después se van con el secretario de trabajo para que los propongan vacaciones o permisos y se contratan, aunque tienen que estar capacitados; cuando obtiene una nómina pueden tener acceso a varios movimientos, reitero que esa capacitación no es proporcionada por la paraestatal sino por cuenta

propia; pidiendo permiso en el Departamento de Ajustes, ellos le otorgan un permiso fijo que es firmado por el ingeniero técnico quién es el encargado del área y de ahí pueden entrar libremente; le dan permiso un mes máximo, si le echa ganas de aprender, dos semanas (Informe de campo 14, 19/02/2010).

Aunque este trabajador transitorio pertenece al área de Producción, argumenta que nunca tuvo capacitación por parte de la paraestatal, no obstante, un departamento de PEMEX le permitió capacitarse a través de permisos fijos firmados por un ingeniero.

Estuvo una temporada en que trabajaba quince días y meses sin empleo, no obstante, su suerte como él denomina, se ha empleado constantemente hasta el día miércoles que salió (17 de febrero de 2010), no se ha empleado en otro trabajos porque según él, sólo ha terminado la secundaria y no sabe realizar otras actividades laborales, él tiene que estar pendiente para saber si hay un movimiento o contrato, nadie le avisa sobre ello, tiene que venir todos los días a la refinería a cerciorarse; el delegado hace las propuestas de labores y el secretario de trabajo es quien propone a la gente en vacaciones o cláusulas (Informe de campo 14, 19/02/2010).

3.2. Las estrategias de acceso laboral intrínseco en el mercado interno de PEMEX

Todos los trabajadores de la categoría más solicitada o demandada, son asignados a dicho empleo antes de la siguiente categoría; la asignación dentro de cada nomina sindical se realiza, de acuerdo con un principio de rotación.

El acceso para la recontractación de los trabajadores transitorios en la Refinería “Lázaro Cárdenas”, están supeditadas por dos funcionarios sindicales: el

Secretario de Trabajo de la Sección 10 y el Delegado Departamental, respectivamente.

Como lo argumenta Bernardo Dolores Nuñez, trabajador transitorio con la categoría de soldador especialista:

Para obtener contrato creo que es estar yendo al secretario de trabajo...que me dé la oportunidad de realizarme verdaderamente como soldador especialista y también yo...a cambio de que yo le preste mi servicio, vengo a las campañas políticas, a labor social, a un mitin sindical, a todo lo que necesite la empresa, este, el sindicato petrolero de la sección 10 (Bernardo Dolores Nuñez, 25/04/2010).

Recurrir al Secretario de Trabajo es el primer punto de referencia para acceder a un contrato o movimiento en la Refinería; no obstante, el Delegado, es quien se encarga de la lista de movimientos que se recorren en los departamentos correspondientes; es decir, los Delegados de las distintas áreas de la Refinería reciben del personal de Recursos Humanos de PEMEX, la lista de nóminas que la paraestatal requiere para ocupar los puestos de trabajo que solicita. Entonces,

El delegado es quien hace los movimientos de las faltantes que quedan, se hacen los movimientos, se va a la gerencia, se va recursos humanos, se va a la superintendencia y de ahí, baja a la Secretaría del Trabajo (Bernardo Dolores Nuñez, 25/04/2010).

Sin embargo, existen algunos trabajadores transitorios que acuden a realizar labores sociales como una condición impuesta por el Secretario de Trabajo para obtener un contrato. Por ejemplo, el trabajador transitorio Pedro Romero, expone lo siguiente:

El...encargado de la labor, nos dice, nos vamos a presentar y... ahí hacemos labor, limpieza con machetes, pintura, eh...derrumbamiento de

árboles que estorban, mantenimiento de escuelas, eh... mantenimiento a las...los edificios del sindicato y ya con eso se gana uno el contrato, pero eso ya depende del encargado de la labor... ya cuando uno tiene un tiempo ya haciendo labor, ya él nos manda con el Secretario de Trabajo y ya nos da una oportunidad de trabajo (Pedro Romero, 02/03/2010).

Pese a esto no se encuentra establecido en ninguna de las cláusulas del contrato colectivo del sindicato petrolero que los trabajadores transitorios realicen labor social como una condición, sino que es impuesto por el sindicato petrolero.

Pablo Aquino (En): ¿Cómo realiza usted para tener contratos? ¿A quién acude?

Pedro Romero (Et): Aquí como ves ahorita, estamos esperando al secretario de trabajo, él es quien dice las oportunidades de trabajo que hay...y si no pues tenemos que hacer labor social.

En: ¿Labor social?, ¿Cómo es eso de labor social?

Et: El...encargado de la labor, nos dice, nos vamos a presentar y...ahí hacemos labor, limpieza con machetes, pintura, eh...derribamiento de arboles que estorban, mantenimiento de escuelas, eh...mantenimiento a las...los edificios del sindicato y ya con eso se gana uno el contrato, pero eso ya depende del encargado de la labor... ya cuando uno tiene un tiempo ya haciendo labor, ya él nos manda con el Secretario de Trabajo, y ya nos da una oportunidad de trabajo.

En: Y, ¿Es obligatorio realizar labor social?

Et: No...pero...es mas factible que le den a uno pues...que le den a uno contratos, que andar así libre, porque...yo me tardaba a veces hasta 5 o 6 meses sin contrato, entonces yo tengo que trabajar por fuera de mientras para poder...subsistir pues (Pedro Romero, 02/03/2010).

En el caso de Esther Rosaldo, una táctica que utilizó cuando le pregunté de cómo hace para recontratarse:

Pues si, aquí en este lugar, donde estamos aquí es precisamente para

eso, para agarrar contratos, esperamos el contrato, ahorita incluso hablé con el secretario de trabajo y me dijo que yo me espere, que para el lunes, que haber primero dios, pero así me ha estado diciendo desde que yo salí de trabajar, el día 3, le dije que, que me ayudara, porque pues tengo problemas familiares, mi madrecita esta en silla de ruedas, incluso le he dicho que ha ido a los médicos y necesito el servicio médico, por la cual necesita el servicio médico, porque soy la única que la tengo y está registrada en el servicio médico y pues, como que no (Esther Uscanga Arroyo, 28/01/2010).

Al solicitar su recontrato al secretario de trabajo y pedirle que la ayudará para su madre enferma, en realidad, su táctica se basaba en la necesidad de obtener el contrato para tener reactivar el servicio médico para su madre.

En el caso de José Darío Morales Casarín es diferente, la relación que llevó con un trabajador de planta, le permitió trabajar constantemente para subsistir, mientras era recomendado por él y cubriera la ficha:

Pablo Aquino (Et): ¿Cómo haces para obtener contratos?

José Darío Morales Casarín (En): Pues ya después, muy independiente, porque un tiempo, me apoyó... bueno yo le decía hermano porque se apellidaba al igual que yo, allí en refinería, en el taller de pintura, antes eran los recomendados, me dicen, te firmo los papeles y como yo era el mismo apellido, me dieron mi credencial de recomendado por hermano y allí me la lleve, si de vez en cuando, "carnal, por unas chelas", si, a mí me decía carnal, ahí está para que te chingues unas chelas, él nunca me dijo tanto y eso, no dice, nunca, de vez en cuando me decía: "oye, nos echamos unas chelas", si, ahí está, pues así, cuando vino un rumor que dijeron "no, dicen, que vienen unas plazas nuevas para los hijos y hermanos de trabajadores de planta", uta no, aquel no dice, "no, es que mira a mi hijo, es que quiero dejar a mi hijo dice, voy a meter a carnet a él y a ti te voy a sacar dice, ni modos, que quieres que haga, ya me echaste la mano varios años, ya no hay problema, yo te firmo, porque tenía que

firmar uno la renuncia del carnet que le llaman y si, ya firme y todo, ya me independice yo, ya ahora si libre pues y allí me la he llevado, allí me la he llevado (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

La abrupta cancelación del carnet que lo acreditaba como recomendado, lo volvió a retornar a su categoría laboral de trabajador transitorio libre (los no recomendados).

Algunos transitorios como David Morales Nolasco, prefieren preguntar al delegado o subdelegado para cerciorarse de la información de los movimientos:

Pablo Aquino (Et): ¿Quién le dar información acerca de los movimientos o turnos?

David Morales Nolasco (En): Bueno, allí hay un delegado en todo los departamentos, hay delegado y subdelegado, cuando él va ahí en donde estuvimos y a uno agarra y les pregunta, oigan que, nominada para albañilería, se puede decir, no pues si hay, pero es que estos movimientos son para los hijos o hermanos, es lo que dicen, para los libres, dice, ahorita no hay nada para los libres y entonces si hay algo para otros lados, agarre este secretario de trabajo, lo manda uno a patios, lo manda uno a pintura, lo manda uno a eléctrico, lo manda uno a tubería o a soldadura o ahí en, este...plomaría, carpintería, combustión interna y en transportación, en DICA, en DICA, mecánico de piso, los demás son otros departamentos de operación y todo eso, de otros trabajos pues... y ese es, lo que uno tiene que preguntar a esos que son los encargados de hacer los movimientos, el delegado o el subdelegado (David Morales Nolasco, 07/05/2010).

Si bien, los delegados son quienes recogen los movimientos internos de la empresa, es el Secretario de Trabajo es quien reparte los contratos:

Pablo Aquino (Et): Y el secretario de trabajo, que papel ocupa ahí.

David Morales Nolasco (En): El secretario de trabajo, van esos delegados con los subdelegados que llevan las copias de los contratos si hay, si es

albañilería, puede llevar cinco, cinco movimientos, ya dice, pues si, si hay cinco movimientos que dices, ya usted sabe la gente que coloca, si es que tiene especialidad de operario, si es, aquí en patios, ahí pues, no hay especialidad, más que puro andar, que te dije, barriendo, haciendo limpieza, ahí lo único que tienen un poquito más son los cabos, los que gana más, un punto más pues, por su, cómo se llama, con los que sube pues de la categoría.

Et: Con el delegado, subdelegado, secretario de trabajo, con ellos tienen que acceder con los contratos.

En: Bueno, entonces, como te digo, ellos le dan la copia este señor, el secretario de trabajo, entonces ya, dice el delegado, dice, miren, yo dejé tantos movimientos ahí, pregúntenle a ver si hay chance para que les ayude a ustedes, libres, pero como hay varios que tienen hermanos, hermanas, hijos, pues le dan preferencia a los hijos, y este, es quien se lo da y si no, los manda de ayudantes (David Morales Nolasco, 07/05/2010).

Sin embargo, la preferencia hacia los hijos/hijas o hermanos de trabajadores de planta en captar los movimientos, imposibilita la entrada a los demás trabajadores transitorios.

Otros transitorios se enteran por un pizarrón de anotaciones en los departamentos donde solicitan,

Pablo Aquino (En): Y este, ¿quién te informa de los movimientos?

Noé Fernández Ibarra (Et): Cuando estás trabajando, en cada departamento, en cada oficina del departamento hay un pizarrón, en el pizarrón apuntan todos los trabajadores que van a salir de vacaciones... ahí te das cuenta, en que días sale cada trabajador de planta y es la acción donde tú, te, te, te enteras y ya vas con el secretario de trabajo, y ya le, le pides una, una copia de, del movimiento de vacaciones y se lo entregas al secretario de trabajo, le dices mira, este señor, porque va salir de vacaciones, por qué no, no me apoyas allí yo ya hice mi labor social, apóyame aquí, entonces él te da la oportunidad que vayas allí, si no hay otros trabajadores, allí vas (Noé Hernández Ibarra, 26/02/2010).

No obstante, como resalta el trabajador transitorio Roberto Cautiño, existen diferencias entre los trabajadores de planta y los transitorios libres:

Pablo Aquino (Et): Por ejemplo, ¿A quién recurre a los contratos? al actor principal.

Roberto Cautiño (En): El secretario de trabajo y al delegado de departamento.

Et: ¿Por qué a ellos?

En: Porque ellos son las personas indicadas que...reparte el queso...

Et: Y, ¿qué funciones ocupa el secretario y el delegado?

En: El delegado, sus funciones son el departamento donde trabaje...tiene tantos números de planta y cada uno de planta tiene un recomendado, puede ser el hijo o la hija...y eso por estatuto, por lo que tu quieras, está estipulado que primero son ellos...siempre y cuando que van de ayudante o de...este...de obrero, porque no son operarios, pero por ley son los primeros, ya lo que sobra, se lo dan a los especialistas, a los primera, a los de segunda, a los de, pero ya lo que sobra, primero ellos, porque nosotros somos libres, no tienen nadie que nos recomiendan (Roberto Cautiño, 09/05/2010).

Noé Fernández Ibarra, se definió como transitorio libre, no fue recomendado por ningún familiar, por lo que tiene que realizar labor social: pintar escuelas, apoyo a la cruz roja, apoyo a las actividades del sindicato, etc., reitero el favoritismo de los recomendados por familiares para evadir la labor social; el tiene que acudir a ello para que le otorguen movimientos de cinco cuatro o diez días, a veces en vacaciones de treinta y cinco días, o en cursos de seis o siete días (Informe de campo 17, 24/02/2010).

3.3. Las redes sociales y los trabajos fuera de PEMEX

Los trabajos fuera de PEMEX, donde se emplean los trabajadores transitorios de talleres son como trabajadores por cuenta propia y trabajadores de compañías privadas; estos últimos, relacionados de manera indirecta con las compañías privadas que son subcontratadas por PEMEX en las reparaciones de las plantas de la Refinería.

La duración de los contratos temporales de los transitorios oscila entre los 28 y 60 días, no obstante, sus periodos de desempleo son prolongados, ocasionando que busquen otras opciones de trabajo fuera del ámbito petrolero.

En el caso del trabajador transitorio soldador especialista, Bernardo Dolores Núñez:

Causalmente el año pasado, estamos hablando del 2009, estuve desempleado nada mas parte como ocho meses y cuatro meses únicamente repartidos los días que tuve días laborados (Bernardo Dolores Núñez, 12/04/2010).

El tiempo que estuvo desempleado en un lapso de casi un año y sólo emplearse durante cuatro meses repartidos en diferentes días de contrato; orilló a Bernardo a emplearse por cuenta propia, sin emplearse como soldador especialista:

Pues ahora si como dice el dicho “que de algo tenemos que vivir”, pues me empleo a veces que me voy por hay de ayudante de un albañil, o ciertos trabajitos que yo haga y para sacar para los frijoles, no es para decir que para una vida honesta, no, vivieron mejor, es para casa el día nada más, para sobrevivir, pero hasta ahí nada más y pues te dan trabajo de, estamos hablando de dos días, tres días cuando mucho y de ahí sigues quedando a razón de lo mismo (Bernardo Dolores Nuñes, 12/04/2010).

Emplearse de esa manera, como él mismo argumenta es para sobrevivir y el salario que gana es poco; el salario que obtiene como trabajador por cuenta propia es el salario mínimo de \$150 por día y las jornadas de trabajo son extensas:

Si estoy contratado por fuera, como trabajo, pues te dan el salario mínimo lo que es un obrero, el salario mínimo del obrero, pues estamos hablando que si yo trabajo en un día me están dando \$150, pero estamos hablando de que, de que sale el sol hasta que raya el sol, no son ocho horas, estamos hablando de más horas, estamos hablando de casi doce horas, por \$150 (Bernardo Dolores Nuñez, 12/04/2010).

En otro caso, Esther Rosaldo, que tiene la categoría de ayudante de operario, el último día que se empleó fue 3 de enero del 2010, aunque ha tenido periodos de desempleo prolongados:

Fue el día...4 me parece o 9 de diciembre, fueron 26 días que me dieron el año pasado, al día 3 de enero, hasta ahorita no he vuelto a contratar // El año pasado si, nada más trabaje un contrato, dos contratos con el eléctrico, acabando el eléctrico, una parece que el 4 de septiembre, fue de 37 días, si, septiembre, entramos como en junio, fines de junio, no perdón, fines de julio hasta como, empecé el veinte tantos de julio salí el día 3 o 4 de septiembre, ese fue de 35 días, fue el único que trabajé en todo el año, el año pasado (Esther Uscanga Arroyo, 28/01/2010).

Se emplea como trabajadora por cuenta propia al vender gelatinas de mosaico, de sabor y de flanes, dedicándose a vender dentro de las instalaciones de cuando no está empleada en la Refinería o en las calles del centro de la ciudad:

Pablo Aquino (Et): Y cuando usted se encuentra desempleada, ¿ha recurrido a otros trabajos?

Esther Uscanga Arroyo (En): Si, yo me dedico a vender.

Et: A vender, ¿gelatinas?

En: Si, gelatinas, gracias a Dios.

Et: Y si le ha...

En: Pues ahí me ha ayudado, porque pues ahorita, gracias a dios, ya estoy pasando la crisis como quien dice, mi hijo ya salió de la escuela, un muchacho de 29 años se recibió de ingeniero, si, a través de él, pues me, a veces él, el contrato y si no, pues a trabajar, me dedico a vender.

Et: ¿Solamente con la venta se ha mantenido?

En: Aja, sí.

Et: No ha entrado en empresas...

En: No, no, sólo en la venta.

Et: Y si no es indiscreción, más o menos, ¿cómo cuánto le saca la venta?

En: Pues casi, casi el 50% de lo que yo vendo, es mi ganancia,

Et: ¿Es su ganancia?

En: Si, si porque invierto 150 y me saque unos 150, ahora pues, con menos, se le mete menos, menos de inversión, menos \$100, ciento y fracción y ganó, gano como unos ciento, \$200, un poquito más del cien, 150.

Et: ¿Diarios?

En: Diarios, sí.

Et: ¿Si le alcanza para sostenerse?

En: Pues más o menos, me limitó a comprar cosas que no, que yo quisiera comprar un poquito más barato.

Et: ¿En qué se limita a comprar?

En: Pues a veces ropa, calzado, no, no lo compro, nada, lo más indispensable, lo compro.

Et:...Que es canasta básica.

En: Exactamente, eso lo voy comprando un día, un día cada uno, cada cosa no, por ejemplo, aceite, azúcar, arroz, frijol o comida, no lo compro todos los días, pues, somos dos nada más y yo, pero pues te dijo tengo a mi mamá y también tengo que ver por ella, si, pero eso ya, lo voy, ya lo veo en lo económico, que 100, que 50, según lo que me vaya quedando (Esther Uscanga Arroyo, 28/01/2010).

En la opinión de algunos trabajadores transitorios, consideran que la crisis económica mundial del 2009, es una justificación que la paraestatal utiliza para argumentar su reducido presupuesto en las reparaciones de las plantas industriales y por ende, no los emplean para realizar las labores en la refinería:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuándo fue el último día que estuvo usted empleado?

Héctor Rojas (En): Este, mmm.

Et: ¿Qué estuvo empleado, en que se empleó?

En: El día, de este año, el día 13 de marzo.

Et: ¿Recuerda algún periodo de desempleo largo?

En: Si, como no, el año pasado, seis meses.

Et: ¿De seis meses?

En: De seis meses... desde enero a junio, julio, pues que...no había este fuentes de trabajo.

Et: ¿Pero si recuerda otros que ha tenido?

En: Si, si ha habido más, en otros años ha sido crítica la cosa, y ahorita esta critica la cosa a nivel nacional por el desempleo, lo que nos estamos hundiendo aquí en PEMEX.

Et: Y ¿A qué le debe esa situación crítica?

En: Pues todo se le achaca al famoso este...a la devaluación que hizo Estados Unidos y todo eso y a nivel mundial...y de ahí se agarra todo el mundo para...

Et: ¿Justificarse?

En: Para justificarse que no hay trabajo, que no hay dinero, que esto, que no va y eso nos perjudica a nosotros como trabajadores eventuales.

Et: O sea, ¿no hay movimientos para ustedes?

En: No hay movimientos para nosotros, no genera, no hay presupuesto, si no hay presupuesto no hay dinero, no pueden hacer reparaciones, no pueden contratar gente.

Et: Y es lo que ahorita...

En: Y es lo que estamos viviendo, si (Héctor Rojas López, 07/04/2010).

Algunos transitorios como José Darío, no menciona sus periodos de desempleo ha ido disminuyendo paulatinamente, si bien, de tres meses a un mes y medio sin contrato:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuándo fue el último día que estuviste empleado?

José Darío Morales Casarín (En): ¿Hasta este momento?

Et: Sí.

En: Pues ya tengo como mes y medio, mes y medio casi, casi a fines de marzo, ya mes y medio pues, sí.

Et: ¿Recuerdas tus periodos de desempleo largos?

En: ¿Cómo?

Et: ¿Recuerdas algunos periodos de desempleos prolongados?

En: Pues sí, más o menos estos últimos...cuatro, cinco años, ha ido minorando, a veces te digo, a veces hasta tres meses, (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

Este trabajador transitorio, ha estado meses sin trabajo en diferentes años, incluso este año ha laborado sólo 32 días máximo:

Pablo Aquino (Et): Y don David, ¿cuándo fue el último día que estuvo usted laborando?

David Morales Nolasco (En): ¿De dónde?

Et: En Pemex, en la refinería.

En: ¿De este año?

Et: Sí, de este año, el último día que se empleó.

En: El día cinco, el día cinco (mayo) salí.

Et: ¿Cuántos períodos que usted no estuvo trabajando ha tenido, cuantos períodos desempleo?

En: De este año o cómo...

Et: De este año, solamente en este año.

En: Bueno, de cinco meses que llevamos hasta este, nada más te digo, que he trabajado 32 días.

Et: Y en otras ocasiones, en años anteriores.

En: Pues te digo, que el año pasado, namás trabajé 110 días, el otro, en el 2008 trabaje como 150 días, en el otro que fue en los 2007, trabaje como 160 días o 150 y tantos días, por todo, los demás pues afuera, sin trabajar (David Morales Nolasco, 07/05/2010).

El transitorio Pedro Romero es operario de primera pailero, realiza trabajo por cuenta propia. Su especialidad le proporcionó un apoyo para desarrollar otros trabajos, no vinculados con la industria petrolera, como es la balconería, puesto que la pailería, es una *“técnica que se emplea para el trazo, corte y unión de piezas metálicas a partir de laminas o placas”* (Ortiz Vargas, 2004: XXI) es parecida a la soldadura:

Yo como trabajador...con una especialidad, yo trabajo por fuera, yo trabajo la balconería...hago puertas, ventanas, escaleras, de todo tipo...todo lo que es herrería // lo que pasa es que la pailería viene siendo lo mismo que la balconería, nada más que la balconería es domestico y... la pailería viene siendo a nivel industrial... (Pedro Romero, 02/03/2010).

Si bien, este tipo de trabajos como él relata es complejo y redituable,

Mucha gente no...no mandan hacer trabajos, y si mandan hacer, mandan hacer trabajos pequeños...que una puerta, una ventana... reparación...ya no es como antes, que antes te...mandaban hacer, toda, toda una casa, entonces si te redituaba... pues por mes...me aventaba como unos...de \$10,000 a \$15,000, si...tienes que hacer casi todo el trabajo...o sea, lo que es corte, soldadura, este...conformación del material...pintura...o sea, todo, hasta ya entregar el trabajo acabado (Pedro Romero, 02/03/2010).

El trabajo de balconería que realiza el trabajador transitorio Pedro Romero, lo aprendió por un familiar:

entonces este...viene casi siendo lo mismo, es que yo...también, a través de un primo...que tiene taller, empecé a ir allí, como me faltaba empleo,

empecé a ir allí, hasta que aprendí... y ya me abrí y ya me puse a... trabajar por mi cuenta (Pedro Romero, 02/03/2010).

Tiene 25 años realizando este trabajo, teniendo un taller en su casa:

trabajo ahí en la casa, como tengo un patio...ahí tengo mi herramienta y todo lo que... que es máquina de soldar, todo el tipo de herramientas...para hacer mis trabajos, por eso es que subsisto... (Pedro Romero, 02/03/2010).

Además de ser pintor, no obstante, estos trabajos son recomendados por familiares y conocidos:

a veces hago trabajos de pintura, pero por...nada más nivel familiar, o sea, a partir de gente que me conoce, o saben que ando sin trabajo, por echarme la mano me dan trabajo de pintura...chambitas pues (Pedro Romero, 02/03/2010).

Los trabajadores transitorios se incorporan a las compañías privadas, como el caso de José Darío Morales Casarín, trabajador transitorio que cuenta con tres categorías sindicales: pailero (pailero de primera y pailero de segunda y de ayudante), albañil (albañil de primera y de segunda) y carpintero (carpintero de primera y carpintero de segunda):

Sí, hubo un tiempo que, que también estuvo un poquito dura la cosa, en una compañía que se llamaba ehhh OPC en Coatzacoahuila, ahí trabajaba como de cabo por un primo de mi esposa, me acomodó ahí, bueno dice, él es mi primo, bueno luego él ahí a un convivio de la casa con la familia, le digo: "oye, mira de plano, a mi me da pena pero está dura la cosa ahorita", me voy a ver allá por las oficinas por el hotel Terranova, fui y si voy a ver, te voy a mandar de ayudante ahorita dice, ok, y ahí me acomode, ahí trabajé un buen rato, ya que se estabilizó bien la cosa, bueno, te doy las gracias por haberme apoyado todo el tiempo que estuve con ustedes aquí, no, las

veces que tú quieras venir, te ganaste a la gente mira a los ingenieros, tú sabes de albañilería, aquí estuviste haciendo pisos, estuviste haciendo huecos para los aires acondicionados, estuviste haciendo esto, pegaste ladrillos pa allá, por acá anduviste, ellos se sintieron bien porque no tenían albañiles ahí en la compañía, en esas no hay albañiles, y ya le empezaba y me abrí camino, y ahí estuve un buen rato también en la compañía (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

Lo interesante de él, fue que a través de una relación familiar (primo de su esposa) logró colocarse en una compañía privada en Coatzacoalcos; fue una red familiar, un vínculo débil como argumenta Granovetter, un puente local que lo conectó a un trabajo en la compañía; las redes informales como el compadrazgo familiar o la amistad, tienen fuertes vínculos de reciprocidad.

No obstante, emplearse en compañías privadas es en realidad, un trabajo clásico, porque tiene un contrato con el empleador, además de contar con un salario; para los trabajadores petroleros (entre ellos los transitorios), laborar en las compañías privadas representa una primera opción laboral:

He trabajado en compañías, la mayor parte de mi vida cuando fui joven, trabajé mucho en compañías, ahí me realicé verdaderamente como un gran soldador, como mano calificada, como certificado en compañías, ahorita mi edad ya la compañía, soy rechazado por la compañía, porque ya no me da la oportunidad de trabajar, por mi edad, porque ya no tengo el mismo esfuerzo para poder rendirles mas que nada, la compañías busca personas jóvenes para que les rindan y ahorita nosotros y yo con mi edad con 50 años de edad, ya soy un trabajador para la compañía, obsoleto, que ya nos les rindo (Bernardo Dolores Nuñez, 12/04/2010).

Noé Fernández Ibarra que tiene nómina como ayudante en instrumentos de control, pailería, tubería, soldadura, dibujo, contraincendio y vigilancia; cursó la

carrera de ingeniería civil en la Universidad Veracruzana en Coatzacoalcos y esto le permite realizar trabajos vinculados con su área académica:

Pablo Aquino (En): ¿Te has empleado en otros trabajos...?

Noé Fernández Ibarra (Et): Sí, sí.

En: ¿Cuándo estás desempleado, en qué te empleas?

Et: Yo hago planos de casas, hago planos de casas, fachadas...isométricos... este...casa que se van hacer y los tengo que llevar a municipio a que lo firme el ingeniero para que lo acepten...que si es aceptable que esa casa pueda...

En: ¿Realizarse?

Et: Pueda realizarse, construirse.

En: ¿Te empleas por ti mismo?

Et: Por mí mismo, yo lo hago particularmente... particularmente...

En: O sea... te empleas...

Et: Particularmente.

En: Y, ¿cómo te das a conocer?

Et: Mira, particularmente... yo trabajo en la colonia...

En: Mmm...

Et: ...en la colonia a veces hacen construcciones, conocen que yo estudié eso, ingeniería civil y que soy dibujante...entonces este... ya de ahí, ellos, esos mismos compañeros, le dicen a otros, a sus primos...a su familia, ya me contratan y ya les hago su plano...y ya este allí sigo, allí sigo, ahí me cae un poquito de dinerito no.

En: Y más o menos, ¿cómo cuánto...ganas por realizar ese tipo de trabajo?

Et: A su máquina, hasta eso, bueno, mira por cada plano, según lo grande que sea... yo lo doy a... \$30,000 o \$40,000

En: ¿Por plano?

Et: Por plano...si es un plano chico o son isométricos chicos...te valen entre \$15 o \$10,000.

En: Y, ¿por qué tan caro el plano para...?

Et: ¿Por qué? Porque tú lo vas a diseñar, tú vas a...a enseñar al señor, el terreno donde se va a construir y tú este...analizas completamente el

terreno...le explicas al personaje en donde vas a ubicar su casa y cual es lo mejor para él, haces todo el diseño y a veces le, le cuantificas toda su casa, le...sus volúmenes de obras, su loza, en general todo...el repello, te cuesta un poquito mas, le das toda la información (Noé Fernández Ibarra,26/02/2010).

Al desarrollar dibujos isométricos (dibujo tridimensional que se ha realizado con los ejes inclinados formando un ángulo de 30° con la horizontal) asociado con su carrera profesional, lo posibilita para elaborar planos para casas y cobrar de acuerdo a su percepción subjetiva de su trabajo como un trabajador moral.

El trabajador David Morales Nolasco con la categoría de albañil y de no contar estudios, relata que:

Pablo Aquino (En): No, me dedico, si hay chambitas acá afuera, a pintar, a rozar, a detalles de albañilería, eso es lo que hago.

David Morales Nolasco (Et): Tiene sus trabajos, generalmente, por ejemplo de pintar, como se entera de esos trabajos o a quien...

En: Pues es que los dueños me, como algunos me conocen, ellos me hablan.

Et: ¿Que dueños?

En: Los dueños de las casas, entonces como, oye que no estás trabajando, no, ahorita no, porque, es que yo tengo un detalle quiero que me pinte, cierta, la cocina, una recámara o sala, o el corredor, o barandales o ventanas, puede, digo pues ahorita tengo tiempo, le digo, y ya, es que voy y otros me buscan para hacer detalles.

Et: De casas, ¿nada más?

En: Por ejemplo, hay uno que quiere yo que le pegue azulejo, otros quieren que le, que le componga yo las columnas esas, esas columnas que te digo o algún repello que se esté cayendo, para ponerlo pero chico y hacer alguna columnita pa la luz, ya ves que hacen pa la luz (David Morales Nolasco, 07/05/2010).

Este trabajador realiza pequeños trabajos de reparación de acuerdo con su nómina de albañilería, es un trabajador de 70 años de edad y con una antigüedad de 12 años reconocidos por la paraestatal y el sindicato petrolero, no obstante, adquirió la ficha de transitorio en 1984, donde contaría con 26 años de antigüedad, sino fuera por el desaparecido departamento de Proyectos y Construcción donde laboro 14 años.

Darío, se emplea por medio de amistades con los ingenieros de la refinería; aprovecha esta red social informal con los empleados que conoce en los departamentos de talleres donde ha sido contratado, es una relación basada en la reciprocidad basada en la confianza:

Et: Y por ejemplo; ¿Cómo lograr trabajar por cuenta propia? ¿Te recomiendan? ¿Te das a conocer por una presentación?

En: Mmm, yo, como te repito tengo muchas amistades con los ingenieros, por medio del futbol nos conocimos y ya después ya, ¿Qué sabes hacer? no pues necesito que me hagas este favor a mi casa, si, que quiere un pisito, si, o que me pintes la casa, si, que me impermeabilices, sale, oye que me cortes este árbol, no es un ingeniero, son mas y en la colonia que es de puros ingenieros, van y dicen: “oye, si ya meto” y ahí vamos, y ellos mismos recomiendan con otros ingenieros, y así yo me la llevo con ellos, ya los vieron a veces los sábados hay juego o algo, vamos a jugar tal día dicen, ve pa’ allá porque ahí convives con nosotros y de ahí me agarre y ellos me jalan para todo, hey, ya me mandan mensajes (sms de celular) tal día vamos a estar en tal lado, vamos hacer una... tomar unas chelas, vamos a reunirnos, vamos a platicar, vamos a cotorrear o hay eventos de ellos en su familia, me hablan que pa’ echarles la mano ahí que pa’ servir y todo eso andar y todo, y pues es que, no namás voy a estar metido ahí todo el día como ahorita así no, no, y a veces al dejar los trabajos, pues yo les digo: “ahí usted vea mi trabajo” a veces por, ah deme \$300, depende la chamba, dicen: “bueno si, ten 500 varos” pero sé que esa chamba, todavía más, mas todavía cuesta más pero nunca les digo nada, porque sé que algún día los necesito a ellos, cuando no tenga chamba ni por fuera y me

sale alguna, un imprevisto económicamente, ya le digo: “ingeniero mire necesito esto, así y así y así”, te voy a poner un ejemplo, voy veces, tengo un fuerte cantidad, que necesito yo \$1,000, mire ingeniero necesito un impuesto, ¿Cuánto me puede ayudar?, ¿Cuánto me puede prestar o ayudar usted?, yo te puedo cooperar con unos \$300, sale, sale, y ahí mismo me dice, ve a ver a fulano, ve a ver a mengano para que te apoyen cabrón, ya voy con el otro ingeniero, necesito tanto, ahorita me apoyó el ingeniero fulano con tanto, no dice, te doy 200, voy con el otro que ahí que, mira no traigo, te doy 100 varos, para su voluntad de usted lo que me puedan apoyar y así, nadie te dice ¿Para qué lo quiere? Oye ¿Por qué? no, algunos me dicen no puedo, no puedo, ay pa’ la otra yo te apoyo, sale, y así, acompleto lo que voy hacer, al rato entro a trabajar yo, por cortesía o por respeto, ya voy con cualquier ingeniero, “ingeniero aquí esta sus \$200” ah gracias Flaco, yo te apoyé, no te los presté cabrón, te apoyé, ya voy con otro, ten tus \$300, yo te los di de corazón dice, tu nos has apoyado ¿no?, nosotros también, me dicen: “Tú no eres esas personas que nos andas molestando a cada rato, que esto y el otro, el otro, y entonces, ahí no, si es catorcena mañana, si yo quisiera algo, pues voy a ver, pero necesito \$100 le dije yo, cuñado se me acabó mi gas, ¿Cuánto es de tu gas? 280, te doy 200, sale, ya le digo a otro, namás faltan \$100, y así es como uno, te desenvuelve fuera de refinería, fuera del trabajo pues, tanto adentro como afuera, con ellos tengo una gran amistad (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

Las relaciones de amistad con los empleados de confianza (ingenieros de PEMEX) y familiares, le permite a Darío, la oportunidad para pedir trabajo o ayuda económica intercambiando favores.

Estas redes informales dentro del espacio laboral de PEMEX, como las relaciones de amistad o de compadrazgo son importantes para contactos laborales fuera del ámbito de la industria petrolera.

Como el caso del trabajador transitorio Edgar Feria Prieto, tiene cuarenta y cuatro años de edad, licenciatura en comunicación en la Universidad del Golfo de México, y ha tenido experiencia laboral antes de ser transitorio que va desde empleado de radio, fotógrafo, empleado de volante, instalación de equipo satelital, barman, cocinero y ha laborado en la radiodifusora XEND y en la instalación de cable de la compañía “Ilusión”; él cuenta con siete nóminas sindicales: marinero, compañero amarrados, ayudante de mantenimiento naval, lamiton, ayudante de maquinas navales, monoboyero, oficinista; las más redituables son las que están enfocadas al mantenimiento naval, por ellas percibe entre \$ 16,000 hasta \$24,000 catorcenales, al día gana entre \$400 a \$600 diarios (Informe de campo 15, 22/02/2010).

Cuando estaba desempleado, realizó trabajos de fotografía y chofer de taxi; él aprendió a ser fotógrafo en la Universidad del Golfo de México, además de actualizarse en cursos de *photoshop*, restauraciones de fotos, transferencias de formato VHS a DVD, musicalización.

Él aprendió a ser taxista por medio de un conocido y con lo cual pagó sus estudios universitarios; tiene quince años laborando en el área de Marina como trabajador transitorio, además de realizar trabajos a la paraestatal, ejecuta cursos de capacitación, presentaciones de exposiciones internas y grabaciones de conferencias, que él denomina “relaciones internas de la empresa”, con el personal de confianza, es decir, los ingenieros.

Además, implementa los planes de la ISO (estandarización de calidad) de la empresa estatal en las áreas de capacitación y seguridad física; dichos trabajos los realiza como contratista, una relación cara a cara entre el empleador (PEMEX) y trabajador asalariado; en estos trabajos se insertó a través de la fotografía y el nivel académico en las capacitaciones que participó con sus compañeros de trabajo con diferentes categorías sindicales, que se dio a conocer entre el personal de la paraestatal, incluso solicitan sus servicios para restaurar fotografías, grabar

eventos o la transferencia de video, aunque este laborando con la nómina de marinero (Informe de campo 15, 22/02/2010).

En 1995 obtuvo la ficha a través de su papa, que fue trabajador de planta en la Refinería y entrando a laborar en el departamento de Parques y Maniobras, donde le enseñaron lo básico en seguridad física estando un mes, posteriormente pasó a Combustión Interna, ahí sus compañeros le enseñaron el funcionamiento de la máquina, como se cargaba el diesel, como se bombeaba, después lo trasladaron a Inspección y Seguridad donde también sus compañeros le enseñaron a manejar los equipos, el espesor del desgaste de las tuberías de la línea, además de estar el departamento de Pailería, Vigilancia y Jardinería, quedándose en el área de Marina desde el año 2000 (Informe de campo 15, 22/02/2010).

Cuando se encontraba desempleado por ocho meses, se empleó de taxista y cocinero, asimismo realizaba trabajos de fotografía y video; como taxista ganaba \$200 diarios, \$ 1,400 semanales y \$ 2,800 mensuales, cabe destacar que él no cuenta con arrendamiento de placas, sino cobra por el servicio de manejar como chofer de la unidad, este trabajo lo obtuvo por medio de conocidos o amigos en su área de trabajo, quiénes compran la unidades de taxi, así como las placas, ganando aproximadamente \$9,000, son las opciones de empleo temporal cuando no esta contratado en la Refinería (Informe de campo 15, 22/02/2010).

El caso de Edgar Prieto con la categoría de marino es interesante porque conecta su posición como trabajador transitorio y su capital social como licenciado en comunicación para incorporarse en redes sociales de los trabajadores transitorios afiliados al sindicato petrolero y trabajadores de confianza de PEMEX, a través de sus conocimientos y habilidades en otros trabajos (fotografía digital, video, taxista) adquiridas de forma autodidacta en una universidad privada y en la experiencia laboral dentro y fuera de la empresa estatal.

Cabe destacar, que sus habilidades en la fotografía digital, la edición de video, así como asistir a los cursos de capacitación, le permitió establecer relaciones con el personal de confianza.

El caso del trabajador transitorio Jesús Orozco, apodado Chuy tiene la categoría laboral de operador de bombas de destilación y control de temperatura (*guardiero*), tiene catorce años computados como trabajador transitorio e ingresó en la empresa cuando tenía veinte y seis años. Se ha empleado en otros trabajos (*chambitas* como él lo nombra) como pintura, electricidad o barnizar mesas; su esposa lo apoya dedicándose a la venta de ropa de bazar en el tianguis, aparte que estudió estética de belleza, realiza manicure, pedicure, peinado y corte a domicilio, porque no cuenta con recursos para rentar un local aunque reitera que no es mucho, es sólo para sobrellevarlo; no obstante, los gastos fuertes, como él argumenta, son los estudios universitarios de su hijo, en ingeniería electrónica que se encuentra en la ciudad de Xalapa (informe de campo 6, 28/12/2010).

Ha buscado opciones laborales como trabajador por cuenta propia (pintor, trabajos de electricidad o barnizar mesas), independientemente de su categoría laboral de guardiero del área de producción en la paraestatal, no obstante, emplearse en trabajos que no correspondan al ámbito del trabajo industrial petrolero es para la opinión de este trabajador, una categoría baja, al referirse a ellos como “chambitas” en forma diminutiva, porque no representa un ingreso salarial estable como PEMEX, sino, una descalificación como operario industrial y proveedor principal del sustento diario, al integrar a su esposa al sector informal con la venta de ropa y trabajar por cuenta propia al realizar cortes de belleza a domicilio, para solventar los gastos de estudio de su hijo, quién radica en Xalapa, Veracruz.

El caso del trabajador transitorio, Armando Lanzts Facundo, quien cuenta con la categoría de mecánico de primera, con 21 años de antigüedad como transitorio y 16 años y 111 días de antigüedad computados por PEMEX; cuando no está contratado en la refinería, trabaja por cuenta propia, manejando un triciclo para

adaptarlo como un puesto de esquites y elotes o conducir un taxi, que le reditúa un poco más; cuando lo abordé en las instalaciones, me comentó que mantiene la esperanza de entrar al área de Producción para aumentar su ingreso, aunque esté en el área de Talleres y lo complementa con sus otros dos empleos (la venta de elotes y esquites y el manejo del taxi), además de sus labores como ministro de una iglesia de Testigo de Jehová (informe de campo 17, 23/02/2010).

Este trabajador reconoce que el ingreso salarial que percibe como trabajador transitorio es poco, recurriendo otros trabajos por cuenta e iniciativa propia, fuera del espacio industrial petrolero para complementar su salario catorcenal, además de tener la posibilidad de entrar a otra área de la refinería, reservada para otros trabajadores transitorios: los de Producción.

El trabajador transitorio Miguel Villaney fue trabajador de confianza en el Complejo Petroquímico Cosoleacaque de 1984 hasta el 2000, cuando fue despedido por la paraestatal en el año 2000, metió una demanda, por la cual ganó una buena indemnización; activó su ficha de transitorio en la Refinería desde que fue despedido del Complejo Petroquímico Cosoleacaque; cuando no está empleado en la refinería, trabaja en las compañías privadas, porque gana un poco más que estar esperando las listas de propuestas del sindicato o se empleará en la azufrera, recientemente activada por el Gobierno Federal y el Estado de Veracruz, donde emplearán a 1,500 trabajadores de base y 3, 500 de transitorios, aunque no descarta la esperanza de ser contratado allí (omitiendo su curriculum) o emplearse en otro centro petrolero como La Cangrejera, donde tiene relaciones de trabajo con una funcionaria de la sección sindical 11 de Nanchital (Informe de campo 9, 25/01/2010).

Unos días después de mi regreso, le pregunté si había encontrado vacantes de trabajo en la azufrera de Jaltipán, y me contó que el secretario de trabajo de dicha empresa, le respondió que ofertaban doscientas plazas disponibles y no mil doscientas como había argumentado el presidente Calderón en su gira por el

municipio de Jaltipán; las plazas de transitorios serán ofertadas por contratistas; la empresa está contratando personal que no rebase los cuarenta años de edad y él cuenta con cuarenta y siete años, además, que la planta es pequeña; según el comentario de este trabajador, posiblemente le otorguen una plaza de base en el Complejo Petroquímico Cosoleacaque (PECOSA), porque arrancaron la planta número cinco (Informe de campo 12, 12/02/2010).

En el caso del trabajador Miguel Villaney, recurre a las compañías privadas en busca de empleo debido a la larga espera que ocasiona la lista de propuestas de los puestos de trabajo de la refinería, el cual tiene en su poder el sindicato petrolero, sin embargo, mantiene una certidumbre en obtener una base de planta en el Complejo Petroquímico Cosoleacaque.

3.4. Seguridad laboral ¿Quién responde por los trabajadores transitorios?

La seguridad laboral se refiere a las condiciones bajo las que se trabaja. Deben ser seguras, es decir, no suponer amenaza o posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo (Grau Díaz y Moreno Beltrán, 2).

Los puntos de vista de los trabajadores transitorios acerca de su seguridad difieren de acuerdo al tipo de institución: el sindicato petrolero de la sección 10 y la empresa estatal PEMEX.

Algunos transitorios reconocen que el sindicato petrolero los respalda en ciertas situaciones laborales como son los permisos de trabajo, no obstante, argumentan que es mínimo el apoyo que reciben, como lo relata el transitorio soldador, Bernardo Dolores:

Pablo Aquino (Et): ¿Recibes seguridad laboral por parte de la sección 10?

Bernardo Dolores (En): Sí recibo, seguridad laboral por la sección 10, porque nuestros representantes sindicales a veces nos apoyan a veces cuando... tenemos problemas en el centro de trabajo, laboral, cuando realmente con algunas condiciones de... que no están legisladas... bien los permisos para el trabajo, cuando nos quieren obligar a trabajar cuando realmente no llenan su, su factor requisitos.

Et: ¿Y en que otros aspectos te apoyan la sección 10?

En: Pues lo único que nos apoya en otras ocasiones la sección 10 es pues...dándonos el trabajo para llevar el sostén de la casa, es lo único que nos apoya, porque que tengamos un apoyo más, nunca lo hemos tenido, porque yo como trabajador voy a pedir un préstamo al sindicato nunca me lo da, porque no soy de base, porque no cumplo con las, los reglamentos, las normas que, porque no soy de base para que me hagan un descuento a nómina... y si voy hacer, y si voy hacer un préstamo, tengo que presentarle pruebas que tengo verdaderamente un problema, una necesidad pero tengo que llevar un aval de planta para que él sea mi aval si en dado caso yo no pago a él se lo descuentan.

Et: ¿Es muy difícil hacer ese tipo de...?

En: Y es muy difícil, no tenemos ese gran privilegio, no contamos por ese lado con el sindicato (Bernardo Dolores Nuñez, 12/04/2010).

Los préstamos administrativos y créditos para vivienda están reservados exclusivamente para los trabajadores de planta, estipulado en el contrato colectivo de trabajo; el sindicato apoya al trabajador transitorio en proporcionarle la fuente de trabajo, turno o movimiento:

Pablo Aquino (Et): Y por ejemplo, ha recibido protección laboral de su sindicato, vivienda, seguridad...

Esther Uscanga Arroyo (En): No, para nada.

Et: Ni seguro médico, seguro de vivienda.

En: Pues, no, seguro de vivienda no, al transitorio no se le da nada, nada, nada.

Et: Pero se supone que está en contrato.

En: Si pero no, no, no nos dan nada, a nosotros los transitorios nada, aun cuando ya se termine tu contrato y estas fuera de, de la refinería, fuera de trabajo, fuera de todo ya, no tienes servicio médico, no tienes nada, lo único que recibes si quieres por ahí algo, este pues unos pagos de labores insalubres, tiempo extra, es lo que te siguen pagando pero hasta la última quincena namás y hasta ahí, y tus vacaciones, esos si te lo dan, los días que hayas trabajado, hasta allí

Pero tienes que acumular ciertos días para tener derecho a vacaciones.

Si, no importa, teniendo sus 35 días, si tienes 10 días te da un día, según, Yo tenía entendido que contaban con un seguro de vivienda.

No, los que tienen son los de planta, los de planta, los de planta todas las prestaciones le dan, todas, todas, a nosotros no (Esther Uscanga Arroyo, 28/01/2010).

Si bien, algunos reconocen que el sindicato petrolero exige los cursos de seguridad y en proporcionar el equipo de Trabajo, como lo relata Héctor Rojas:

Pablo Aquino (Et): ¿Recibe seguridad laboral por parte de su sección sindical?

Héctor Rojas (En): ¿Cómo?

Et: ¿Recibe seguridad laboral por parte...?

En: Sí, sí claro.

Et: ¿En qué aspectos?

En: Nos recomiendan con temas, tipos de seguridad, cómo puede ser el casco, el barbiquejo (cinta del sombrero o casco que se pasa por debajo de la barbilla), lentes de contacto, ropa de algodón que nos las proporciona la empresa, Petróleos Mexicanos, zapatos, todo eso nos proporciona la empresa.

Et: Pero por parte del sindicato no recibe protección...

En: El sindicato no nos proporciona, el sindicato exige que nos den el salario, ropa y...zapatos, nuestro equipo de seguridad (Héctor Rojas López, 08/04/2010).

Dentro del sindicato no existe una instancia encargada de la seguridad laboral; en los estatutos sindicales se crean comisiones para atender las medidas de higiene y seguridad, en el caso de José Darío, lo explica de la siguiente forma:

Pablo Aquino (Et): ¿Recibes seguridad laboral por parte de la sección sindical?

José Darío Morales Casarín (En): ¿Seguridad laboral?

Et: Sí.

En: Si porque a veces uno habla que a veces tus zapatos están rotos y a veces los ingenieros de Inspección que le llamamos, son los que autorizan eso, no que mira tienes pocos días laborados, no te podemos...es ahí donde recurrimos al sindicato, está lo que le llaman comisión mixta, de higiene, mixta y de higiene que le llaman, entonces el que está ahí en el sindicato, es sindicalizado, fulano mira mis zapatos, necesito dinero y no me los quiere cambiar, mira, a ver así madre no, y no completo los 180 días cabrón, no, no, no, dame tu nombre, deme tu último recibo ahí está, ponle la talla del zapato, el numero del zapato, ahí déjame, ok, ya lo dejo pero ese es del sindicato, como te vuelvo a repetir, tengo muchas amistades por medio de la confianza, la confianza con los ingenieros, hay ingenieros que son jefes de ese departamento del CIPAC, a veces me dicen: "mira Flaco, no tienes derecho dice, pero yo te voy a regalar unos zapatos dicen, y así me han pasado, no hay pedo Flaco, hay tengo unos que en la casa que me dan cada seis meses y yo casi no lo uso mucho, entonces te voy a regalar unos zapatos, de parte mía porque aquí estos no van hacer nada, estos, entonces que te faltan días y no te va a querer firmar el jefe, a veces ya llega, nos vemos a las tres, salimos a las 3, me lleva a donde está su carro, ahí está órale, va, pum, y a veces del sindicato también me echan la mano, ahí está órale, ahí tu vale, cuida tus zapatos, por los lados te digo, estoy bien, tengo buenas relaciones, en ningún lado de los dos me han dejado así, morir como dicen, yo tengo por los dos lados, yo tengo buenas amistades, referencias buenas y todos me han, ahí no me puedo quejar de ellos dos, de esas partes, tanto de confianza como de sindicalizado, o los que andas con ellos me conocen, no si Darío, mis gafas estas rayadas no me las quieren cambiar, ah sí, habla con el jefe, y

si, me hacen un vale, ahí voy a la bodega y ya me lo cambian, mira mi casco cuanto tiempo lo traigo, órale, del sindicato, de la comisión mixta pues, y si no, no, nunca he tenido problemas en ese aspecto (José Darío Morales Casarín, 10/05/2010).

Darío recurre a sus redes de amistades con los funcionarios de confianza de la Refinería para que le proporcionen el equipo de trabajo.

En el caso de Manuel Bernal, ser transitorio libre no lo hace acreedor de ningún apoyo por parte del sindicato petrolero cuando está desempleado:

Pablo Aquino (Et): ¿Recibe usted o tiene usted seguridad laboral por parte de su sindicato? De la sección 10, ó sea, lo defiende su sindicato.

Manuel Bernal (En): No.

Et: ¿Por qué?

En: No ha habido en que me defiendan, no ha habido, como por ejemplo ahorita que estoy desempleado, el sindicato no viene a decir “empléame a esta gente”.

Et: Y por ejemplo ¿Usted es trabajador libre o...? No sé, tengo esa duda.

En: Todos somos libres, hay transitorios que los recomienda su papá o su hermano, son transitorios pero son recomendados, ellos están en la lista de hijos y hermanos, o te recomienda tu hermano o te recomienda el papá.

Et: ¿Ustedes en ese sentido son vulnerables por ser transitorios libres?

En: Sí, porque si hay un movimiento de trabajo, prefieren dárselo al recomendado, al transitorio recomendado y dejar fuera al transitorio libre que somos nosotros. No tenemos quien (Manuel Bernal, 10/05/2010).

Como son trabajadores que no tienen recomendación de algún trabajador de planta como respaldo para tener acceso a una contratación estable.

Empero, existen otros trabajadores que no concuerdan con el apoyo del sindicato petrolero, como Roberto Cautiño:

Pablo Aquino (Et): ¿Tiene usted seguridad laboral por parte de la sección 10?

Roberto Cautiño (En): No... de la sección no, de la empresa.

Et: ¿Qué hace diferencia que reciba protección de la empresa y no del sindicato?

En: Porque al sindicato lo primero, lo primero que hace es que te manda a trabajar, mas no... las normas... las normas del... de petróleos mexicanos, es lo que ponen... el riesgo de su vida... el riesgo del accidente y el riesgo de la familia... hay una base muy importante, me gusta esa pregunta... porque sindicato no le interesa si usted se va ir a matar... cumple con darte el contrato, lo demás ya, pertenece a petróleos mexicanos (Roberto Cautiño, 06/05/2010).

3.5. Seguro médico de los trabajadores transitorios

En el contrato colectivo de trabajo de los trabajadores petroleros, los trabajadores transitorios, cuentan con diecinueve cláusulas referidas al servicio médico general y especializado: anteojos, prótesis, cirugía general, atención obstetricia; en el caso de trabajadoras transitorias y esposa o mujer que haga vida marital con el trabajador transitorio: examen médico por parte de la empresa o examen médico facultativo por parte del sindicato en caso de no estar de acuerdo con la evaluación de la empresa, extensión del servicio médico en caso de post mortem del trabajador transitorio a los familiares; prestaciones en caso de enfermedad, accidente o muerte, incapacidad medica, gastos de funeral, beneficiarios de seguro de vida, vacaciones de 21 días, pago de prima vacacional, pago de vacaciones, permiso sin goce de salario, permisos económicos, aguinaldo, fondo de ahorro y pago por concepto de gasolina.

Están estipulados en las cláusulas 99, 100, 103, 104, 106, 110, 117, 121, 123, 125, 133, 141, 145, 146, 148, 150, 152, 181 y 182, no obstante, los entrevistados manifestaron que la cobertura médica por parte de PEMEX, es válida cuando mantienen un contrato vigente con la paraestatal:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuentas con seguro médico de PEMEX y por cuanto tiempo dura este servicio?

Bernardo Dolores (En): Cuento con servicio médico de Petróleos Mexicanos, por los días que yo este... contratado...laborando, si yo tengo después trabajado 180 días al año, tengo derecho a catorce días...nada mas y por mi derecho de antigüedad tengo derecho... a la cláusula 106 del contrato colectivo que me ampara... a tener servicio médico, siempre y cuando sea requerido, que tenga cita por el especialista... o por que tenga yo una necesidad de una enfermedad, sea diabético, hipertenso... nada mas...ah medicamentos... después ya no.

Et: Y por ejemplo, cuando se acaba ese servicio por el contrato y automáticamente se cierra, tienes una extensión ¿de cuánto tiempo para tener el servicio médico?

En: Si, vamos al departamento de censo médico, vamos con nuestro contrato, ellos nos buscan por medio de la red, de la computadora, nos dicen "usted tiene tantos días laborados, no tiene derecho a los catorce días"...uno, inútilmente que ninguno de los trabajadores transitorios trabaja 180 días al año, trabajamos menos y nadie llegamos a tener esos catorce días más de servicio médico (Bernardo Dolores Nuñez, 25/04/2010).

Al obtener derecho al servicio médico proporcionado por Hospital General de Minatitlán, el trabajador transitorio sólo puede gozar del servicio médico general y especializado como cirugías y gastos de funeral, sin embargo, este debe tener 180 días laborados y debe contar con 275 días ininterrumpidos en un lapso de un año para tener derecho a vacaciones:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuentas con seguro médico de PEMEX?

José Darío Morales Casarín (En): Si, siempre tenemos médico y terminando, ahorita que volvieron hacer esa cláusula, por ejemplo; termino hoy, tengo 14 días más para ir al médico, ya habían quitado esa cláusula y la volvieron a regresar, en ese aspecto, si del médico si, ya si vas algo muy, si necesitas médico hablas con el secretario de trabajo o vas con el secretario general, mira, paso esto, si necesito ir al hospital, pum le hablan aquí al secretario de trabajo, fulano vete al hospital ahorita, no, ya me

siento bien, vete al hospital dice, ya le hablan al de previsión social que son del sindicato en el hospital o la clínica, ya va uno, le habló fulano, tu eres fulano, vente vamos a ver, me dan el folio del médico, paso al médico, si recibes esa ayuda, esa cláusula, si, si (José Darío Morales Casarín, 09/05/2010).

Empero, los trabajadores transitorios no conocen realmente sus condiciones laborales, en el caso de Manuel Bernal, desconocía sus cláusulas acerca de su extensión médica al finalizar su contrato:

Pablo (Et): ¿Si ustedes no están contratados, no tienen servicio médico?

Manuel Bernal (En): No.

Et: ¿Por qué?

En: Porque está uno fuera de contrato

Et: ¿Pero si le dan una extensión? Me imagino.

En: Hay creo que no sé cuantos días son, terminando el contrato tienen derecho a no sé, 20 días o 30 días, pero también sabes que eso pasa rápido, cuando se vence y si no contratas no vuelves a tener derecho al servicio medio y luego hay que ver cuántos días laboraste durante año, para ver si tienes derecho a una cláusula que se llama que se llama cláusula 106 parece y ahí en esa cláusula te dan 90 días, si durante año tienes no se si 100 días me parece (Manuel Bernal, 10/05/2010).

No obstante, impera el desconocimiento de las cláusulas en el rubro del servicio médico, así como, del número de días:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuenta usted con seguro medico por parte de PEMEX?

Eléctrico sin nombre: (En): Cuando estamos contratados si, cuando no, no.

Et: Mientras usted trabaje y tenga su contrato, lo...

En: En vigor...

Et: Y si no tiene contrato, ¿Cuánto tiempo le dan en atención médica?

Et: Como todo ha cambiado ahorita, primero nos daban 90 días, tres meses, ahora creo que nada mas son 15 días u 8 días, no estoy muy

seguro, por ahí, sales de trabajar, llevas tu contrato, lo sellan no sé dónde, porque yo casi no uso eso, no, y tienes derecho a esos días, primero estaba bueno, porque salías y tres meses tenías...

Et: ...Servicio médico.

E: Ahorita ha estado todo muy difícil (Eléctrico sin nombre, 09/05/2010).

En el caso del trabajador transitorio Héctor Rojas, tiene un conocimiento parcial sobre el servicio médico, aunque reconoce que este rubro es limitado en la cobertura al finiquitar su contrato con PEMEX, recurriendo a médicos particulares:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuenta con un seguro médico?

Héctor Rojas (En): Bueno, siempre y cuando tenga contrato en vigor, mientras no, no tengo seguro médico.

Et: Y no puede pedir una extensión de ese servicio.

En: Bueno sí, si tiene laborado ciento...o no sabría decirte exactamente cuántos días es, pero tiene que ser todo el año, pero como transitorio ya no se requisita.

Et: Al momento que reúna esos días es cuando le dan...

En: Nosotros tenemos derechos al servicio médico cuando tenemos contrato, si tienes 30 días de contrato, te dan 30 días de servicio médico hábiles, si hay una emergencia en la noche va uno a urgencia, siempre y cuando tenga uno contrato, o si no tienes contrato queda uno fuera del servicio médico.

Et: Usted cuando no tiene contrato, ¿va a particulares?

En: ¡Ah! Claro.

Et: ¿Es más...?

En: Sí, sí ya ese es mí, ya me corresponde pagar todo eso, medicinas, servicio médico, todo (Héctor Rojas López, 08/04/2010).

Como el caso del trabajador Virgilio Santiago, que recurre a otras instituciones médicas como el Hospital Civil de la ciudad y a funcionarios sindicales como el secretario de trabajo, cuando no está contratado:

Virgilio Santiago (En): Te dan una constancia, una medicina o una operación o unos, tienes que hablar directamente con el secretario de trabajo, tengo este problema o directamente te vas al sindicato, vas al sindicato y hablas con el secretario de trabajo para que te de un movimiento para que tu familia vaya al servicio médico, si no, no, no tienes servicio médico, pero gracias a dios, nosotros tenemos, al servicio popular (seguro popular), tenemos médicos particulares pues, el Hospital Civil, el otros pues ya, el Hospital Civil va mi señora, a veces voy yo también (Virgilio Santiago, 10/05/2010).

Sin embargo, como relata el trabajador Roberto Cautiño, para tener acceso con un médico especialista, el transitorio debe contar como mínimo con dos meses para programar una cita, además de tener contrato vigente:

Pablo Aquino (Et): ¿Cuenta usted con seguro médico este mes, y por cuánto tiempo?

Roberto Cautiño (En): Bueno, van a depender... el tiempo laborado, por decirlo así... si trabajo por un mes... tendré dos días más después de que termine mi contrato, pero si trabajo por seis meses, tengo derecho a... otros, después de seis meses que me corten, tengo derecho... seis meses más o a tres meses...

Et: Ah... ahorita de tres meses.

Et: Tres meses...

En: ¿Depende el tiempo laborado que hayas tenido?

Depende el tiempo laborado que tenga... si yo ya trabajé seis meses, tengo derecho y si no estoy trabajando, puede ir la familia o puedo ir yo...

En: Ahorita termina el contrato hoy, tiene, tiene 14 días... si trabajaste pocos días... diez días, dos días, tres días, cuatro días, cinco días, diez días... nada más de dan 14 días más, ya en el nuevo contrato que hicieron, en la nueva cláusula pues, ya dieron 14 días a, servicio médico, claro tienes que ir al médico y todo, pero sí toca con un especialista o algo, tiene que tener el contrato en vigor para que te atienda el especialista... así te dicen, no... Tienes que tener el contrato de dos (meses) para que... salga... válida la cita... con un especialista (Roberto Cautiño, 06/05/2010).

En el caso de los trabajadores Pedro Romero y Noé Hernández Ibarra, argumentaron que cuando no están contratados, recurren al Secretario de Trabajo o al Secretario General de la Sección para reactivar el servicio médico:

Pablo Aquino (En): ¿Cuenta usted con seguro médico por parte de la empresa?

Pedro Romero (Et): ¿Seguro médico? pues tenemos, pues el hospital de PEMEX, servicio médico si tenemos.

En: Y ¿por cuánto dura su...?

Et: Mientras estemos contratados, tenemos el servicio médico para uno y para los familiares...y terminando el contrato, hay una cláusula que nos ampara 8 días más...

En: Para poder seguir...

Et: En caso de una emergencia, en el servicio médico puede uno ir...ahora en caso de...de que tengo un familiar grave o algo así, tiene uno que hablar aquí al sindicato...para que ellos lo apoyen a uno...para que el familiar tenga la oportunidad de ir al servicio médico...en ese aspecto seguimos ganando... (Pedro Romero, 02/03/2010).

Pablo Aquino (En): ¿Cuentas con seguro médico...por parte de PEMEX? y ¿por cuánto tiempo?

Noé Fernández Ibarra (Et): Te da la ventaja de que mientras estés trabajando, toda tu familia puede tener atención médica, si en caso de que tu, como trabajador transitorio, no tengas esta atención médica, tu vas con estos dos personajes como el señor Jorge Wade (secretario general de la sección 10), su hijo junior que es un personaje bello también, con Noé Hernández, con el señor Noé Hernández, ellos te apoyan ...o te pueden ayudar los señores de ajustes de la refinería que también son unas bellas personas, y ellos hacen, hablan a...a la clínica satélite o al hospital de Pemex y te atienden en, en una forma inmediata... pero si, si pidiéndoles ayuda, si te apoyan ellos (Noé Fernández Ibarra, 26/02/2010).

El caso de la trabajadora transitoria Esther Uscanga Arroyo, recurre al dispensario médico, que se encuentra a un lado de las instalaciones del sindicato petrolero de la Sección 10 ubicada en la zona centro de la ciudad de Minatitlán, entre las calles de Agustín de Iturbide y Gutiérrez Zamora, cuando finaliza su contrato con la paraestatal:

Pablo Aquino (Et): Y por ejemplo, ¿No ido a buscar el dispensario médico que esta por el sindicato?

Esther Uscanga Arroyo (En): Precisamente voy a ir hoy, para que me revise la muela (risa), si, voy a ir.

Et: ¿Pero cómo funciona eso?

En: Los que no tenemos trabajo o como transitorio, es para el transitorio, si, los que no tenemos trabajo podemos ir ahí, pero hasta las seis de la tarde parece que dan consulta, ahorita voy en la tarde parece que es hasta las seis de la tarde, parece que empieza la consulta.

Et: Y el médico de ahí ¿Atiende bien?

En: Esa vez que yo fui, si me atendió bien una, una dentista, porque fui a ver lo de la muela que me estaba doliendo y revisarme otra muela que me acababan de sacar, y me dijo: no mija quédate con esa resina porque te la pusieron muy bien, te está doliendo que está el filicidio a lo que te pusieron, te la voy a quitar dice, me está lastimando la boca, se me quebró la del juicio, voy a ver si me la quitan, me la tapan o a ver qué, pero sí, sí hay.

Et: ¿Usted le paga o le descuentan?

En: No, nada, nada.

Et: ¿Es gratuito?

En: Si es gratuito, precisamente para los transitorios, los que no estamos trabajando, como no estamos trabajando pues no tenemos servicio médico, el hospital o la clínica no nos aceptan pues, nos deja afuera, así es.

Et: Digamos, ¿es el único servicio que cuentan?

En: Ajá, así es.

Et: Y, ¿Qué tipo de servicios dan?

En: Pues, servicio general, sí (Esther Uscanga Arroyo, 28/01/2010).

Conclusiones

La teoría del mercado interno propuesto por Piore y Dorienger, muestra las características de una empresa organizada en cuanto a la especificidad del puesto y calificación en el trabajo y la formación o capacitación del mismo; si bien, en la empresa estatal PEMEX, la especificidad de los puestos de trabajo industrial y de la calificación, están acopladas con las exigencias de la industria petrolera nacional; los trabajadores transitorios adquieren sus calificaciones de trabajo a través de las nóminas sindicales marcados por el contrato colectivo de trabajo y los estatutos sindicales del gremio petrolero.

Los trabajadores transitorios son representados por un sindicato gremial (STPRM) ante una empresa estatal jerárquica (PEMEX), mientras estos estén contratados en un determinado número de días, no obstante, una vez prescindido de sus servicios laborales, se vuelven desempleados hasta que se reingresan al mercado interno de trabajo para ocupar los puestos o vacantes de trabajo industrial que requiera la paraestatal; el mercado interno de trabajo en PEMEX tiene una estructura laboral fuertemente jerarquizada (sistema de escalafón), con departamentos específicos de trabajo fragmentadas y con ocupaciones definidas industrialmente, donde las nóminas sindicales (categorías laborales) como especialidades de trabajo son en parte, acordadas por el sindicato gremial para tener control sobre la fuerza de trabajo; sin embargo, ante la disyuntiva que los transitorios no adquieren capacitación por la paraestatal, si no, que recurren a las redes de familiares o de amistad (de planta, transitorios o de confianza) para aprender la nómina sindical y ocupar el puesto de trabajo; durante los tiempos prolongados de desempleo, los transitorios buscan opciones temporales de trabajo, no necesariamente atípicos, como emplearse por cuenta propia, donde llevan a cabo trabajos de acuerdo al aprendizaje que obtuvieron en su especialidad en la industria petrolera (paileros, soldadores, eléctricos, albañiles) establecen contactos laborales por conocidos, amistades o familiares y esas redes que ellos forjan dentro y fuera del trabajo, es lo que permitirá a los transitorios,

emplearse como trabajadores de compañías privadas en las reparaciones de la refinería.

No obstante, la calificación en las nóminas sindicales de los trabajadores transitorios no es proporcionada por PEMEX; en el Contrato Colectivo de Trabajo marca que los cursos específicos o programas modulares de capacitación y desarrollo o adiestramiento al inicio del artículo noveno, en el apartado de Reglamento de Escalafones y Ascensos, serán para los trabajadores sindicalizados, no especificando si sea de planta o transitorio, más adelante, en el artículo décimo primero, apartado de Preparación para Ascenso, “los trabajadores de planta tienen la posibilidad de ocupar los puestos superiores de forma temporal o definitiva”, aunque no menciona en los otros apartados que los trabajadores transitorios sean capacitados.

Ante la restricción de que los trabajadores transitorios del área de talleres no cuentan con capacitación por parte de la paraestatal, adquieren sus especialidades (llámense también calificaciones laborales) con:

- 1) Con amistades con otros trabajadores de planta, de confianza o transitorios a través de la práctica cotidiana en el trabajo; también pueden adquirirlo por medio de familiares que son trabajadores de planta que los capacitan en alguna especialidad, de acuerdo a su nivel de escalafón (albañilería, electricidad, pailería),
- 2) Las ocupaciones que tienen los transitorios dentro de las 36 especialidades que tiene la paraestatal, las primeras 15 están enfocadas a las áreas de talleres (soldadura, electricidad, albañilería, etc.).
- 3) Las consiguen en otros centros de trabajos: astilleros de puertos, empresas privadas o empleándose en compañías, teniendo experiencia laboral antes de ingresar como trabajadores transitorios.

La construcción social del mercado de trabajo, así como, de la ocupación y la calificación en Petróleos Mexicanos está fuertemente jerarquizado por sistema de escalafones y ascensos; en el anexo número 2 del CCT, titulado "*Reglamento de Escalafones y Ascensos*", que a través de la Comisión Nacional Mixta de Escalafones y Ascensos, entre el jefe de Recursos Humanos de los diversos centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios y un representante del Comité Ejecutivo Local de la Sección o Delegación, ajustan los escalafones vigentes y vigilan los ascensos tomando en consideración los requisitos de antigüedad (artículo 1, CCT, 2007-2009: 184).

Si bien, tanto los trabajadores de planta sindicalizados y los trabajadores transitorios reciben los cursos y capacitaciones convenidas por la Comisión Nacional Mixta de Capacitación entre la paraestatal y el gremio petrolero, marcadas en el Contrato Colectivo, estos últimos son excluidos en la práctica, no tienen capacitación por parte de la paraestatal, si bien, están obligados a tomar los cursos de seguridad como una condición para tener contrato.

Aunque los puestos de trabajo son propuestos por el sindicato petrolero, la realidad es que son los trabajadores de planta quienes obtienen los beneficios de los cursos y capacitaciones, así como, los ascensos; para los trabajadores transitorios sus calificaciones son adquiridas fuera del espacio de trabajo, es decir, buscan otras opciones para capacitarse y ascender al escalafón para alcanzar sus respectivas nóminas sindicales; cabe destacar, que ellos han adquirido su especialización en otras empresas o por familiares o compañeros de trabajo, salvo excepciones que obtienen permisos para capacitarse en la paraestatal.

Los trabajadores transitorios tienen periodos de desempleo prolongados, (quedando de meses a un año, fuera) cuando terminan su contrato con la paraestatal quedando exentos de toda relación contractual, hasta volver a ser recontractados por tiempo determinado, generando antigüedad laboral.

Ante esto, las redes sociales generadas dentro y fuera del trabajo son de gran ayuda para los trabajadores transitorios para reingresar al mercado de trabajo en PEMEX o insertarse en trabajos informales como trabajadores por cuenta propia (taxistas, vendedores o de acuerdo con su especialización como eléctricos, albañiles, soldadores) o como trabajadores en compañías privadas, este último dependerá de los lazos de amistad o familiar entre los mismos trabajadores de planta o transitorios para emplearse de acuerdo con la especialidad que requiera dicha empresa privada.

Los trabajadores transitorios están en constante movimiento entre trabajadores típicos o formales contractuales PEMEX, trabajadores atípicos o informales y trabajador típicos o formales contractuales otras empresas, su condición laboral le permite una enorme movilidad para emplearse en actividades relacionadas directa o indirectamente con la industria petrolera como obreros de compañías privadas o como trabajadores por cuenta propia en ocupaciones vinculados con trabajos informales.

No obstante, los salarios en PEMEX aun tienen un mayor predominio en los trabajadores transitorios, porque representan un alto ingreso dentro de su imaginario laboral; incluso mantienen una creencia o certidumbre en lograr su base como trabajadores de planta, a pesar de los escasos ejemplos de que esto haya ocurrido; otro aspecto es la posible descalificación al emplearse en actividades no relacionadas con su especialidad industrial y la connotación diminutiva de los trabajos informales, pocos calificados y no bien remunerados en comparación con los salarios altos de la paraestatal.

Las estrategias que los trabajadores transitorios realizan para obtener un movimiento, turno o contrato es variado y generalmente a través de dos funcionarios sindicales: el Secretario de Trabajo y el Delegado Departamental, que son los encargados de informar acerca de los puestos de trabajo que demanda la paraestatal; el primero, el secretario de trabajo es quien reparte los movimientos

entre los hijos/as o hermanos de trabajadores de planta, que normalmente los otorga a los primeros por tener derechos (los “derechosos” como les llaman) y después, los turnos que quedan, se los dan a los transitorios; el Delegado es quien recoge los movimientos de escalafón (permisos, vacaciones, incapacidad médica de los trabajadores de planta) en el departamento o taller a la oficina de Recursos Humanos de la Refinería, otorgándolo al Secretario de Trabajo; los transitorios recurren a la labores sociales que el sindicato petrolero de la sección les piden que realicen: pintura de escuelas, participación en mítines o marchas políticos, mantenimiento de parques deportivos, etc., como un requisito para obtener un movimiento, si bien, no existe consenso acerca de cuantos días necesitan ir a la labor social para ser propuestos en un turno, tampoco es garantía de conseguirlo.

No existe ningún apoyo por parte del sindicato petrolero en la seguridad laboral hacia los trabajadores transitorios, incluso existen diferencias entre un transitorio libre y los recomendados, por ser hijo o hermano de trabajador de planta; sin embargo, manifiestan que reciben seguridad por parte de la empresa estatal en cuanto a proporcionarles ropa y equipo de trabajo.

El seguro médico que reciben los trabajadores transitorios esta vigente siempre y cuando este contratado, al momento de terminar su contrato, este derechos tiene un extensión de 12 días máximo para acudir al hospital de PEMEX, no obstante, los transitorios manifiestan que deben estar empleado 180 días laborados para tener derecho a cirugía general y atención médico especializada, ellos no pueden reunir esa cantidad de días de trabajo porque solo son empleados de dos a tres meses de contrato al año; además que desconocen que cuentan con ciertos servicios médicos como odontología, anteojos; prótesis y cirugía general.

Referencias bibliográficas

Alonso Palacios, Angelina y Roberto López, *El sindicato de trabajadores petroleros y sus relaciones con PEMEX y el Estado, 1970-1985*, El Colegio de México, 1986, México

Barbosa Cano, Fabio *“La reconversión de la industria petrolera en México”*, Ed. Cuadernos de Economía, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 1993.

Carrillo, Jorge y Consuelo Irazo, *Calificación y competencias laborales*, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Coord. Enrique de la Garza Toledo, Editorial Fondo de Cultura Económica, FLACSO, Colegio de México, Universidad Autónoma Metropolitana, México, D.F, 2000

Chow Pantagtay, Susan *“Petroquímica y sociedad”*, Ed. La ciencia desde México/39, SEP, Fondo de Cultura Económica y CONACYT, 1989.

Contrato Colectivo de Trabajo, Petróleos Mexicanos, PEMEX-Exploración y Producción, PEMEX-Refinación, PEMEX-Gas y Petroquímica Básica, PEMEX-Petroquímica- Sindicato de Trabajadores Petroleros de la Republica Mexicana, 2007-2009

Corona, Armando Rendón, Jorge González Rodarte, Ángel Bravo Flores, *Los conflictos laborales en la industria petrolera 1911-132, volumen I*, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Serie Iztapalapa: Texto y Contexto, 1997, México, D.f.

Corona, Armando Rendón, Jorge González Rodarte, Ángel Bravo Flores, *Los conflictos laborales en la industria petrolera y la expropiación 1933-1938, volumen II*, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Serie Iztapalapa: Texto y Contexto, 1997, México, D.f.

Crozier, Michael & Erhard Friedberg, *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, Alianza Editorial, 1ª. ed., México, D.F, 1990

Crow, Graham, *The use of the concept of "strategy" in recent sociological literature*, Sociology, Vol. 23, num. 1, Gran Bretaña, Febrero.1989, Págs. 1-24

De la Garza Toledo, Enrique, *Hacia una metodología de la reconstrucción*, UNAM, México, D.F, 1988.

De la Garza Toledo, Enrique, *Hacia un concepto ampliado del trabajo*, Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, Grupos de trabajo, CLACSO, 2009.

De la Garza Toledo, Enrique, *Reestructuración reproductiva y respuesta sindical en México*, Ed. Universidad Nacional Autónoma de México y Universidad Autónoma Metropolitana, 1993, México

De la Garza Toledo, Enrique, *Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica de los enfoques económicos y sociodemográfico*, en Teresa Páramo (coord.) Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo, Ed. Plaza y Valdes Editores, México, D.F., 2006

De la O., María Eugenia, Enrique de la Garza, Javier Melgoza, coords., *Los estudios sobre cultura obrera en México*, Coedición Universidad Autónoma Metropolitana y Dirección General de Culturas Populares, Primera Edición Pensar La Cultura, México, D.F, 1997

Della Giusta, Marina, *"Redes sociales y la creación del capital social"*, Trabajo, año 2, n.4, julio de 2001, p.35-66.

Dorienger, Peter B. & Michel J. Piore, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad, Colección Economía del Trabajo, Madrid, 1985

Granovetter, Mark S. "Economic action and social structure: the problem of embeddedness", en *AJS*, vol. 91, núm. 3, Noviembre. 1985, pp. 481-510.

Knights, David y Morgan, Glenn, *The concept of strategy in sociology: a note dissent*, en *Sociology*, vol. 24, núm. 3, Gran Bretaña, Agosto. 1990, Págs. 475-483

Kröll, Gundermann Hans, *El método de los estudios de caso*, en María Luisa Tarrés (coord.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, Ed. Miguel Ángel Porrúa, Colegio de México, FLACSO, 2001, México, D.F.

Ley Federal del Trabajo, 2006

Martínez Laguna, Norma *Desarrollo de la industria petroquímica en el sureste de Veracruz, impactos territoriales durante el periodo 1970-1997*, Tesis División de Estudios de Postgrado, UNAM, 2000.

Manzo Yépez, José Luis *¿Qué hacer con PEMEX?, Una alternativa a la privatización*, Ed. Grijalbo, México, 1996

Moreno Andrade, Saúl Horacio, *Estrategia, sujeto y estructura: posibilidades heurísticas de un concepto*, en *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, Año 2, núm. 7, Universidad Autónoma del Estado de México, Diciembre, 1994

Morgan, David, *Strategies and sociologist: a comment on Crow*, en *Sociology*, vol. 23, no. 1, Gran Bretaña, Págs. 25-29.

Requena, Félix, *“Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo”*, Sociología del trabajo, n.11, nueva época, Madrid, invierno 1990-1991, p.117-140.

Sánchez Serrano, Rolando, *La observación participante como escenario y configuración de la diversidad de significados* en María Luisa Tarrés (coord.), *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social*, Ed. Miguel Ángel Porrúa, Colegio de México, FLACSO, 2001, México, D.F.

Shaw, Martin, *Debate on the concept of strategy, strategy and social process: military context and sociological analysis*, Sociology, Vol. 24, núm.3, Gran Bretaña, Agosto. 1990, Págs. 465-473

Snoeck, Michel, *La industria de la refinación en México*, El Colegio de México, 1989, México, D.f.

Sotelo, Adrián, *La reestructuración del mundo de trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*, Ed. ITACA, Universidad Obrera de México y ENAT (Escuela Nacional para Trabajadores), 2003.

Uribe, Manuel, *Identidad étnica y mayordomías en zonas de alta concentración industrial. El caso de los nahuas, popolucas y zapotecas del Istmo Veracruzano en el siglo XX*, Tesis, Instituto de Investigaciones Histórico-Sociales, Universidad Veracruzana, Xalapa, Veracruz, 2002

Uribe, Manuel, *Fiesta y mayordomía en el Istmo Veracruzano*, Editora del Gobierno del Estado de Veracruz, 2008, México

Referencias electrónicas

Estatutos STPRM 2000

<http://www.cnee-sur.net/basicos/Estatutos%20Sindicales%20STPRM%202000.pdf>

Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), ¿A dónde llevan lo nuestro?,
Petróleo 1

<http://www.cnee-sur.net/Petroleo1PEMEXEdCereal.pdf>

De la Garza Toledo, Enrique, *Trabajo atípico ¿identidad o fragmentación?*
Alternativas de Análisis, 2009

<http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/Trabajoatipicoalternativas2009.pdf>

Foros de Debate sobre la Reforma Energética, Foro 9: *Autosuficiencia de
petrolíferos refinación de petróleo*, 10 de junio de 2008, México, D.f

http://www.senado.gob.mx/reforma_energetica/content/foros/foro9.htm

Hurtado, Carolina, Radiografía de la refinación en México, 11 de Enero de 2010

http://www.global-energy.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=48:radiografia-de-la-refinacion-en-mexico-&catid=48:enero-2010

Martínez Laguna, Norma, María Teresa Sánchez Salazar, José María Casado Izquierdo, *Istmo de Tehuantepec: un espacio geoestratégico bajo la influencia de intereses nacionales y extranjeros. Éxitos y fracasos en la aplicación de políticas de desarrollo industrial (1820-2002)*, Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM Núm. 49, 2002, pp. 118-135., Pagina web www.igeograf.unam.mx/instituto/publicaciones/boletin/bol49/b49art7.pdf

Sauza López, Arnolfo, Ingeniero Químico, *Desarrollo Tecnológico PEMEX Histórico-PEMEX Neoliberal*, Coloquio: Petróleo, Energía y Proyecto Nacional

<http://redpol.org/COLOQUIO2.htm>

Grau Ríos, Mario, Ingeniero industrial y Profesor asociado de la UNED, Moreno Beltrán, Domingo L. Dr. Ingeniero industrial y Profesor titular de la UPM, *Seguridad Laboral*

http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/LSI_Cap04.pdf

www.wordreference.com

Anexo



Foto 2. Oficina del Secretario de Trabajo de la Sección 10, Minatitlán, Veracruz., a un lado de las instalaciones de la Refinería “Lázaro Cárdenas”.



Foto 3. Aglomeración de Trabajadores Transitorios frente a la oficina del Secretario de Trabajo



Foto 4. Expectativa de los Trabajadores Transitorios ante el nombramiento de la nómina



Foto 5. Ventanilla de contratación, "Modulo 1" del área de Producción 1 y Talleres

CENDI	40 240
DEPTO. DE CONTABILIDAD Y COSTOS	40 310
DEPTO. DE TESORERIA	40 320
SERVS. GALE. Y ADMON. INTERN.	40 500
SUPCTA. GENL. DE OBRAS Y SERV.	40 600
DEPTO. DE ADMON. Y SERVICIOS	40 610
CONTRATOS	40 800
SUPCTA. DE INSP. TEC. Y SEQ. IND.	40 900
SUPCTA. DE QUIMICA	41 300
LABORATORIO DE QUIMICA	41 310
LABORATORIO ANALITICO	41 320
LABORATORIO DE FISICA	41 330
LABORATORIO DE BIOMEDICINA	41 340
TALLER DE MECANICA	40 350
TALLER ELECTRICO	40 360
TALLER DE SOLDADURA	40 370

Foto 6. Ventanilla de contratación, “Modulo 2” del área de Departamentos, Laboratorios y Talleres

MODULO N°3

AUDITORIA	31220	PLANTA DE POLIMERIZACION	41145
INFORMATICA	40120	PTA TRAT LIG. Y FRAC LIG. Y P	41147
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	40200	PLANTA FRAC. DE GAS	41150
DEPTO. RELS. LABS. Y SERVS. AL PERS	40210	PTA FRAC. DE AROMATICOS	41152
DEPTO. DE CAP. Y DESARROLLO	40220	PTA FRAC. DE XILENOS	41153
DEPTO. DE INGRIA. INDUSTRIAL	40330	PTA HIDROD. DE NAFTA GAS N°1	41134
UNIDAD DE EVALUACION Y PROG.	40300	PTA HIDROD. DE DEST. INT. N°2	41139
UNIDAD DE EVALUACION	40330	PTA HIDROD. DE DEST. INT. N°1	41138
PLANTA PRIMARIA N°1	41101	PTA. DEISOBUTANIZADORA	41180
PLANTA PRIMARIA N°2	41102	TALLER MECANICO	46110
PLANTA PRIMARIA N°3	41103	TALLER DE TUBERIA	46210
PLANTA 2da DE CARGA N°1	41110	TALLER DE CAMB. DE CALON	46240
PLANTA DEST. CATALITICA N°1	41120	TALLER DE PATIOS Y MANIOBRAS	46350

REQU
INGP
1.. 0
2.. C
3.. C
4..
5..
6..
7..
8..
9..

Foto 7. Ventanilla de contratación, "Modulo 3" área de Producción 2 y Talleres

MODULO Nº 4

AREA Nº 3		AREA Nº 5	
PTA. REFORM. DE NAFTA GAS Nº 1	41 130	PTA. REFORM. DE NAFTA GAS Nº 2	41 131
PTA. FRACC. DE SOLVENTES	41 154	PTA. HIDRODES. DE NAFTA GAS Nº 2	41 135
PTA. REFORMADORA B.T.X.	41 155	PTA. HIDRODES. DESTIL. INTERM. Nº 8	41 140
PTA. DE CICLOHEXANO	41 188	PTA. TRAT. LIG. Y FRACC. DE LIG.	41 147
AREA Nº 4		PTA. DE ISOMERIZACION	41 178
PTA. PRIMARIA Nº 5	41 105	PTA. DE ETILBENCENO	41 186
PTA. DE ALTO VACIO Nº 1	41 107	PTA. DE BENCENO	41 187
PTA. PREPARADORA DE CARGA Nº 2	41 111	BOMBEO Y ALMACENAMIENTO	41
PTA. PREPARADORA DE CARGA Nº 3	41 112	GENERACION ELECTRICA	41
PTA. DESINT. CATALITICA Nº 2	41 121	GENERACION DE VAPOR	41
TALLERES:		SUM. AGUA CRUDA	41
PAILERIA	46 220	SUM. AGUA CRUDA DE HUAZUNTLAN	41 331
PINTURA	46 520	TRATAMIENTO DE AGUA	41 340
ALBAÑILERIA	46 530		
PLOMERIA	46 540		

Foto 8. Ventanilla "Modulo 4", área de Producción 3 y Talleres

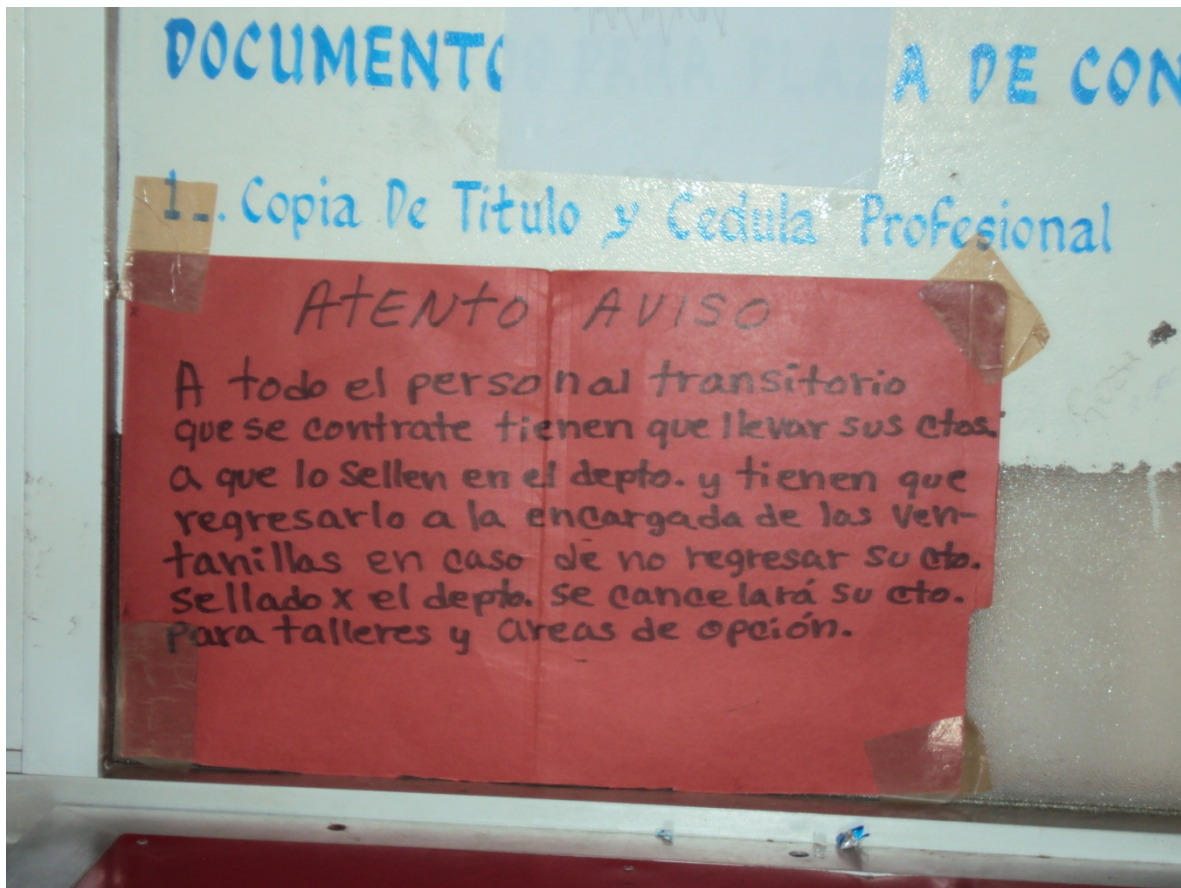


Foto 9. Aviso de la secretaria de ventanilla para los Trabajadores Transitorios, si el departamento no selle su contrato



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

ACTA DE EXAMEN DE GRADO

No. 00087

Matrícula: 208380113

LA CONSTRUCCION SOCIAL DE LA OCUPACION EN PEMEX. EL USO DE REDES SOCIALES COMO ESTRATEGIA DE ACCESO A LA ESTRUCTURA LABORAL DE LA REFINERIA DE MINATITLAN. EL CASO DE LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS LIBRES Y SINDICALIZADOS DE TALLERES.

En México, D.F., se presentaron a las 16:00 horas del día 30 del mes de agosto del año 2010 en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, los suscritos miembros del jurado:

DR. IGNACIO GATICA LARA
DR. SAUL HORACIO MORENO ANDRADE
DR. MIGUEL ANGEL OLIVO PEREZ

Bajo la Presidencia del primero y con carácter de Secretario el último, se reunieron para proceder al Examen de Grado cuya denominación aparece al margen, para la obtención del grado de:

MAESTRO EN ESTUDIOS SOCIALES (ESTUDIOS LABORALES)

DE: PABLO DE JESUS AQUINO LOPEZ

y de acuerdo con el artículo 78 fracción III del Reglamento de Estudios Superiores de la Universidad Autónoma Metropolitana, los miembros del jurado resolvieron:

APROBAR

Acto continuo, el presidente del jurado comunicó al interesado el resultado de la evaluación y, en caso aprobatorio, le fue tomada la protesta.



PABLO DE JESUS AQUINO LOPEZ
ALUMNO

REVISO

LIC. JULIO CESAR DE LARA ISASSI
DIRECTOR DE SISTEMAS ESCOLARES

DIRECTOR DE LA DIVISION DE CSH

DR. JOSE OCTAVIO NATERAS DOMINGUEZ

PRESIDENTE

DR. IGNACIO GATICA LARA

VOCAL

DR. SAUL HORACIO MORENO ANDRADE

SECRETARIO

DR. MIGUEL ANGEL OLIVO PEREZ