

Crónicas del oro negro

Travesías laborales en el ocaso
del petróleo en Tabasco

JOSUÉ ROSENDO RENTERÍA



Universidad de Guadalajara



Crónicas del oro negro

Travesías laborales en el ocaso del petróleo en Tabasco

JOSUÉ ROSENDO RENTERÍA

Crónicas del oro negro

Travesías laborales en el ocaso del petróleo en Tabasco

Universidad de Guadalajara
2025

Esta publicación fue dictaminada favorablemente mediante el método doble ciego y financiada con recursos del Programa de Apoyo a la Mejora en las Condiciones de Producción de los Miembros del SNII y SNCA-PROSNII (2025).

331.762233807263

ROS

Rosendo Rentería, Josué

Primera edición, 2025

Zapopan, Jalisco: Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad de Apoyo Editorial.

ISBN: 978-607-581-835-1

1. Trabajadores petroleros – Condiciones laborales – México–Tabasco
2. Trabajadores petroleros – Sindicatos – México –Tabasco – Historia
3. Industria del petróleo – Aspectos sociales – Tabasco (México)
4. Petróleo – Aspectos sociales – Tabasco
5. Trabajadores petroleros – Tabasco
6. Crisis energética – Historia
7. Industria energética – Aspectos políticos
8. Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
- I. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad de Apoyo Editorial.

Primera edición, 2025

D.R. © Universidad de Guadalajara

Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades

Unidad de Apoyo Editorial

José Parres Arias 150

Col. San José del Bajío

45132, Zapopan, Jalisco, México

Consulte nuestro catálogo en: www.cucsh.udg.mx

ISBN: 978-607-581-835-1

Editado y hecho en México

Edited and made in Mexico

Agradecimientos

Dedico un especial agradecimiento a las y los trabajadores petroleros que accedieron a compartir sus experiencias, alegrías, éxitos, frustraciones y expectativas alrededor de su importante labor. Sus testimonios tienen un valor incalculable. Extendiendo el agradecimiento a quienes fueron mis docentes y hoy son colegas, por haber compartido conmigo sus conocimientos y reflexiones generosas.

Agradezco a mi madre y padre, hermana y hermanos, cuñadas(os) y sobrinas(os) por su apoyo y cariño. A Claudia que me ha acompañado brindándome valiosos consejos y su cariño. Asimismo, agradezco el apoyo de aquellas personas que por diversas razones y circunstancias no están en este proceso final, pero que su apoyo fue crucial para la conclusión de este libro.

Índice

Introducción	11
Capítulo I. Perspectivas teóricas y conceptos clave	25
Conceptos sobre la región	26
Enfoques sobre el mercado de trabajo	34
Trayectorias laborales	56
Capítulo II. Del esplendor al agotamiento: transformación de la región petrolera	69
Tabasco bajo la sombra ajena	70
El despertar del subsuelo	76
La huella social del oro negro	85
Agotamiento del paradigma productivo	92
Mutaciones del mercado petrolero	111
Capítulo III. Entre lo que cambia y lo que permanece en el mundo del trabajo	131
Entre pactos y puños: el poder del STPRM	132
Rescribiendo los arreglos corporativos	141
Administrar el sudor: disputas por el control del trabajo	159
El cobijo corporativo de la precariedad laboral	170

Capítulo iv. Caminos diversos del trabajo petrolero	183
Trayectorias que suben sin romperse	184
Trayectorias de ascenso difuso	196
Trayectorias deshilachadas	207
Trayectorias rotas	222
Conclusiones	239
Bibliografía	255

Introducción

En este libro se aborda la heterogeneidad en las trayectorias laborales de trabajadores petroleros¹ en el estado de Tabasco asociando en su análisis las transformaciones en el paradigma productivo regional y la reestructuración de los arreglos corporativos alrededor del mercado de trabajo. Las trayectorias laborales se problematizan en un contexto de agotamiento de los paradigmas productivos y tecnológicos tanto a nivel regional como nacional, cuyos efectos exponen la disminución de la producción de hidrocarburos, la debilidad del patrón de acumulación de capital y la reproducción de la fuerza de trabajo (Secretaría de Energía [SENER], 2020).

El debilitamiento de dicho paradigma derivado del “fin de la era del petróleo de fácil acceso” y la aparición de nuevas tecnologías converge con la transición de un modelo energético basado en el control de la cadena productiva por parte de Petróleos Mexicanos (PEMEX) a la implementación de una política energética centrada en la apertura paulatina de las distintas áreas productivas al capital privado (Comisión Nacional de Hidrocarburos [CNH, 2011]). En esta transición, el monopolio del mercado de trabajo a través de la figura de PEMEX y el Sindicato de Trabajadores

¹ A lo largo del texto se recurre al término “trabajadores petroleros”, dado que la mayoría de las entrevistas realizadas fueron a hombres.

Petroleros de la República Mexicana (STPRM) se ha reconfigurado con la aparición de diversos actores sociales que operan en la región (compañías de servicios, petroleras, sindicatos y comunidades) a través de un marco de regulación laboral que expone distintos esquemas de contratación y condiciones de empleo.

Las trayectorias laborales se analizan desde una perspectiva que contempla las capacidades, recursos y estrategias individuales de los trabajadores petroleros a la par de los cambios estructurales del mercado global de hidrocarburos, las lógicas productivas de la región y los acuerdos corporativos que inciden en el mercado de trabajo. Para tal propósito, el desarrollo de esta investigación articula los conceptos de región productiva, mercado de trabajo y trayectorias laborales; los cuales en conjunto edifican un marco analítico que problematiza en torno a los cambios y continuidades en la dinámica productiva de la región petrolera, el rol de los actores sociales y los arreglos formales e informales que ha configurado la gestión de la fuerza de trabajo y los recorridos laborales de los trabajadores petroleros.

Desde esta mirada, una de las principales contribuciones de la investigación se centra en analizar el desarrollo de las trayectorias laborales en un contexto, en el que convergen las lógicas meritocráticas promovidas por el pensamiento gerencial y los mecanismos clientelares que han sido implementados por los sindicatos corporativos impactando en el acceso, movilidad, permanencia, formación en el trabajo y el empleo (Moreno, 2007). Asimismo, se aborda las complejidades que se tejen en torno a la falta de tecnologías de punta, el acceso a las certificaciones y la implementación de programas de formación petrolera adecuados a las necesidades de la industria a nivel local y global. Además de estas condiciones se problematiza sobre el impacto del agotamiento del paradigma productivo y la reestructuración de los arreglos corporativos que inciden en la fragilidad o fortaleza de las trayectorias laborales presentadas en el texto.

El análisis de las trayectorias laborales se focaliza en trabajadores de PEMEX y compañías privadas con diversos perfiles laborales (ingenieros, técnicos, obreros generales y especializados) ubicados en los distintos

centros de trabajo en los municipios de Comalcalco, Cunduacán, Macuspana y Paraíso. La selección de estos perfiles laborales y centros de trabajo en el territorio tabasqueño remite al objetivo de reflexionar a través de las distintas narrativas y experiencias en el trabajo la heterogeneidad en los itinerarios laborales y las particularidades de los segmentos del mercado de trabajo constituidos con el tiempo.

El abordaje en las trayectorias pone en relieve la existencia de un contexto de auge y declive en la generación de empleos, dado a la fluctuación y dependencia regional a la cotización de los precios internacionales del barril de crudo,² su impacto en el volumen de la producción y la inversión pública a través de PEMEX (Rosales, 2019). Además de los cambios estructurales en la industria petrolera, se plantea que dichas trayectorias enfrentan procesos diferenciados en torno al acceso, permanencia y movilidad en el empleo a partir del tipo de profesión, cualificación, pertenencia sindical y redes sociales que han sido construidas en el territorio.

Las trayectorias laborales más que abordarse como un aglomerado de experiencias individuales se interpreta como historias colectivas que son configuradas por las transformaciones estructurales del sector petrolero, las dinámicas productivas de la región y los recursos de los trabajadores. En tanto, otro elemento se enmarca en presentar las transformaciones en las trayectorias desde una dimensión objetiva y subjetiva que expone por un lado los cambios en las condiciones salariales, contractuales y laborales y por otro, muestra el sentido del trabajo, valoraciones y expectativas que se plantean de sí mismos frente a su profesión.

Por su parte, la perspectiva regional se analiza alrededor de un proceso de territorialización de la industria petrolera y los cambios en el paradigma productivo, en el que se presentan diversas problemáticas geológicas, económicas y tecnológicas que corresponden al agotamiento de los yacimientos “convencionales”, la disminución de la producción de crudo,

² La producción de barriles de crudo en el estado de Tabasco presenta una disminución en diez años (2009-2019) de 419 mil barriles diarios a 190 mil (SENER, 2019).

la caída de la tasa de éxito en los procesos de exploración y explotación de los campos terrestres y marinos (Domínguez y Zavala, 2008).

La región se aborda como un territorio que ha sido configurado a partir de diversos intereses que son mediados por múltiples factores internacionales como la demanda mundial de hidrocarburos, la cotización de los precios del petróleo y la integración del mercado petrolero a nivel global. De igual manera, se problematiza sobre otros elementos internos como las políticas energéticas del Estado mexicano centradas en el descubrimiento de nuevos yacimientos petroleros, aumento de la producción y aplicación de nuevas tecnologías acordes a las características geológicas y tectónicas del territorio tabasqueño.

El análisis de la transformación del paradigma productivo regional se interpreta como punto de partida que incide la restructuración del mercado laboral y la transformación de las trayectorias laborales. Así, la región se presenta como un territorio en disputa y coexistencia entre la continuidad de un esquema de participación privada, integración de los mercados energéticos e implementación de los criterios de competitividad económica; que contrasta con el modelo de inversión pública y el retorno del control de la producción por parte de PEMEX que ha sido delineado en la política energética de la presidencia de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024).

En esta lógica, la región tabasqueña se contempla como un espacio físico en el que convergen intereses locales, nacionales e internacionales que coinciden con las problemáticas geológicas que dificulta la extracción de hidrocarburos y establece una disputa por los distintos tipos de contratos entre actores privados y públicos (Barbosa, 2012). El estudio de la región en términos metodológicos remite a la revisión de los datos cuantitativos y cualitativos sobre la producción petrolera del estado de Tabasco, con el objetivo de identificar el desarrollo y transformaciones de la industria petrolera a nivel regional, al igual de los alcances y limitaciones en la implementación de los proyectos productivos y sus efectos en la generación de empleos.

En tanto, el mercado de trabajo se analiza considerando las múltiples aristas que inciden en su formación y desarrollo, en el cual se puntualiza el efecto del agotamiento en el paradigma productivo regional en los acuerdos corporativos y su impacto en el mercado de trabajo. Dicha perspectiva, problematiza las modificaciones en el control de la materia de trabajo y la recomposición de las relaciones corporativas entre el Estado, las compañías petroleras y sindicatos. Analizando más allá de los acuerdos entre PEMEX y el STPRM para exponer las características en las condiciones laborales en el sector privado y otros sindicatos que operan en la región.

En este aspecto, se exponen los diversos mecanismos que por un lado han permitido la participación de las compañías privadas y por otro, las estrategias de las organizaciones sindicales y las comunidades para ejercer la gestión y el control de la fuerza de trabajo en un contexto de debilidad en los marcos colectivos laborales. En este aspecto, se aborda la coexistencia entre las prácticas locales corporativas y la capacidad de agencia de los cacicazgos sindicales (Novelo, 1991) que confluyen con las demandas internacionales de las compañías petroleras basadas en certificaciones y competencias laborales. Esta situación plantea la coexistencia de las normativas internacionales alrededor de la evaluación constante y la cultura del mérito, con el poder político que preservan los grupos sindicales corporativos a nivel regional que son abordados a lo largo del texto.

El desarrollo de la investigación se presenta desde una perspectiva de escalas que articula los cambios en los paradigmas productivos a nivel regional y su impacto en la restructuración del mercado de trabajo, para posteriormente analizar la complejidad y heterogeneidad en las trayectorias laborales de los trabajadores petroleros que se han gestado desde distintas actividades, centros de trabajo, perfiles profesionales, experiencias y saberes acumulados.

La construcción teórica y metodológica sobre la dimensión regional y su mercado de trabajo se apoya en los conceptos y categorías de la Teoría de la Regulación (Boyer, Lipietz, Saillard, Aglietta y Neffa). Desde esta

perspectiva, se problematiza alrededor del paradigma productivo regional que desde la visión regulacionista se asocia a un modo de producción territorial y su capacidad de acumulación de capital, el cual a partir de su condición de agotamiento, crisis o ruptura; expone un panorama de reorganización productiva, arreglos institucionales y políticos que influyen en la configuración del mercado de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores (Aglietta, 1991).

Los elementos teóricos sobre las trayectorias laborales si bien se articulan a los factores estructurales que se contemplan en la teoría regulacionista su eje central se basa en la conceptualización de distintos autores (Godard, 1998; Pries, 1993; Hualde; 2017, Muñiz, 2012 y De Coninck y Godard, 1998) en torno a la dimensión subjetiva y objetiva de las trayectorias que son asociadas a las modificaciones en las condiciones materiales de trabajo y la construcción de subjetividades. Además de analizar y articular las capacidades y recursos de los trabajadores petroleros con los elementos estructurales y las valoraciones de las trayectorias a través de las experiencias y narrativas del pasado, el presente y los proyectos a futuro.

A través de estos elementos teóricos y conceptuales se desarrolló una guía de trabajo de campo orientada en tres tipos de informantes: 1) académicos de instituciones educativas, 2) trabajadores pertenecientes a la actividad petrolera en distintas áreas de la cadena productiva del sector público/privado y 3) personal de recursos humanos o encargados en la gestión de empleo de las compañías petroleras privadas. En el primer caso, los objetivos se delinearon en conocer y analizar la relación de las instituciones educativas, con las compañías petroleras que están situadas en la región y cuya importancia configuran el mercado laboral. De igual manera, parte de los testimonios de los entrevistados abordó las principales ventajas o desventajas que enfrentan los egresados al emplearse en el sector petrolero.

En el segundo caso, las entrevistas a trabajadores petroleros se enmarcaron en analizar los recursos de los trabajadores, sus experiencias y tipos de trayectorias laborales a lo largo del tiempo. Mientras que el tercer

caso se centró en recabar información de las compañías petroleras alrededor de sus políticas de contratación, su relación con las instituciones educativas y necesidades en la gestión del empleo. El trabajo de campo se desarrolló entre agosto y octubre del 2019, en distintos lugares del estado de Tabasco, como Villahermosa (municipio de Centro), Ciudad Pemex (municipio de Macuspana), los municipios de Cunduacán y Paraíso. Las primeras entrevistas realizadas remiten a dos instituciones públicas como el Instituto Tecnológico de Villahermosa (ITV) y la Universidad Politécnica del Golfo de México (UPGM) y dos instituciones privadas como la Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG) y la Universidad del Valle de México (UVM).

La actitud de los coordinadores y profesores de las cuatro instituciones fue colaborativa y dejaron canales abiertos para aportar más información. Un punto relevante es que, entre las cuatro instituciones, la infraestructura (salones, bibliotecas, laboratorios, etc.) de las escuelas públicas (ITV y UPGM) exponen mayores carencias en comparación a las escuelas privadas (UAG y UVM). En tanto, el número de alumnos de las instituciones públicas es mayor al de las privadas, lo cual supone que obedece a los costos de las matrículas en el sector privado. Un punto de convergencia de las cuatro instituciones refiere en que las carreras del y afines al sector petrolero surgen entre 2007 y 2008, en un contexto de auge en las inversiones privadas y empleo en la región sureste (Tabasco, Campeche, Veracruz, Chiapas) derivado de los altos precios internacionales del barril de crudo y las expectativas de mayor participación de compañías privadas en el mercado tras la aprobación de la reforma energética en 2008.

Es importante señalar que a pesar de que la información recabada de estas instituciones educativas es relevante en distintos aspectos, el principal eje de reflexión para esta investigación se centró en su caracterización del mercado de trabajo y los tipos de perfiles laborales requeridos en la región. En este sentido, el rol de las instituciones educativas no se presenta de forma explícita, pero aparecen a lo largo del texto como elementos clave asociados a las necesidades de las empresas, la reconfiguración de los saberes, los cambios productivos y tecnológicos que inciden en las

trayectorias laborales que se enmarcan en el binomio educación-empleo (Rosendo, 2018).

En el caso de las entrevistas a trabajadores de PEMEX y compañías privadas se conjugo en diversos perfiles profesionales, como técnico en perforación de fluidos, soldadores especializados, ingenieros petroleros, ingenieros químicos, técnicos ambientales, instrumentalistas de gas y obreros generales. Las entrevistas se desarrollaron con el apoyo de una guía de preguntas semiestructuradas y las estrategias de acercamiento con los informantes se basaron a través de contactos de académicos de la UPGM, la Universidad Autónoma de Querétaro y el Colegio de la Frontera Sur, mientras otros informantes fueron contactados a “pie de banqueta” por medio de la búsqueda directa sin ninguna interlocución y sin previo aviso.

Las entrevistas se realizaron en Ciudad Pemex, Cunduacán, Comalcalco y la UAG, en tanto las otras se llevaron a cabo afuera de las instalaciones de la planta procesadora de gas en Ciudad Pemex (Macuspana) y un de punto de acceso de un pozo petrolero en ranchería Las Flores (Paraíso), operada por la compañía mexicana Hokchi Energy,³ dedicada a la exploración y extracción de petróleo y gas. Las entrevistas “espontáneas” se distinguieron por la negativa de los informantes a proporcionar sus nombres. En particular, un “gestor de empleo” de la CTM solicitó que no se efectuaran grabaciones de audio ni se tomaran fotografías directas de los participantes.

En caso de las oficinas de la CTM en Ciudad Pemex hubo una actitud “hostil” e incluso incomprensión a la solicitud de entrevista, lo que con-

³ Hokchi Energy es un consorcio afiliado con la empresa E&P Hidrocarburos y Servicios, las cuales en conjunto firmaron con la Comisión Nacional de Hidrocarburos de México el Contrato de Extracción de Hidrocarburos bajo la modalidad de producción compartida, para el Área Contractual 2. El mismo fue adjudicado durante la segunda licitación pública internacional de la Ronda Uno. El contrato prevé la evaluación y el futuro desarrollo del área marina Hokchi, ubicada en la Cuenca Salina del Istmo, en el Golfo de México, frente al litoral del Estado de Tabasco (Hokchi Energy, 2019).

trastó con la cooperación del “gestor de empleo” de la misma central, ubicada en el acceso y punto de control de pozo petrolero operado por Hokchi Energy, en el municipio de Paraíso. Mientras tanto, la posibilidad de acceder a los edificios de las secciones sindicales del STPRM para establecer una entrevista fueron rechazados de inmediato. Mostrando una postura de desconfianza debido a que el “personal de seguridad” siempre mantuvo cercadas las instalaciones, lo que posteriormente sería comprendido y explicado en el capítulo III.

Un común denominador de los trabajadores petroleros del sector público y privado al ser entrevistados fue solicitar mantener el anonimato o no nombrar a la empresa para la que trabajan. Esta situación en algún sentido expone un grado de preocupación sobre posibles represalias por parte de las empresas o las organizaciones sindicales. De igual forma, a pesar de que las preguntas vertidas sobre los salarios se realizaron en aproximados o rangos, algunos entrevistados decidieron no proporcionar esta información. Lo que supone que obedece a razones de seguridad, dado que en las entidades petroleras del sur de México se han caracterizado por extorsionar o secuestrar a jubilados y trabajadores activos del ramo petrolero. En este sentido, hay que considerar que, si bien los trabajadores desde sus testimonios permitieron contrastar las condiciones de empleo y trabajo a través de sus trayectorias laborales, respecto a las brechas salariales fue complicado obtener una información más específica.

En 2020 y 2021, otro grupo de trabajadores fueron entrevistados por medio de videollamada debido a que la segunda visita de campo estimada para este año fue truncada por el decreto de emergencia sanitaria en abril del 2020, emitido por el gobierno de México, derivado de la pandemia del COVID-19 (SARS-COV-2). Este decreto generó el cierre de bibliotecas, universidades, centros de investigación e instituciones públicas, lo que no sólo impidió el acceso a la consulta bibliográfica, sino también dificultó el acceso a los centros de trabajo y a entrevistar a los trabajadores.

Por su parte, la selección de lugares para la aplicación de entrevistas más que focalizarse exclusivamente en un centro de trabajo (procesamiento de gas, centro de almacenamiento, baterías, plataforma marina

o boca de pozo, etc.); se centró en diversos espacios, con el objetivo de analizar la heterogeneidad de las trayectorias laborales y poner énfasis en las experiencias en el trabajo enmarcadas en los distintos segmentos del mercado de trabajo (*Upstream, Midstream y Downstream*). No obstante, es de resaltar que a diferencia de otros sectores productivos que brindan más facilidades para conocer el proceso de trabajo en el caso petrolero sólo se tuvo la posibilidad de acceder a los talleres y almacenes de la planta de procesamiento de gas en Ciudad Pemex. Esto debido a los protocolos de seguridad industrial impiden el acceso a personas ajenas a las actividades productivas, al igual que requiere el equipamiento adecuado, certificaciones y una póliza de seguros en materia petrolera.

Respecto a la cooperación de las compañías petroleras sobre la solicitud de entrevistas existe un recelo para otorgar información a “personas externas” e incluso dio la impresión sobre la ausencia de canales institucionales, como los departamentos comunicación o vinculación social que atiendan las solicitudes de carácter académico. En el caso de las solicitudes a Petrofac y Halliburton,⁴ compañías trasnacionales con sede en Villahermosa, sólo se recibió una respuesta por parte de Petrofac a través de correo electrónico solicitando más especificaciones sobre los perfiles laborales que se desea entrevistar y una explicación detallada de los propósitos de la investigación que se entregó y no se obtuvo respuesta.

En el caso de Halliburton, se solicitó una entrevista por correo electrónico y vía telefónica al departamento de recursos humanos teniendo como respuesta que dicha solicitud se encuentra en “proceso de evaluación”. De igual forma, otras empresas de menor tamaño también asu-

⁴ Petrofac es un proveedor internacional de servicios para la industria de producción y procesamiento de petróleo y gas. Diseñan, construyen, operan y mantenimiento de instalaciones de petróleo y gas. Y cuentan con 31 oficinas y alrededor de 11,500 empleados en todo el mundo, que comprenden más de 80 nacionalidades (Petrofac, 2019). Halliburton es una empresa estadounidense dedicada a proporcionar servicios para la industria del petróleo y gas, que ofrece tecnología y apoyo para la exploración, perforación y producción en más de 70 países (Halliburton, 2019).

mieron posturas negativas a las solicitudes. Tal situación constituyó unas de las principales limitaciones del trabajo y una posible reticencia en proporcionar información por parte de las compañías petroleras que desde la perspectiva de los trabajadores responde a una política de confidencialidad y secrecía que es característica de la industria petrolera. Esta situación generó que los testimonios de las compañías privadas quedaran parcialmente ausentes en esta investigación, sin embargo, desde la narrativa de los trabajadores se logró integrar elementos importantes respecto a las políticas laborales de las empresas y la reconfiguración del mercado de trabajo.

Otro aspecto recabado en durante el trabajo de campo remite a la transformación del espacio físico y social en las zonas petroleras. Un ejemplo en materia laboral y territorial se presentó en el municipio de Paraíso, dado que en este sitio ya operan las compañías ganadoras de las rondas de licitación de la reforma energética (2014). Además, se desarrolla la construcción de la refinería en el puerto Dos Bocas, Tabasco. En donde transitan centenares de camiones de carga, pipas y equipos de volteo, lo cual ha deteriorado los calles y avenidas del municipio. Otros de los efectos que se evidencia y es mencionado por los habitantes está en la existencia de un mayor número de trabajadores petroleros y de la construcción solicitando empleo o que están laborando en la localidad.

La transformación del espacio físico se observa en el “desmonte” o destrucción centenares de hectáreas de “selva tropical” que colinda con los centros de almacenamiento de Dos Bocas, las zonas habitacionales de los trabajadores de confianza de PEMEX y el Puerto Ceiba. Por su parte, los habitantes y comunidades pesqueras de la zona señalan una serie de preocupaciones sobre el impacto negativo en materia ambiental y económica, sobre la pesca y el turismo, debido a que parte de estas actividades productivas han sido mermadas históricamente por la industria petrolera.

Un elemento relevante fue la constante referencia, tanto en los medios de comunicación como entre los habitantes consultados (trabajadores petroleros y académicos), de la denominada Ley “Garrote”. Esta legislación establece sanciones penales más severas para quienes impidan u

obstaculicen la ejecución de obras o extorsionen a las compañías. En este contexto, el 14 de agosto de 2019, en el municipio de Nacajuca, se llevó a cabo un operativo conjunto entre la Guardia Nacional y la policía estatal, mediante el cual se desalojó a un grupo de “sindicalistas” o pobladores locales de los pozos Terra 123 y Kenora (Hernández, 2019). Dicho escenario contribuyó a comprender los arreglos formales e informales que inciden en la construcción del mercado laboral en la entidad.

En relación con las entrevistas a profundidad que fueron aplicadas a trabajadores petroleros a través de la perspectiva de las trayectorias laborales no están exentas de un cierto grado de sesgo. Esto debido a que la misma metodología aboga por reflexionar sobre periodos de mediana y larga temporalidad, lo que hace latente el riesgo de que los entrevistados puedan omitir o distorsionar momentos importantes en sus trayectorias, confundir fechas y lugares, especialmente en los primeros años de su recorrido. Aunque en términos generales, durante el desarrollo de la investigación y la aplicación de la metodología basada en trayectorias fue fructífera para problematizar y asociar los aspectos individuales con los elementos estructurales sobre el mercado de trabajo y los distintos contextos sociohistóricos.

Otro aspecto relevante fue que a pesar de la postura de los trabajadores petroleros de mantener en secreto su actividad profesional, debido a los altos niveles de criminalidad en la región se consiguió distintas entrevistas de forma presencial y por vía virtual. De igual modo, es pertinente resaltar que el acercamiento con los trabajadores se estableció bajo la técnica de bola de nieve, lo que representó que la mayoría de los entrevistados fueran varones en un sector productivo masculinizado. Esta situación implicó un limitado acercamiento con mujeres petroleras que pudieran contribuir al análisis desde una dimensión de género.

Respecto a la estructura del libro, en el capítulo uno se abordan perspectivas teóricas en torno a los conceptos de región, mercado de trabajo y trayectorias laborales que permitan al lector contemplar algunos de los fundamentos teóricos y metodológicos de la investigación. El capítulo dos se analiza el proceso sociohistórico de los modelos de desarrollo regional

que han sido instrumentalizados en el estado de Tabasco y han impactado de forma diferenciada en la dinámica social, económica y laboral en el territorio. Se abordan los orígenes de la industria petrolera y sus efectos en otras ramas productivas y el desarrollo social de la entidad y municipios. Además de poner en relieve las problemáticas que experimenta el sector petrolero respecto a los volúmenes de producción, régimen de acumulación y reproducción de capital, en el cual se enmarca en la idea sobre cómo el agotamiento del paradigma productivo regional en el sector petrolero y las razones de carácter geológico, técnico, financiero y político que han incidido en la segmentación del mercado de trabajo.

Por lo que se problematiza sobre los mecanismos que han permitido la participación de las compañías privadas en la región y las estrategias de las organizaciones sindicales para ejercer la gestión y el control del empleo; en un contexto de debilidad de los marcos colectivos y la coexistencia entre las prácticas locales caracterizadas por la presencia de agentes sindicales con capacidad de negociación, con las demandas internacionales basadas en certificaciones y competencias laborales que buscan homogeneizar y evaluar la fuerza de trabajo. Este análisis se enmarca en vislumbrar el campo de disputa en el cual se construyen, desarrollan y encaminan las trayectorias de los trabajadores.

El capítulo cuatro analiza la heterogeneidad en las trayectorias laborales de los trabajadores petroleros a través de una perspectiva longitudinal que expone los cambios y continuidades en sus condiciones de trabajo y los aspectos subjetivos. En este sentido, se reflexiona articulando los cambios en el mercado de trabajo con un conjunto de experiencias y narrativas de los trabajadores que exteriorizan distintos recorridos y valoraciones que se construyen a lo largo del tiempo. Asimismo, se presenta una serie de tipologías que facilitan la interpretación de las trayectorias laborales desde una dimensión objetiva y subjetiva posibilitando observar un panorama más amplio.

CAPÍTULO I.

Perspectivas teóricas y conceptos clave

En este capítulo se presentan las diversas perspectivas teóricas sobre el desarrollo regional, el mercado de trabajo y las trayectorias laborales. Para tal efecto, el primer apartado aborda los distintos modelos de desarrollo regional que desde la década de los cincuenta han constituido una serie de políticas industriales que son plasmadas en los territorios y que han redefinido las relaciones sociales, económicas y laborales. El objetivo de presentar las teorías sobre los polos de desarrollo, los enclaves productivos y la región global se asienta en la idea de problematizar conceptualmente la transformación en los estudios regionales y su realidad material asociada a la interpretación teórica y empírica de la región tabasqueña.

Por su parte, los enfoques sobre los mercados de trabajo que son expuestos a través de la teoría institucionalista, regulacionista y flexibilización laboral, trascienden más allá de la visión neoclásica basada en la existencia de agentes racionales cooperativos; para problematizar sobre los múltiples conflictos entre los actores económicos y la relevancia de los factores territoriales, tecnológicos, productivos y políticos que inciden en la formación del mercado laboral. En este sentido, la visión institucionalista se presenta como un referente que antecede a la teoría regulacionista, en el cual se expone como argumento principal la existencia de una serie de acuerdos, conflictos e instituciones entre los distintos actores económicos que se adscriben dentro del mercado laboral. En tanto, la teoría de

la regulación se presenta como un marco conceptual en el que convergen un conjunto de “categorías intermedias”, las cuales se problematizan y agrupan a través del concepto de *modo de regulación*.

Dicho concepto se constituye por categorías como el *modo de producción* (paradigma productivo), el *modo de regulación laboral* (*relación salarial*), los *regímenes de acumulación y demanda*; los cuales en conjunto contribuyen desde una mirada estructural el desarrollo teórico y empírico alrededor del estudio de la región y el mercado de trabajo. Por su parte, la perspectiva del modelo de *flexibilización laboral* se exhibe con el objetivo de comprender los cambios y características en las relaciones laborales y contractuales de las últimas décadas en el contexto neoliberal.

Por su parte, estos aspectos teóricos se asocian al abordaje de las trayectorias laborales dado que se asumen como parte de un puente teórico y analítico que articula los factores macro-meso estructurales (región y mercado de trabajo) con las características, agencia y marcos de acción de los trabajadores (recursos, estrategias, capacidades y oportunidades). Aunque los conceptos y categorías se construyen a través de un marco analítico que expone su articulación e interdependencia entre lo macro, meso y micro, en el caso del paradigma productivo regional se asume con un sentido jerárquico y como punto de partida de la investigación, dado que su relevancia en el desarrollo económico y productivo incide y explica la reestructuración del mercado de trabajo regional y las trayectorias laborales.

Conceptos sobre la región

Después de la crisis económica de 1929 y el inicio del periodo de la posguerra (1945) surgirían distintas interpretaciones teóricas sobre los modelos de desarrollo económico y regional. Las teorías más destacadas se centrarían en los trabajos de Perroux, Boudeville, Myrdal y Hirschman, los cuales se desarrollaron a través de un enfoque de corte schumpeteriano, keynesiano y marxista. Dichas teorías pondrían acento en las desigualdades económicas entre las regiones y países centrales y periféricos, en un contexto de limitada intervención estatal y hegemonía de los postulados económicos ingleses basados en el libre mercado (Merchand, 2007).

La propuesta teórica de los polos de crecimiento y desarrollo regional del economista francés Francois Perroux (1983) pone énfasis sobre las contradicciones basadas en la supuesta neutralidad y autoequilibrio de los mercados capitalistas plasmadas en las teorías económicas neoclásicas. Por lo que Perroux señala más que la existencia de un mercado cooperativo, autorregulado y equilibrado ha prevalecido un desequilibrio entre los países, regiones o localidades, debido a un conjunto de políticas industriales, intereses y conflictos entre los distintos sujetos sociales que coexisten en distintos espacios económicos (Correa, 2000).

En contra parte a la teoría neoclásica, esta teoría plantea que las dinámicas económicas regionales se apoyan en instituciones sociales como parte de un marco de arreglos duraderos que trascienden más allá de las coyunturas, fluctuaciones e intereses particulares de carácter político y económico. Asimismo, hace referencia sobre las desigualdades económicas entre las distintas regiones que responden a una lógica, en el que la regiones más industrializadas suelen obtener mayores beneficios y ventajas en la explotación y utilización de los recursos naturales, humanos (fuerza de trabajo) y comerciales en detrimento de otras regiones con menor infraestructura (Coraggio, 1972).

La viabilidad del polo de crecimiento y el desarrollo regional remite a la existencia de una política en el que el Estado asume centralidad tanto como inversor, promotor o regulador de la economía; la cual se reflejaría en la implementación del modelo de sustitución de importaciones en México, la creación de empresas públicas, mayor inversión estatal y la consolidación de un paradigma fordista basado en producciones a gran escala. Además de la implementación de una serie de políticas gubernamentales basadas en subsidios, tarifas, control de precios, incentivos fiscales y financieros, entre otros.

La “funcionalidad” de los polos de desarrollo regionales implica establecer una interconexión entre la producción situada en el territorio con el mercado interno (nacional) y externo (internacional). Además de acrecentar la capacidad instalada y promover la innovación tecnológica cuyos efectos implican por un lado un mayor crecimiento de unidades

productivas y generación de empleos y por otro, constituir una fuerza de trabajo más heterogénea en términos de conocimientos y salarios que se traduzcan en bienestar de la población. Esta teoría se enmarcaría en economías y políticas industriales en el contexto de los Estados-Nación; que vista desde una dimensión regionalizada se caracterizó por la existencia de un “pacto social” o un equilibrio de fuerzas entre capital y trabajo, en el que coexisten los intereses del Estado, las clases dominantes, los criterios del mercado y las reivindicaciones de la clase trabajadora.

En esta lógica, desde una perspectiva funcionalista, la instalación de una industria estratégica a nivel regional suele fungir como palanca de desarrollo y encadenamiento de otras actividades productivas en términos económicos, infraestructura, tecnología y protección social (Guillén, 2007). A través de los años, los polos de desarrollo se han visto en mayor medida en países con economías más heterogéneas en donde convergen el Estado y el sector privado, como actores clave en la planificación productiva que suele apostar por la creación clúster o proceso productivos más encadenados regionalmente.

En contra parte, los países con menor industrialización, retraso tecnológico y mayor dependencia a la exportación de materias primas se han enmarcado en economías de enclave, las cuales, más allá de detonar otras actividades productivas se ha caracterizado por la mono producción y subordinación hacia los mercados financieros de materias primas. Es el caso de algunos de los países de América Latina se observa que más que la creación de polos de desarrollo se ha distinguido por establecer proyectos regionales caracterizados por ser enclaves productivos.

Uno de los primeros análisis sobre los enclaves productivos en América Latina refiere a los trabajos de Henrique Cardoso y Enzo Falleto (2015). Estos autores, a través de la teoría de la dependencia desarrollaron un análisis estructuralista cuya reflexión pone acento alrededor de las configuraciones geopolíticas y económicas de los países periféricos caracterizados por un menor desarrollo industrial en comparación a los países centrales que cuentan con una mayor capacidad tecnológica, industrial y económica.

Desde esta visión, el enclave productivo se describe como un tipo de modelo de desarrollo constituido por los intereses de los países centrales y cuya formación representa la continuación de un modelo neocolonial basado en la producción y exportación de materias primas. Por lo que la viabilidad económica y productiva de los enclaves están determinados por la inversión extranjera y la demanda de los mercados internacionales; generando un proceso de mayor dependencia y limitada heterogeneidad en las económicas regionales.

Otra perspectiva que va más allá de los análisis estructuralista entre centro y periferia remite a Francisco Zapata (1977) cuya conceptualización de enclave productivo se basa en describirla como una forma de organización productiva territorial, en el cual existe una vinculación entre el “centro productor” (refinería, mina, puerto, etcétera) y los servicios urbanos que facilitan la reproducción de los trabajadores y sus familias (reproducción social). La dinámica del enclave se caracteriza por establecer un conjunto de relaciones sociales, culturales y económicas en espacios geográficos concretos, que en comparación con la teoría de la dependencia resalta los aspectos de corte meso o micro social en torno a los centros productivos y los sujetos sociales situados en una determinada región.

En varias regiones de América Latina, los enclaves productivos han sido administrados por los gobiernos nacionales orientando la producción para el mercado interno o externo. Parte importante de los enclaves se han gestado por medio de la inversión pública y un paradigma fordista caracterizado por empresas verticales con alto número de trabajadores para su operación (Contreras, 1998). Respecto a las condiciones tecnológicas y los perfiles de cualificación de los trabajadores dentro de los enclaves productivos se apoyan en una diferenciación en aquellos basados en productos primarios (agroindustria) que se han distinguido por tener un menor desarrollo tecnológico. Mientras que otros enclaves basados en industria pesada o de mayor escala (minería, hidrocarburos, acero) se observa una alta concentración de capital fijo y desarrollo tecnológico que configura una fuerza de trabajo mejor cualificada.

Parte sustancial de la implementación de los enclaves productivos en América Latina se articulan a la perspectiva teórica de los polos de crecimiento y desarrollo regional cuya lógica apela a la idea de crear un sector productivo que tiene el objetivo de generar otras actividades y desarrollo tecnológico tanto a nivel regional como interregional. A pesar de esto, un distintivo de los enclaves latinoamericanos indica que más que ser una palanca para la creación de otras actividades productivas ha generado un proceso de desarticulación en otros ámbitos económicos y limitando la generación de empleos. Además de acrecentar la dependencia económica y los riesgos provocado la pérdida de empleos y trabajos cuando los mercados atraviesan por una etapa de contracción (Gallagher y Zarsky, 2007).

Del mismo modo, las fluctuaciones en los mercados internacionales que determinan sobre un tipo de actividad productiva suelen debilitar el acceso o calidad de los servicios públicos y recreativos que proporciona la empresa a la población o sus trabajadores. Por su parte, la importancia de un centro productivo (ya sea por medio de una actividad concreta o presencia de alguna empresa) en la configuración de una región, ciudad o localidad ha establecido una diferenciación material y simbólica, en donde los trabajadores de los centros productivos adquieren mejores beneficios salariales y contractuales a diferencia de otros trabajadores adscritos a otros empleos o trabajos por cuenta propia (Belmont et al., 2017).

Otro punto sustancial de los enclaves refiere a la construcción de grupos de poder como los dueños o administradores de las empresas, las organizaciones sindicales y los gobiernos locales y nacionales. Dichos grupos han establecido ciertas normas o arreglos que se manifiestan a través de mecanismos de cooperación y conflicto que se gestan tanto en el espacio de la empresa como en el social (De la Peña, 1993). Una de las particularidades de los enclaves productivos es que suelen atravesar por una etapa de debilitamiento económico asociado a sus patrones de acumulación de capital y reproducción, derivado de las crisis de los mercados,

declive de los paradigmas productivos, la correlación de fuerzas entre capital y trabajo y las políticas económicas neoliberales (Palermo, 2012).

En tanto, desde la década de los ochenta con la consolidación del modelo neoliberal y la capacidad de deslocalización del aparato productivo de las empresas se ha acuñado conceptualizaciones enmarcadas en la globalización económica y la expansión territorial del capital. Los conceptos de polos de desarrollo y enclaves productivos que han sido principalmente problematizados durante el modelo de sustitución de importaciones, es con la globalización económica que el concepto de región global ha planteado una perspectiva analítica que más allá de analizar la región como un espacio físico aislado, se contempla como regiones que están interconectadas a la economía global que incide en el territorio, la economía y el trabajo a nivel local.

En este sentido, los signos de agotamiento en distintos países de América Latina como México, Argentina y Brasil asociados al déficit fiscal, el desequilibrio de las exportaciones respecto a las importaciones, la caída del consumo y la producción han representado las principales razones en la reorientación de las políticas económicas, productivas y regionales de los gobiernos nacionales. Por lo que una de las críticas al modelo de industrialización por sustituciones se centró en su mercado interno cuya protección estatal y escasa competencia al comercio exterior derivó en un desfase tecnológico y debilitamiento del aparato productivo de los países periféricos (Dosi, 2003).

Las crisis económicas estructurales asociadas a un contexto de conflictos geopolíticos entre los países petroleros y los problemas internos justificaron la apertura de los mercados financieros y comerciales, la privatización de las empresas públicas, la disminución del gasto público y la flexibilización de los marcos jurídicos orientados a la inversión del capital privado y extranjero. En esta lógica, las políticas regionales antes centradas en los gobiernos nacionales delegaron cierta autonomía a los gobiernos estatales (provincias, departamentos) para establecer políticas económicas y productivas que atrajeran las inversiones privadas a través de un conjunto de ventajas comparativas y competitivas de sus territorios.

Mientras que desde la perspectiva neoclásica se ha cuestionado los alcances de las políticas de desarrollo regional endógeno (mercado interno), dado a que las regiones no han superado sus problemas de atraso educativo y pobreza. Este enfoque sustenta que dichas problemáticas se originan de la falta de infraestructura, innovación tecnológica y capital humano que cuente con mayores destrezas y conocimientos para el trabajo. Por lo que se plantea que la participación del capital privado potencialice las capacidades endógenas de los territorios (recursos naturales y fuerza de trabajo) junto con los componentes exógenos incorporados a través de la inversión financiera y el equipamiento de elementos tecnológicos de punta (Manet, 2014).

El desarrollo social y económico más que ser incentivado por el Estado es concebido por medio del mercado y la inversión privada. En esta lógica, el Estado más que ser un actor ausente ha cumplido un rol de crear las condiciones propicias para la inversión de los capitales nacionales y extranjeros. En esta línea, los distintos niveles de gobierno se enmarcan en los lineamientos internacionales fundados en establecer las ventajas comparativas que se expresan en los incentivos fiscales, acceso a los recursos naturales, la promesa de la “paz laboral”, la certidumbre de inversiones y la especialización de la fuerza de trabajo por medio de un sistema educativo acorde a las necesidades del mercado y las empresas.

Las localidades, regiones y países compiten por atraer inversiones a largo plazo que garanticen la generación de empleos y el crecimiento económico. De igual forma, los cambios de carácter político que son manifestados a través de la apertura comercial y la liberación financiera convergen con el agotamiento del paradigma productivo fordista al modelo de producción flexible. La ruptura o declive del esquema fordista ha delineado nuevas estrategias de regionalización, en la que ya no sólo se basan en la idea de un “centro productor” o la empresa vertical, sino que han constituido como ejes rectores otros núcleos económicos; basados en una red de coordinación territorial entre pequeñas y medianas unidades productivas que por medio de un marco institucional y político han articu-

lado los intereses locales con la dinámica de globalización económica de forma más acelerada (Alburquerque, 2004).

Una visión más crítica sobre los procesos de globalización económica y las desigualdades regionales de América Latina refiere a la obra de Immanuel Wallerstein (2004), en que plantea este fenómeno como un proceso histórico del sistema capitalista mundial que se cimentó en la división internacional del trabajo que se ha agudizado en el contexto de globalización neoliberal. En tanto, Mariestella Svampa (2013) señala que América Latina ha atravesado por un proceso de “reprimarización” de sus economías que han sido sustentadas en la extracción de materias primas que a partir de nuevos recursos tecnológicos ha aumentado los niveles de producción en áreas como la minería y los hidrocarburos, lo cual ha generado nuevas formas de acumulación por desposesión y formas de dependencia (Harvey, 2004).

Desde esta mirada, el Estado ha transitado del “Consenso de Washington” caracterizado por la apertura comercial al “Consenso de los Commodities” que pone en el centro una lógica financiera de las materias primas a través de los mercados internacionales, al igual de nuevas formas de expansión territorial por parte de las compañías nacionales o transnacionales. En este sentido, los gobiernos neoliberales han desplegado una serie de concesiones que facilitan las inversiones nacionales y extranjeras. En tanto, los gobiernos denominados “progresistas” (socialdemócratas) han mantenido un rol moderadamente regulador con el objetivo de acrecentar las regalías para las finanzas públicas y la obtención de recursos como formas redistributivas. A pesar de esto, se han enmarcado en proceso de regionalización similar a los gobiernos neoliberales basados en garantizar las inversiones a través de políticas regionales acordes a la demanda global.

Otro elemento del proceso de globalización en las políticas regionales corresponde a un sistema de integración cuya lógica parte en considerar que el motor para el desarrollo social y económico no reside en el Estado, sino en el mercado e instituciones regionales, nacionales y supranacionales que responden según las pautas que marquen los mercados mundiales.

La Comunidad Económica Europea, el Mercosur o el TLCAN son ejemplos de acuerdos entre los países que impactan en las dinámicas de las regiones. La integración regional establece regulaciones basadas en una supuesta cooperación en temas como el libre intercambio de productos, flujo de capitales y tecnologías. Además, regímenes aduaneros, financieros y monetarios favorables a la exportación e importación (Malamud, 2011). Un aspecto clave para la integración regional se apoya en la idea de crear legislaciones laborales que faciliten la inversión, la productividad, la estabilidad social, acceso a nuevas tecnologías y conocimientos. Estos marcos jurídicos se articulan al modelo de producción flexible y precarización de las condiciones de empleo, en el cual los capitales sugieren la ausencia de organizaciones sindicales, la presencia de trabajadores polivalentes y salarios bajos con el objetivo de generar más empleos formales (Haesbaert, 2019).

Cabe decir, que la comprensión de los conceptos regionales se asocia a la existencia de diversos tipos de mercados de trabajo que son configurados por diversos aspectos de carácter político y económico que rigen en el territorio y los sujetos sociales que convergen en este. En este sentido, la perspectiva regional y los mercados de trabajo más que establecer un análisis separado se asocia los componentes físicos de un territorio con los aspectos sociales, lo que permite un mayor entendimiento de los fenómenos de un espacio determinado. Así, los conceptos y teorías sobre región vinculadas a las teorías sobre los mercados de trabajo toman pertinencia, debido a que ambas miradas contemplan el territorio, los sujetos sociales, la economía y los paradigmas productivos que inciden en las trayectorias.

Enfoques sobre el mercado de trabajo

Las principales corrientes teóricas sobre el mercado de trabajo se han planteado desde los enfoques de la economía clásica y neoclásica (Adam Smith, David Ricardo y Gary Becker), la marxista (Hyman, Braverman, Bowles y Gintis), la institucionalista (Kerr, Dunlop, Piore y Doeringer), al igual de la teoría regulacionista (Boyer, Lipietz, Saillard, Aglietta y

Neffa) y del modelo de flexibilización laboral impulsado por organismos económicos internacionales y analizado por diversos científicos sociales (Piore, Sabel, De la Garza, Sotelo, Coller).

La teoría neoclásica basada en el enfoque del libre mercado y el capital humano han planteado el funcionamiento del mercado de trabajo a través de la existencia de agentes racionales (trabajadores y empleadores) que, a partir de la toma de decisiones basadas en la maximización de beneficios económicos mutuos, logran el equilibrio entre las necesidades de los individuos y el mercado. Esta perspectiva contempla al individuo como un sujeto central enfocado en el progreso social y al mercado como un ente “autorregulador” que posibilita el crecimiento económico, el desarrollo tecnológico, el acceso a mercancías y la generación de empleos.

El concepto de capital humano remite a la idea de que los individuos acumulan una serie de habilidades y conocimientos que contribuyen a mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. Por su parte, los demandantes de la fuerza de trabajo están interesados en contratar a trabajadores con mayor formación, conocimientos y habilidades, dado que parte del supuesto que ante una mayor cualificación se genera un efecto multiplicador caracterizado por el aumento de la productividad, calidad, innovación y satisfacción en el trabajo (Becker, 1993).

La viabilidad y crecimiento del mercado de trabajo supone que cada individuo busca obtener sus propias ventajas sin la existencia de reglas o regulaciones del Estado, lo cual se basa en un cálculo racional y un marco común centrado en el mercado. La intervención del aparato estatal en la economía distorsiona la libre competencia generando efectos negativos en el empleo. En esta línea, la presencia de las organizaciones sindicales que al monopolizar la oferta de trabajo y obtener una serie de “privilegios” contractuales obstaculizan el auto equilibrio del mercado, al igual de generar una cultura de conformidad, pasividad e improductividad en el trabajador.

En contra parte, la “teoría institucionalista” o también denominada “relaciones industriales” representa una respuesta a los enfoques clásicos y neoclásicos. Dicha teoría surgida en el contexto de proliferación de

los Estados-Nación en la década de los cincuenta plantea como principales críticas la supuesta elección racional de los agentes económicos y el autoequilibrio del mercado. Desde esta perspectiva, se afirma que los agentes económicos más que ser sujetos racionales y homogéneos que han interiorizado las reglas del mercado y que están en igualdad de condiciones, son individuos que carecen de las mismas oportunidades en términos de acceso a la información, condiciones educativas y económicas que le permitan acceder a un empleo libremente. Del mismo modo, se cuestiona la idea en donde los agentes económicos se despliegan individualmente y se coordinan bajo las reglas del mercado. A diferencia de esto se argumenta que el mercado de trabajo más que ser un conglomerado de acciones individuales está mediado por diversos intereses económicos y conflictos entre capital y trabajo (Toharia, 1983).

Desde esta mirada su tesis versa en la idea de que las formas de acceso y salida al mercado laboral, los tipos de remuneración y la seguridad social no están regidas por las reglas del libre mercado, sino en las particularidades de cada espacio productivo y las normas institucionales que se implementan en un determinado momento histórico. Para este enfoque, las instituciones creadas por el Estado, las empresas y los colectivos de trabajadores contribuyen a la explicación del mercado laboral que más allá de la oferta y la demanda desde un cálculo racional económico (Pries, 2000).

Dentro de este enfoque, Clark Kerr y John Dunlop figuran como los principales exponentes, en el que ambos argumentan que los trabajadores y los empleadores suelen enmarcarse en una disputa abierta o velada por obtener mejoras salariales. Manifestando que tal disputa que es mediada a través de la construcción de normas y prácticas institucionales que permiten un marco de coexistencia entre capital y trabajo, configurando mercados laborales en distintos segmentos laborales y salariales que son definidos por el tipo de ocupación o rama productiva (Fernández, 2012).

Clark Kerr señala que los trabajadores compiten en diversos segmentos del mercado laboral, lo que implica que su análisis debe partir de un

estudio empírico que compare, particularice y segmente las características de las empresas, los sectores productivos, los oficios y las culturas laborales que se inscriben en distintos espacios geográficos. A diferencia de la teoría del capital humano que resalta las decisiones racionales y el supuesto interés compartido entre empleadores y trabajadores; la teoría institucionalista describe que el supuesto equilibrio está minado de origen, al considerar que los trabajadores suelen estar en desventaja respecto a los empleadores, los cuales gozan de mayores ventajas al controlar el acceso al empleo y la definición del salario.

De igual manera, apuntan que los trabajadores más que encontrar el empleo ideal (elección racional) están sujetos al “mínimo satisfactorio” debido a las limitadas oportunidades que pudiese otorgar el mercado laboral. Al igual de señalar que los mismos trabajadores suelen estar poco informados de las alternativas y posibilidades de empleo. Clark Kerr utiliza el concepto de “balcanización” para explicar las particularidades y segmentos del mercado laboral. En dicho concepto resalta las particularidades culturales de los trabajadores y empleadores, sus mecanismos de organización y el rol del Estado como mediador entre los diversos agentes económicos en una empresa o territorio.

También refiere a la existencia de un mercado interno y externo, en donde el primero se caracteriza por implementar reglas institucionales al interior de la empresa, en el cual suele contar con trabajadores de formación media y alta (cualificación) que se mueven y compiten por los mejores puestos de trabajo. En tanto, el mercado externo se caracteriza por atraer a trabajadores con menor formación, que suelen ubicarse en la base de la pirámide ocupacional con salarios y puestos inferiores (Detler y Martín, 2005).

En el caso de John Dunlop (1958), parte de una perspectiva similar al señalar que el mercado laboral se configura de forma dicotómica entre “un núcleo económico y periférico”. La diferenciación entre éstos parte de las trayectorias industriales y tecnológicas de cada sector o país, en el que el núcleo se ejemplifica en las naciones con mayor desarrollo mien-

tras el periférico remite a los países con menor avance industrial. A nivel sectorial, el núcleo remite a empresas con mayor acceso al mercado, uso de tecnologías de punta y proveedor de mejores prestaciones laborales. Mientras la periferia se conforma de pequeñas empresas, un mercado limitado, poca innovación tecnológica y salarios inferiores (Wood et al., 1975).

A esto se agrega que parte sustancial de las relaciones industriales cumplen tres funciones básicas. 1) Configura un sistema de acuerdos y obligaciones entre los trabajadores, empresarios y gobierno; resaltando a las instituciones del Estado como un agente con poder y capacidad de mediación. 2) Define los marcos de conflictividad entre trabajadores y empresarios que controlan las incertidumbres, diferencias y frustraciones que son parte inherente del proceso de industrialización. 3) Y establece un marco legal basado en normas, prácticas y reglamentos, en donde los trabajadores y empleadores utilizan los canales de comunicación o institucionales del Estado (López, 2003).

Esta lógica tripartita define la segmentación del mercado laboral y una estructura salarial que se centra en la existencia de actores clave (empresarios, sindicatos y Estado) que por medio de la construcción de acuerdos que logran determinar ciertos parámetros salariales. Dichos acuerdos posibilitan la remuneración de ciertos “agrupamientos laborales” (oficios o profesiones) de determinadas localidades geográficas y productivas. Y aunque Dunlop reconoce que parte de la explicación de las condiciones salariales está influenciada por la demanda y la capacidad productiva del capital, no deja de resaltar que parte sustancial se condiciona a los mecanismos institucionales; traducidos en “consensos”, obligaciones y derechos que se interiorizan los actores económicos dentro de las relaciones industriales.

Unos de los continuadores a las teorías de Kerr y Dunlop se observa en los trabajos de Michel Piore y Peter Doeringer (1983). Estos autores definen el concepto de “mercados de trabajo duales” que son caracterizados por la existencia de mercados primarios y secundarios. El primero,

pone en relieve la existencia de empresas con alta tecnología y capacidad de inversión, la cual estructura un mercado basado en una fuerza de trabajo estable y de mayor cualificación. El segundo, se sitúa en empresas limitadas en tecnología, fuerza de trabajo con baja cualificación, salarios inferiores e inestabilidad laboral. Este enfoque similar al concepto de “balcanización” de Kerr posteriormente se identificaría como la base de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo.

Parte del funcionamiento de los mercados de trabajo duales es replanteado por Michel Piore al señalar que dentro del mercado primario se sitúa un segmento de trabajadores de “cuello azul y blanco”. Las características de los trabajadores de cuello azul se manifiestan por tener puestos manuales de menor escolaridad y mayor rotación. En cambio, los trabajadores de cuello blanco se expresan en sectores de profesionistas con puestos de dirección, salarios altos y movilidad ascendente. El segmento del mercado primario repercute en la permanencia en el empleo, dado que los trabajadores de cuello azul están a merced a las fluctuaciones de la demanda y la producción. Mientras que los trabajadores de cuello blanco terminan siendo un “activo” que le proporciona mayor estabilidad, debido a su relevancia en el proceso de trabajo, la inversión realizada por la empresa entorno a su formación o por su propio conocimiento (Piore, 1983).

Otros autores contemporáneos adscritos a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo afirman la existencia de diversos tipos de aspectos que contribuyen a la fragmentación: 1) el tipo de rama o actividad productiva, 2) el reconocimiento profesional dentro de la división del trabajo y la valoración del título educativo, 3) las capacidades de negociación colectiva (sindicatos) y, 4) los factores macro económicos que inciden en la redistribución de la renta de cada país a través de los salarios y la seguridad social (Fernández, 2012 y Pries, 2000).

En relación con los cuestionamientos hacia la teoría institucionalista se centran en señalar que su análisis se desarrolla en el contexto de mediados del siglo xx dentro del modelo de producción en masa fordista-taylorista

y un Estado benefactor garante de ciertas protecciones salariales que actualmente se diluye. Otro cuestionamiento refiere a que el actual mercado laboral se define por su heterogeneidad, condición que al plantearse desde una perspectiva dicotómica o dualista basada entre mercado primario o secundario limita la capacidad de análisis.

A pesar de esto, sus contribuciones teóricas en el contexto actual se enmarcan en comprender la configuración del mercado laboral más allá de variables económicas y la supuesta ausencia de conflictos, sino en la importancia de los sujetos sociales y características productivas que permiten los acuerdos institucionales que se establecen entre empleadores, trabajadores, sindicatos y el Estado. Otro punto relevante se observa en su marco analítico sobre los mercados internos y externos de trabajo que posibilita reflexionar y contrastar los sectores productivos y geográficos diferenciados, al igual de resaltar las particularidades en las condiciones laborales de los trabajadores de los sectores públicos y privados.

Y aunque la teoría institucionalista estableció una perspectiva crítica sobre las ideas económicas neoclásicas y ofreció un marco explicativo que resalta la existencia de normas institucionales que median el conflicto entre el Estado, el capital y el trabajo. Es para la década de los setenta que la teoría de regulación asumió parte de sus elementos teóricos desde una perspectiva que contempla múltiples dimensiones en los albores de las políticas neoliberales, lo cual vino a sumar una visión que articula un conjunto de aspectos desde una dimensión de escalas (macro, meso y micro) y categorías asociadas a la economía, la política y la tecnología, entre otras.

La teoría de la regulación surge en los años setenta como una alternativa a los fundamentos económicos neoclásicos teniendo como principales pensadores a Robert Boyer, Alain Lipietz, Yves Saillard y Michel Aglietta (1996). Sus diversos enfoques coinciden en un contexto de “crisis estructural” del capitalismo a nivel global generada por la disminución

de los precios internacionales del petróleo,⁵ la inflación de las economías de corte proteccionista, la caída de la demanda y el inicio de las políticas neoliberales (Gajst, 2010). Sus bases teóricas toman aspectos del pensamiento de Marx sobre los ciclos económicos del sistema capitalista y sus distintas etapas de crecimiento, auge, decrecimiento y crisis.

La perspectiva marxista se adhiere a un enfoque histórico que contemplan los diversos aspectos que describen la evolución de los modos de producción, los cambios tecnológicos, la organización del trabajo y la capacidad de demanda de cada país. De igual forma, la historiografía de la Escuela de los Annales (March Bloch, Lucien Febvre y Fernand Braudel) han contribuido al análisis regulacionista. En esta corriente se contemplan las transformaciones en la regulación del trabajo como un “proceso histórico” que articula los distintos periodos de crecimiento y crisis económicas con los mecanismos institucionales, los paradigmas productivos, el grado de conflictividad y coexistencia entre los agentes económicos (Boyer, 2014).

Otros elementos que abonan a esta perspectiva teórica se encuentran en los planteamientos de Keynes y Kalecky en torno a su crítica al equilibrio de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo. Adverso a la postura neoclásica, la teoría regulacionista se adscribe a la idea keynesiana de que el mercado laboral está mediado por una serie de formas o prácticas institucionales, en donde los salarios más que determinarse exclusivamente por las variables económicas está constituido por la intervención del Estado y otros sectores sociales y económicos (empresarios, obreros, campesinos, profesionistas, sindicatos y gobiernos), los cuales establecen compromisos que convergen con los paradigmas productivos, los regí-

⁵ En 1973, los países miembros de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) estableció una guerra comercial con las naciones occidentales a través de un embargo. Esta medida provocó un fuerte efecto inflacionista y una disminución de la actividad económica de los países afectados. Otros de los efectos de esta crisis fue el aumento del desempleo y menor crecimiento económico derivado la caída de los precios del barril de crudo.

menes de acumulación de capital, la producción y la reproducción de la fuerza de trabajo.

La teoría de la regulación se aleja del keynesianismo en el sentido de que el Estado no sólo se considera como el único ente que determina la estructura del mercado laboral, sino por la existencia de múltiples factores que pasan desde las condiciones geográficas y la utilización de los recursos naturales de un territorio, el tipo de producción y capacidad tecnológica dentro del mercado nacional e internacional, el equilibrio de la tasa de ganancia y demanda (consumo), al igual de la estructura de empleos y salarios que dan coherencia a un sistema económico y productivo (Neffa, 2006).

El institucionalismo norteamericano de Kerr y Dunlop representa otro elemento analítico dentro de este enfoque, al considerar como parte sustancial de la explicación del mercado laboral, el rol de las instituciones y la construcción de normas, reglas y acuerdos entre el Estado y los agentes económicos. Señalando que dichas instituciones han sido construidas a partir de un proceso paulatino que ha posibilitado un marco de reconocimiento al conflicto y la colaboración, en la cual éstas fungen como un mecanismo de resolución o regulación entre capital y trabajo (Boyer y Saillard, 1996).

Aunque los postulados de la regulación se apoyan en una serie de categorías intermedias (Tabla 1) que amplían su análisis más allá del mercado laboral es a través de los conceptos de “relación salarial y modo de producción” que abre un campo de análisis para los estudios laborales. En este sentido, la visión regulacionista utiliza y articula los conceptos de *modo de regulación*, *régimen de acumulación y demanda*, *relación salarial* y *modo de producción* como columna vertebral para la comprensión del conjunto del mercado de trabajo, la estructura del empleo, las condiciones salariales y la seguridad social de los trabajadores.

Tabla 1.
Elementos clave de la teoría de la regulación

Categorías intermedias	Ideas principales	Elementos empíricos
Modo de Regulación	Se conceptualiza como un conjunto de procedimientos y formas institucionales que regulan las contradicciones entre capital y trabajo. El modo de regulación expone la viabilidad y crisis de un modo de producción que se articula al régimen de acumulación de capital y la reproducción de la fuerza de trabajo.	– Organización productiva (paradigma productivo). – Políticas de Estado. – Empleo y salarios. – Agentes económicos y mercado de trabajo. – Régimen de acumulación y demanda. – Formas de competencia del mercado. – Sistema internacional. – Sistema monetario.
El Estado	Se plantea como la principal organización política y jurídica que funge como mediador de los compromisos institucionales y conflictos entre los distintos agentes económicos (compañías, trabajadores, sindicatos y gobiernos). El estado más que asumirse como un “administrador de los intereses del capital” se contempla como un campo de disputa constante.	– Promover el crecimiento económico e intercambio mercantil. – Regula las relaciones laborales entre los trabajadores asalariados y compañías. – Establecer mecanismos fiscales e inversión pública. – Incentiva la inversión nacional y extranjera. – Garantiza la seguridad social.

Continuación Tabla 1.

Categorías intermedias	Ideas principales	Elementos empíricos
Modo de Producción (Paradigma Productivo)	Hace referencia a una perspectiva marxista que considera la relación dialéctica de la organización productiva y el desarrollo de las fuerzas productivas (estructura productiva) con la acumulación de la tasa de ganancia (capital-plusvalor) y la reproducción de la fuerza de trabajo a través del salario, el empleo y la seguridad social. La crisis y emergencia de un modo de producción no es un evento espontáneo, sino se analiza como un proceso paulatino que expone las contradicciones de la coherencia productiva, la tasa de ganancia y la organización productiva.	– Organización productiva y coordinación de las unidades productivas (empresas). – Equilibrio o crecimiento de la producción, comercio y tasa de ganancia. – Relación salarial y seguridad social. – Políticas industriales y educativas. – Recursos tecnológicos y productivos. – Trabajo y saberes profesionales. – Infraestructura, capacidad instalada y volúmenes de producción.
Relación Salarial	Regula los conflictos entre capital y trabajo a través de un conjunto de reglas, acuerdos y compromisos de carácter jurídico y político. La generación de empleos y salarios no sólo se regulan a través de la dinámica del mercado, sino en la capacidad de negociación de los agentes económicos y la coherencia productiva de un sector, país o región que permite la reproducción de capital.	– Marco jurídico laboral. – Marcos contractuales. – Arreglos corporativos. – Comisiones mixtas. – Salario mínimo. – Seguridad social. – Jornada de trabajo. – Derecho a huelga. – Contratación. – Despidos. – Capacitación laboral. – Competencias laborales. – Certificaciones. – Patrón de bienes de consumo.

Continuación Tabla 1.

Categorías intermedias	Ideas principales	Elementos empíricos
Régimen de Acumulación y Demanda	Se presenta como un esquema que expone el crecimiento de un sector o el conjunto de la economía nacional que posibilita la acumulación de capital y reproducción de la fuerza de trabajo.	– Indicadores de crecimiento. – Niveles de productividad. – Tasa de ganancia. – Generación de excedente (plusvalor).

Fuente: Elaboración propia con base en los autores Aglietta, 1991, Boyer, 2014, Saillard, 1996, Gajst, 2010 y Neffa, 2010.

El *modo de regulación* remite a la existencia de un grupo de agentes económicos y sociales que logran determinados acuerdos que garantizan ciertas “regularidades” del modelo económico, con el objetivo de facilitar la reproducción de capital y la fuerza de trabajo. Dicha regulación define los marcos de acción de los sujetos sociales, grupos o individuos, que a través de las reglas o acuerdos institucionales se logra establecer una “coherencia productiva”. Esta coherencia se basa en la existencia de un régimen de acumulación de capital que es garantizado por un paradigma productivo-económico a la par de ciertos satisfactores sociales en sectores de la población (especialmente en los trabajadores asalariados).

Para tal propósito, el *modo de regulación* implica la construcción de instituciones que se articulan al sistema monetario (nacional e internacional) con el objetivo de garantizar una correlación entre ganancia, productividad, salarios y consumo de la población. De igual manera, se apunta que, aunque el Estado en apariencia sólo representa ser un promotor de los intereses económicos de las élites políticas y empresariales, se contempla como un campo de disputa; en el que se impulsan o frenan los compromisos sociales a través de una *relación salarial* que proporciona ingresos mínimamente satisfactorios y protección social por medio de los servicios de salud, educación y jubilación.

La *relación salarial* describe la evolución histórica de la regulación laboral de cada país respecto a las condiciones jurídicas y los acuerdos políticos, en el que se definen los marcos de cooperación o conflictividad entre trabajadores y empresarios. Es aquí en donde el Estado se asume como una institución que juega un papel importante de mediador. En este sentido, para Boyer (2014) y Neffa (2006), el contexto institucional, el reconocimiento del Estado y la interlocución de los múltiples actores económicos ha permitido el derecho a la sindicalización, la huelga y la indexación del salario, al igual del reconocimiento de los puestos y profesiones que se insertan en los segmentos del mercado laboral.

La noción de *relación salarial* se articula al *modo de producción* cuya influencia marxista plantea la existencia de distintos factores que permean en las dinámicas de los paradigmas productivos y las relaciones laborales. Dichos factores se presentan a través de los antagonismos e intereses de clase entre capital y trabajo, los procesos de organización productiva, los marcos de negociación dentro la legislación laboral y los avances o retrocesos de los paradigmas técnicos-económicos que inciden en la configuración de los saberes de los trabajadores.

La crisis de los paradigmas productivos (modos de producción) generan un conjunto de contradicciones que impacta en la *relación salarial*, *el régimen de acumulación* y *demanda*. En este aspecto, el agotamiento paulatino o la ruptura del paradigma productivo que es reflejado en la disminución de los volúmenes de producción, el aumento de los costos de operación, las complicaciones en la comercialización de bienes y servicios. Además del deterioro de la infraestructura productiva debilitan la generación de empleos y permanencia de los niveles salariales y consumo (Neffa, Paningo y López, 2010).

Al mismo tiempo, el debilitamiento del paradigma productivo y la *relación salarial* redefinen el *régimen de demanda* a través de la caída del consumo en el mercado y el *régimen de acumulación* por medio de la disminución de la tasa de ganancia, la reproducción del capital físico y financiero. En esta perspectiva, los regulacionistas señalan que el *modo*

de producción junto a otros aspectos (categorías intermedias) cimentó un régimen de acumulación basado en un paradigma productivo (fordista) que permitió la distribución del ingreso y las relaciones salariales más estables; que se contrastan en el modelo neoliberal de corte financiero y los nuevos paradigmas productivos basados en tecnologías de la información, sistemas digitales, automatización y pérdida de los arreglos institucionales derivado de la flexibilización laboral (posfordismo) y el debilitamiento de los sindicatos en el contexto neoliberal.

Por su parte, la teoría de la regulación ha enfrentado algunos cuestionamientos sobre su supuesta visión funcionalista de corte parsoniana, en la cual las instituciones si bien asumen ser un espacio para la conflictividad entre capital y trabajo, en algunos países y principalmente desde el Estado, se han implementado legislaciones laborales en donde la participación de los trabajadores y los sindicatos están ausentes. Del mismo modo, algunas investigaciones basadas en la idea de los modelos productivos han sesgado la heterogeneidad de las formas de organización productiva de cada rama o región (Katz, 1992).

Otros autores refieren que, si bien existe un interés de los regulacionistas por abordar la situación de países periféricos durante décadas sus postulados se construyeron en países centrales e industrializados alejados de las características latinoamericanas. Asimismo, se afirma que sus marcos teóricos y metodológicos se acotan a factores estructurales que desvalorizan la capacidad de agencia de los sujetos y su subjetividad. Además de que la regulación del conflicto que es interpretada como un pacto entre el Estado, las empresas y los sindicatos, actualmente pierde fuerza ante el dominio de las políticas neoliberales y la ausencia de un sindicalismo capaz de frenar la precarización del trabajo (De la Garza y Hernández, 2017).

En contra parte, otros autores refieren la relevancia de la teoría de la regulación se presenta en un marco analítico y metodológico que aborda la transformación paulatina de las economías globales y su impacto diferenciado en cada país. Asimismo, señalan que sus enfoques evitan análisis

coyunturales para precisar las rupturas o continuidades de un modo de producción (paradigma productivo) y su impacto en la estructura del empleo y las condiciones de trabajo desde una visión de largo plazo (Neffa, 2006).

Aunado a esto, otras aportaciones refieren a la existencia de un marco analítico que articula distintas *categorías intermedias*. En este sentido, el análisis del *modo de producción* proporciona un panorama que problematiza sobre las transformaciones en el *paradigma productivo regional* y sus efectos alrededor de las relaciones laborales y contractuales que se gestan en el mercado de trabajo (*relación salarial*). En la misma línea, el concepto de *relación salarial* representa una mirada que analiza los cambios en los marcos de negociación (*modo de regulación*), la redefinición de las reglas y arreglos corporativos en la región y la correlación de fuerzas entre los distintos agentes económicos.

Estas categorías paralelamente se enmarcan en problematizar sobre el modelo de flexibilización laboral que ha tomado mayor fuerza desde la consolidación de las políticas neoliberales y los cambios en las relaciones laborales y contractuales en los últimos años. Este abordaje pone en relieve nuevas formas de participación del Estado en la economía y las relaciones laborales en un contexto de mayor precariedad e inestabilidad en el empleo. Entre los primeros autores que han acuñado esta perspectiva están Piore y Sabel (1990), los cuales problematizaron este concepto a través de lo que denominaron la “segunda ruptura industrial” caracterizada por el debilitamiento de una fase de crecimiento económico basado en una producción en masa, la cual para entonces ya presentaba problemas de desempleo en Europa y otras partes del mundo.

La perspectiva de Piore y Sabel parte en señalar que durante décadas el modelo de producción en masa también posibilitó un consumo masivo en sectores de la población trabajadora; cuya existencia se apoyó en “un marco institucional” que creó una serie de mercados internos basados en puestos de trabajo fijos, salarios estables y una producción en masa que permitió la reproducción social y del capital. Este “marco institu-

cional” permitió relaciones laborales con cierta “rigidez” en las funciones de los puestos de trabajo y una producción en serie en periodos de tiempo más largos. Estas relaciones pasaron de la existencia de trabajadores enmarcados en una sola función a cumplir actividades polivalentes cuyos conocimientos y habilidades requerían de una mayor diversidad en beneficio de la producción más heterogénea.

Las formas de organización del trabajo comenzaron a transitar de producciones más largas y de gran escala a producciones más corta en tiempo y cantidad, creando una diversidad de productos y mercancías que a su vez modificaron las prácticas de consumo de la población. Estos cambios constituyeron una redefinición en las relaciones entre capital y trabajo que implicó nuevas formas de recualificación, descualificación o polarización en los saberes de los trabajadores. Los sindicatos acostumbrados a negociar bajo el esquema de producción fordista-taylorista ahora con el modelo de flexibilidad laboral se encaminaron en un “nuevo marco institucional” basado en un régimen que facilitaría la contratación y el despido de los trabajadores.

De igual forma, las funciones de los puestos de trabajo e indicadores de productividad implicarían un nuevo escenario político, laboral y salarial más complejo en comparación al antiguo modelo implementado en el contexto de la política de sustitución de importaciones y el empleo estable. Es desde esta lógica, que el nuevo marco institucional derivado de la segunda ruptura industrial estableció transformaciones en los marcos jurídicos laborales que se reflejó en los esquemas contractuales más flexibles y criterios salariales basados en indicadores productivos que iban más allá de la definición del puesto y el salario establecidos en los convenios colectivos.

En este contexto, un conjunto de organismos internacionales como el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) instituirían y promoverían el concepto de flexibilización laboral como una

política empresarial. Aunque su definición considera distintos aspectos su carácter general responde a ser una alternativa a la idea de la “rigidez” de los mercados laborales y la intervención de los sindicatos en el proceso de trabajo.

Tal perspectiva asume que los mercados constituidos dentro del modelo fordista o keynesiano consolidaron un sistema jurídico-administrativo y técnico-organizativo, que a finales del siglo xx mostraba signos de agotamiento ante los nuevos avances tecnológicos y el crecimiento de la apertura comercial. La rigidez de las funciones laborales y la participación sindical en la definición de puestos y salarios limitarían la inversión y el crecimiento del empleo tanto en los países industrializados como en vías de “desarrollo” (Ibarra y González, 2010).

A principios de los ochenta estos organismos internacionales debatieron sobre los problemas del paro involuntario y sus principales razones. La reflexión se enmarcó en el contexto de la crisis petrolera de 1973, el endeudamiento de las empresas públicas, la falta de crecimiento económico y el déficit en las finanzas de los Estados-Nación. Los principales planteamientos giraron alrededor de tres características dentro de los denominados mercados laborales rígidos: 1) los sistemas de producción en grandes unidades, 2) la organización del trabajo y 3) los marcos jurídicos y administrativos.

Es a partir de la década de los setenta los *sistemas productivos* han experimentado un proceso de reconfiguración derivado de la modernización de la robótica, la informática, la automatización y los sistemas digitales. Afirmando que dichos avances han contribuido a la implementación de procesos más flexibles, lo que a su vez permite la creación de mercancías y servicios más diversificados. Los postulados del modelo de flexibilización laboral señalan que la rigidez de los sistemas productivos fordistas, los mercados protegidos y la ausencia de competencia internacional, son las principales razones que limitan el desarrollo científico-tecnológico y la productividad de las empresas (Chávez, 2001).

Desde esta perspectiva, los cuestionamientos sobre la rigidez de la *organización del trabajo fordista* se focaliza en la existencia del perfil de trabajador delineado en la lógica de puesto-salario, dado que la reconfiguración de los sistemas productivos flexibles y el surgimiento de un mercado de bienes y consumo más heterogéneo; demandan un amplio abanico de saberes y una cultura laboral basada en un trabajador multifuncional (Dean y Bueno, 2011). La OCDE (2005) ha trazado la idea del trabajador flexible a través de dos aspectos clave. Uno basado en establecer una nueva “cultura laboral”, en la cual el trabajador asume un compromiso con los valores de la empresa posibilitando un espacio “armonioso”, donde convergen los intereses del empleador y el trabajador. El segundo refiere a la existencia de un trabajador polivalente (multifuncional) que asuma distintos roles productivos y tenga la capacidad de ajustarse a los cambios que requiera la producción o los servicios.

Respecto la crítica al paradigma productivo fordista se centra en la excesiva intervención de los poderes públicos en la economía y la creación de grupos de poder que distorsionan el funcionamiento del mercado y la generación de empleos. En esta lógica, uno de los principales pensadores de este modelo neoliberal, el economista Milton Friedman (1992) señala que los grupos de poder junto a la regulación del Estado han establecido un mercado laboral poco competitivo que limita la generación de empleos y el crecimiento económico. Afirmando que la presencia de los sindicatos y su poder de negociación han incidido en la definición de puestos, contrataciones y jornadas laborales, restando capacidad de decisión a los empleadores.

Esta perspectiva supone que las regulaciones del Estado y las exigencias de los sindicatos se correlacionan con la baja productividad de las empresas y la caída de la demanda (consumo y mercancías). Del mismo modo, las capacidades y cualidades de los trabajadores sin afiliación sindical que desean insertarse en el mercado laboral quedan relegadas ante la presencia de grupos de poder que controlan y gestionan la fuerza de trabajo. Otra crítica hacia los sindicatos remite a su tendencia a privi-

legiar la permanencia de los empleos y la protección al trabajador, lo que ha llevado a que las compañías limiten su capacidad de decisión para adaptar salarios, puestos o jornadas laborales en momentos de fluctuaciones del mercado, aumento o caída de la demanda.

Parte sustancial de la crítica se centra en que los convenios colectivos provocan pasividad y proporcionan pocos incentivos de superación al trabajador. A esto se añade que la rigidez de las instituciones del Estado basada en la protección social del empleo provoca un encarecimiento de la fuerza de trabajo y efectos negativos en la tasa de empleo. Tal idea se basa a que debido a los trabajadores que cuentan con condiciones salariales “onerosas” dificultan la creación de nuevos empleos debido a los altos costos que implican para las empresas.

Por su parte, una visión adversa a este enfoque describe que para los organismos internacionales y empresariales que implementan el modelo de flexibilización laboral se han apoyado en los fundamentos de la teoría neoclásica. En este aspecto, la perspectiva neoclásica y el modelo de flexibilización laboral coinciden con la necesidad de limitar la regulación del Estado, para dar pie a las fuerzas del mercado y la individualización de las relaciones de trabajo. Sin embargo, se señala que su principal propósito va más allá de flexibilizar la producción y las funciones laborales, sino en acrecentar la ganancia de las empresas (Sotelo, 2007 y Collier, 1997).

Desde la implementación del modelo de flexibilización laboral se ha tenido efectos diferenciados, por lo cual los estudios sobre flexibilización laboral han abierto una serie de tipologías para comprender su impacto diferenciado en los ámbitos institucionales, como en el espacio del trabajo y las relaciones salariales. En este sentido, se señala tres tipologías que son caracterizadas como *flexibilización externa, interna y salarial* (Tabla 2).

Tabla 2.
Tipologías de la flexibilización laboral

Flexibilidad Externa	Flexibilidad Interna	Flexibilidad Salarial
Subcontratación <i>Insourcing</i> <i>Outsourcing</i> Empleo temporal Accesibilidad en la contratación y despido	Polivalencia Jornadas mixtas de trabajo Multi-habilidades Multi-conocimientos Disminución de puestos	Salarios por resultados Disminución de despidos en contexto de crisis Aumento salarial Disminución salarial Prestaciones por periodos determinados

Fuente: Elaboración propia con información de Ibarra y González, 2010, Sotelo 2007, OCDE, 2017 y Chávez, 2001.

En el primer caso, la *flexibilidad externa* (cuantitativa o numérica) se acuña a un marco jurídico laboral que permite a las empresas aumentar o disminuir el número de trabajadores sin que esto implique elevar los costos de la gestión de la fuerza de trabajo. La subcontratación, la movilidad geográfica, el trabajo y el empleo temporal son mecanismos que garantizan abaratar la contratación y el despido. En algunos casos los empleadores recurren a crear empresas paralelas (*insourcing*) dedicadas exclusivamente a la gestión del personal, sin embargo, las responsabilidades legales entre empleador y trabajador se diluyen bajo este esquema jurídico-administrativo.

El *outsourcing* representa otra estrategia de flexibilización, en donde la empresa encargada de la producción o servicios recurren a una compañía externa para la contratación del personal. Este mecanismo delega los compromisos jurídicos de los empleadores a las compañías subcontratistas, con el fin de que la empresa se centre en la organización del trabajo. A su vez, permite a las empresas abaratar salarios, disminuir el número de puestos, redefinir las jornadas laborales, la durabilidad de los contratos y los procedimientos de despido y contratación (Ibarra y González, 2010).

Los promotores de la flexibilidad externa señalan que dichas medidas mitigan el desempleo a largo plazo debido a la constante entrada y salida de la fuerza de trabajo dentro del mercado laboral. También se argumenta que la flexibilidad numérica proporciona mayor competitividad a nivel internacional y brinda la posibilidad de empleo a sectores históricamente vulnerables como mujeres y jóvenes (OCDE, 2017). En tanto, los críticos afirman que su aplicación genera inestabilidad en el empleo, disminución en la protección social y crecimiento del sector informal (Sotelo, 2007).

Por su parte, la *flexibilidad interna* refiere a la capacidad de una empresa para asignar y modificar jornadas, puestos, funciones y salarios que se adapten a las necesidades del mercado o la producción. Su lógica se centra en que las empresas sólo inviertan en trabajadores por horas determinadas, situación que les permite reducir costos y elevar los salarios derivado de su carácter temporal. De igual manera, enfatizan que los trabajadores al tener un horario flexible suelen dedicar mayor tiempo a su familia, la recreación (ocio) y el mejoramiento de su capital humano. La polivalencia es otro aspecto clave en este tipo de flexibilidad, debido a que su función dentro del proceso de trabajo demanda estructuras más compactas y moldeables que se adapten a la demanda de bienes y servicios, el aumento de los insumos u otros factores que inciden en la producción. La polivalencia pretende romper con los modelos productivos rígidos basados en una función específica para pasar a la valorización de la multifuncionalidad y los multi conocimientos. En esta perspectiva, los criterios de contratación ya no sólo se delimitan a un perfil laboral, sino a un conjunto de conocimientos que facilitan el acceso al mercado laboral o movilidad interna.

En tanto, la *flexibilidad salarial* pone en relieve los marcos de acción de las empresas para ajustar los salarios derivados de los cambios en la demanda del mercado o la situación de la economía. Su justificación se basa en torno al aumento progresivo de los salarios, los cuales son normalmente estipulados en los convenios colectivos o la legislación laboral a través del “salario mínimo”. Desde el discurso de los promotores del modelo de flexibilización laboral, este mecanismo de fijación del salario

ha logrado debilitar la capacidad de inversión de la empresa y la generación de empleos, al desfasar el crecimiento salarial con la baja productividad y el consumo.

En esta lógica, cuando los mercados laborales rígidos enfrentan una crisis económica suelen despedir a un amplio número de trabajadores. En cambio, la flexibilidad salarial recurre a ciertas estrategias para evitar los despidos masivos, como el paro técnico, la disminución de la jornada, la eliminación de puestos o establecer niveles salariales por medio de resultados. Otros de sus atributos se basan en señalar que los salarios que están por debajo de la inflación permiten el acceso de bienes y servicios de mayor calidad y menor costo (Chávez, 2001).

Las principales críticas a la flexibilización laboral afirman que los bajos niveles salariales repercuten en la pérdida de prestaciones sociales y protección a la vejez. De igual manera, al intensificar el trabajo por medio de la polivalencia o la supresión de puestos contribuyen a la precarización de las condiciones de trabajo y empleo. Además de causar baja autoestima en el trabajador, nuevas enfermedades y conflictos de todo orden. Desde esta mirada, se contempla que la flexibilización responde a una estrategia para reducir costos, restar poder a los trabajadores y acumular mayor ganancia a la empresa más que una necesidad real por buscar mecanismos para evitar una alta tasa de desempleo.

También se plantea que el proceso de flexibilización del mercado laboral se enmarca en un periodo de profundización de la división internacional del trabajo y la capacidad de deslocalización del capital físico y financiero. En donde los países más industrializados y con mayor regulación (Europa) han enfrentado una pérdida de derechos laborales o puestos de trabajo para trasladarlos a regiones del mundo con menor regulación, experiencia sindical y gobiernos proclives a garantizar la inversión extranjera a cambio de abaratar la fuerza de trabajo agudizando la precarización del empleo (Castells, 1997).

En tanto, la revisión del modelo de flexibilización laboral tanto por sus críticos como por sus promotores proporcionan una visión que permite la comprensión de las políticas laborales, las relaciones de trabajo

y la estructura del empleo en el contexto neoliberal. En este sentido, su contribución remite al análisis de la transición de un mercado laboral caracterizado por un modelo de empleo estable y protegido a un esquema contractual basado en empleos temporales, salarios por resultados y relaciones individualizadas que inciden en las trayectorias laborales.

Por su parte, tras presentar las distintas perspectivas sobre los modelos de desarrollo regional y el mercado de trabajo a través de un enfoque estructural (macro-meso), el siguiente apartado exponen diversos enfoques teóricos y metodológicos sobre las trayectorias laborales desde una dimensión objetiva y subjetiva. Tejiendo un puente analítico que articula los efectos en los cambios de los modelos de desarrollo y el mercado de trabajo a través de las trayectorias laborales, en el cual se resalta las distintas miradas sobre los recorridos laborales, narrativas, recursos, experiencias y proyecciones de los trabajadores ante los cambios estructurales que son asociados a los sujetos y lugares enmarcado en la investigación.

Trayectorias laborales

Dentro de la sociología francesa y los estudios sobre las trayectorias laborales resalta la perspectiva de François Godard (1998). Este enfoque teórico-metodológico se enmarca en dos conceptos clave. El primero se basa en la idea del *recorrido* en la cual se describe una perspectiva que encadena los sucesos a lo largo de la vida laboral que son interpretados y narrados por los mismos sujetos. El segundo refiere al concepto de *trayectoria* que funge como parte del análisis del investigador estableciendo “temporalidades sociales” que a partir de una visión longitudinal construyen “cadenas causales” que articulan los acontecimientos individuales con los factores estructurales muy similares a la noción de sujeto y estructura.

Leticia Muñoz (2009 y 2012) señala que un punto central del enfoque teórico y metodológico de Godard se centra no necesariamente en poner énfasis al relato del sujeto, sino asociar los acontecimientos que definen su existencia en el mundo del trabajo. Por lo que la autora afirma que Godard trasciende de la “sociología del sujeto” a la “sociología del aconte-

cimiento”, la cual no desestima el testimonio y capacidad de agencia del sujeto, sino pone mayor énfasis en la elaboración teórica y conceptual del investigador desde múltiples aristas (Tabla 3).

Tabla 3.
Ejes Analíticos de la Teoría de Francis Godard

Ejes	Características
Recorrido	Los sujetos narran su historia de vida laboral e interpretan las distintas etapas de su recorrido (temporalidades).
Trayectoria	El investigador interpreta y analiza las narrativas del recorrido laboral de los sujetos.
Contexto del lugar	Contempla la historia, la geografía, la cultura, el sistema económico y la estructura de oportunidades en donde se inscribe el sujeto.
Capacidades y recursos	Refiere a los saberes, nivel de educación, redes sociales, disposiciones y recursos del sujeto.
Cadenas causales	Remite a la interpretación causal de los cambios en el lugar (acontecimientos) y la reconfiguración de la trayectoria de vida laboral.
Nudos, Bifurcación y Rupturas	Expresa situaciones de parálisis (desempleo a largo plazo) o puntos de ruptura (pérdida del empleo repentino) que reorientan la vida y la historia laboral de los sujetos.

Fuente: Elaboración propia con base en Godard, 1998.

Desde esta mirada, parte sustancial de la construcción analítica de las trayectorias laborales se constituyen a través de un ejercicio basado en un ir y venir respecto a los postulados teóricos y la aproximación empírica que es sustentada en el diálogo entre investigador e informante. La recopilación de datos a través de los recorridos y trayectorias implica para el investigador la capacidad de escuchar y valorar las narrativas que están más allá de los objetivos definidos *a priori* de la entrevista (Ferrotti, 2007).

El análisis de las trayectorias asocia las modificaciones en el mercado global, las políticas económicas y laborales con las experiencias y recursos que despliegan los trabajadores en determinados momentos en su vida laboral y social. Del mismo modo, se afirma que las historias individuales no se encuentran aisladas, sino que se definen a partir de otras narrativas colectivas que corresponden al contexto sociopolítico, familiares, los saberes aprendidos, la formación educativa y la construcción de redes de apoyo (Linardelli, 2013).

Otro elemento de la perspectiva de Godard refiere a que las trayectorias presentan en su análisis una dimensión subjetiva y objetiva que es reconfigurada a lo largo del tiempo. La dimensión subjetiva se expresa por medio de la narrativa, interpretación y valoración de los sujetos en torno a su vida laboral o profesión. En tanto, su dimensión objetiva analiza los cambios en los ingresos salariales, las condiciones contractuales y laborales, al igual del acceso, movilidad y estabilidad en el empleo.

Las modificaciones en las trayectorias desde un ámbito material o subjetivo son determinadas por ciertas secuencias temporales caracterizadas por momentos estables o eventos inesperados que son catalogados como *nudos*, *puntos de bifurcación* o *rupturas*. Dichas secuencias son vitales para comprender los determinados periodos que propician situaciones de parálisis (desempleo a largo plazo) o puntos de ruptura (pérdida del empleo repentino) que reorientan las vidas e historias laborales de los sujetos (De Coninck y Godard, 1998).

Los puntos de bifurcación pueden ser sorprendidos dentro de la trayectoria o presentarse paulatinamente. Los cambios graduales o repentinos representan para el investigador un conjunto de elementos analíticos individuales y estructurales que son necesarios de encadenar y mirarla desde una enfoque transversal. En esta lógica, por un lado, se analizan los sucesos relevantes para los trabajadores y su construcción subjetiva y por otro lado se articulan los factores estructurales que inciden en la reorientación de la vida laboral desde una dimensión objetiva.

Por su parte, Ludger Pries (1993) a través del concepto denominado *proyecto biográfico laboral* representa otra perspectiva teórica-metodoló-

gica sobre las formas de estudiar las trayectorias laborales similar a la teoría del curso de vida (Ferrotti, 2007). Este enfoque se adscribe a la idea que los estudios centrados en la vida laboral deben ser abordados desde una temporalidad longitudinal; que contemple el origen familiar, la formación educativa, el primer empleo y los sucesivos. La idea de proyecto se plantea como un conjunto de objetivos o expectativas que los sujetos establecen a partir de sus trayectorias laborales y una serie de eventos, estrategias y decisiones basadas en relación con sus contextos sociales e históricos.

El proyecto biográfico se enmarca en dos dimensiones centrales. Una refiere a una mirada de larga duración que articula el pasado, presente y futuro; en el que los sujetos sociales definen y evalúan sus metas según sus experiencias laborales pasadas. La otra dimensión contempla la relación entre sociedad-individuo y los márgenes de acción por los que atraviesan los sujetos y las estrategias implementadas frente a las transformaciones en las estructuras económicas, políticas y laborales (Pries, 2000).

Parte sustancial del análisis del proyecto biográfico hace referencia a la mediación de *cuatro instituciones sociales* que estructuran la dinámica del mercado de trabajo y se articulan a las trayectorias laborales. La primera institución refiere al *mercado* cuya función se caracteriza por establecer reglas sobre la gestión de la fuerza de trabajo, tipos de puestos, empresas y una relación costo-beneficio entre capital y trabajo. Su lógica se desarrolla desde una visión instrumental que reconoce los niveles de formación y cualificación de los trabajadores por medio de la remuneración y la selección de puestos. Además de establecer en los trabajadores los márgenes de acción respecto a las formas de entrada y salida del mercado laboral

La segunda institución social, basada en la *empresa u organización* refiere a un espacio de capacitación constante, donde la empresa constituye un espacio de formación y aprendizaje, la cual incide en las posibilidades de movilidad laboral al interior de la misma institución o fuera de ésta. Las normas, reglas y prácticas representan parte sustancial en el desarrollo del proyecto laboral y un espacio de aprendizaje que repercute en el presente y futuro del trabajador.

La *profesión* representa la tercera institución que se vincula a un repertorio de saberes, cualificaciones, conocimientos y destrezas que son reconocidas y reguladas por las instituciones educativas y el Estado a través de los certificados, diplomas o títulos. El término de profesión constituye la existencia de grupos que adquieren estatus, formas de organización y representación que supone proporciona un sentido de honor, identidad y vocación por el trabajo. En tanto, el *clan (redes sociales)* es la cuarta institución en que se plantea la importancia del parentesco, la herencia intergeneracional, las lealtades políticas y la filiación sindical como mecanismos de acceso y movilidad dentro del mercado laboral (Tabla. 4).

El concepto metodológico del proyecto biográfico hace alusión a construir un esquema analítico que considere las características generales del mercado de trabajo respecto a los actores clave del lugar (gobierno, empresas, sindicatos, trabajadores) y las reglas formales e informales que posibilitan su desenvolvimiento. Del mismo modo, las características de las empresas juegan un papel relevante en la vida laboral de los sujetos en términos de formación, salarios, movilidad laboral y horizontes a futuro.

La perspectiva basada en la profesión/oficio (reconocimiento del perfil profesional) y la cualificación (saberes prácticos y teóricos) constituyen elementos importantes para comprender los recursos y estrategias que ponen en acción los trabajadores con relación al mercado laboral. Los múltiples aspectos que versan sobre este enfoque teórico y metodológico exponen una perspectiva en el que las trayectorias laborales no sólo se limitan a los recursos y capacidades individuales, sino se articulan a un conjunto de factores macro y meso estructurales asociadas al territorio, empresa o actividad en distintas etapas (pasado, el presente y los proyectos a futuro).

Tabla 4.
Instituciones Sociales alrededor del Proyecto Biográficos

El Mercado	• Estructura de salarios y puestos de trabajo. • Reconocimiento de niveles de formación educativa y laboral a través del puesto y salario. • Relación instrumental entre capital y trabajo (relación salarial). • Información y aprendizaje de los trabajadores sobre la entrada y salida del mercado laboral. • Marcos de acciones acotadas de los trabajadores.
Empresa/Organización	• Capacitación y aprendizaje en el trabajo. • Movilidad interna (mercado interno de trabajo). • Asimilación de normas, reglas y prácticas. • Representación sindical (organización).
La Profesión	• Oficios y profesiones reconocidas y reguladas. • Cualificación, conocimientos y destrezas. • Grupos con estatus, prácticas y organización. • Identidad profesional, sentido de honor y pertenencia.
Redes Sociales (Clan)	• Redes familiares. • Compadrazgos y parentesco. • Herencia intergeneracional. • Lealtades y vínculos políticos. • Acceso y movilidad en el mercado de trabajo por medio del capital social.

Fuente: Elaboración propia con base en Ludger Pries (1993, 2000).

Para Alfredo Hualde, Rocío Guadarrama y Silvia López (2016), la perspectiva teórica-metodológica de las trayectorias laborales no sólo representa la acumulación de empleos en el transcurso del tiempo, sino una serie de recorridos cambiantes, imaginados e inesperados que son

evaluados por los mismos individuos y se problematizan de forma más profunda por el investigador. Dichas trayectorias suponen transformaciones constantes que son derivadas del actual contexto de flexibilización laboral, cambios en la organización productiva y los avances tecnológicos.

Estos autores señalan que parte sustancial del estudio sobre las trayectorias refiere a la necesidad de problematizar su sentido heterogéneo, dado a que las condiciones estructurales de una región o sector productivo impactan de formas diferenciadas en las condiciones laborales de los trabajadores. Desde esta lógica, en un contexto de crisis o ruptura de una economía o actividad productiva, las características de cada individuo que son asociadas a los niveles de escolaridad, saberes profesionales, experiencia, edad y género que constituyen un factor relevante en la reorientación del recorrido laboral.

La heterogeneidad en las trayectorias laborales se adscribe a un conjunto de tipologías que se presentan como una herramienta que ordena y clasifica la información de los trabajadores que es relacionada a sus contextos sociohistóricos y recorridos laborales. El análisis de las trayectorias hace referencia a la importancia de clasificar los elementos que se manifiestan desde las estrategias y recursos de los trabajadores para acceder al mercado laboral, exponer las transformaciones en las condiciones objetivas (movilidad, empleo, salario, prestaciones) hasta su misma valoración subjetiva (expectativas, deseos, éxitos, fracasos).

Las trayectorias heterogéneas remiten a la idea que, aunque un sector productivo y sus perfiles ocupacionales en apariencia mantienen condiciones similares en términos laborales, salariales o contractuales, presentan distintas formas de precarización, satisfacción, reconocimiento simbólico o material (Hualde, 2017). Por lo que para comprender la dimensión objetiva y subjetiva de las trayectorias se recurre a un abanico de tipologías que funcionan como mecanismos de referencia, evaluación y caracterización.

Los mecanismos que identifican los aspectos sobre la dimensión objetiva de las trayectorias remiten a distintas tipologías que cumplen como

un instrumento clasificatorio, el cual aparenta ser una perspectiva teórica y metodológica similar a los fundamentos positivistas. Sin embargo, su función se centra en proporcionar una herramienta que haga referencia a una serie de rasgos que permitan identificar la tendencia, dirección u orientación de la trayectoria más que ser definidos como criterios clasificatorios absolutos.

Entre estas tipologías está la *trayectoria de ascenso difuso*, en la cual el trabajador tiene una movilidad ascendente y descendente, permeando un sentimiento de incertidumbre, bienestar o precariedad. La *trayectoria de claro ascenso* que se traza en un recorrido laboral ascendente y bien definido que brinda estabilidad y construyen expectativas favorables a futuro. La *trayectoria en riesgo* manifiesta cambios constantes dentro del mercado laboral y necesidades de subsistencia que hacen a este tipo de trayectoria acceder a empleos temporales, bajos en remuneración o buscar alternativas por cuenta propia (Hualde, Guadarrama y López, 2016).

Por su parte, la dimensión subjetiva de las trayectorias laborales se acude a tres tipologías también desarrolladas por Hualde, Guadarrama y López (2016) que definen una valoración del trabajador sobre el empleo. En este sentido, la primera tipología denominada *trayectorias de aprendizaje* señala la existencia de una valoración positiva del empleo por parte de los trabajadores, el cual es considerado un espacio de aprendizaje, estabilidad y movilidad ascendente hacia el futuro. La *trayectoria de adaptación conformista* es la segunda tipología que considera la existencia de aspectos positivos del trabajo y la pretensión de continuar en la misma empresa, sin embargo, el empleo no es satisfactorio y no se contempla mejores condiciones a futuro. En tanto, la *trayectoria de adaptación frustrada* representa una valoración negativa del empleo, en la que permea la idea que al situarse en otro empleo que puede ser peor al anterior. Esta perspectiva de corte catastrofista es motivada por una baja cualificación o malas experiencias durante la trayectoria de vida laboral.

Por su parte, Gillan Ranson (2001) construye tres tipologías que surgen en un estudio sobre el sector petrolero y los cambios en la vida de

los trabajadores derivado de la estatización de la industria en Canadá. La primera tipología denominada *trayectorias de trabajadores involuntarios* se sitúa en aquellos trabajadores que por motivos ligados a la terminación de un contrato temporal o despido tienen que movilizarse de un empleo a otro. Este tipo de trayectoria se caracteriza por tener una movilidad horizontal o descendente, debido a que por su misma rotación imposibilita al trabajador escalar al interior de una empresa, generando incertidumbre tanto en el futuro como en el presente del trabajador. Otra razón que la particulariza es el bajo nivel de cualificación que impulsa a las compañías mostrar poco interés por retener al trabajador.

La segunda tipología se define como *trayectorias de trabajadores voluntarios* que corresponde a un perfil de trabajador que dado a una cultura de “proactividad” suele cambiar de una compañía a otra. Una de sus fortalezas se apoya en un alto nivel de cualificación que facilita el acceso a nuevos empleos y tejer redes dentro del mismo sector productivo que faciliten su movilidad de formas multidireccionales. Sus motivaciones se expresan en el objetivo de acumular experiencias, aprendizajes y capacitación, en distintos espacios laborales que permita a futuro adquirir mejores salarios y oportunidades laborales.

La tercera tipología llamada *trayectorias laborales permanentes* describe la existencia de carreras laborales estables, la cuales tienen el fin de mantener un equilibrio entre trabajo y familia. Este tipo de trayectorias cataloga a los trabajadores como grupos de “sobrevivientes” que normalmente ha permanecido por un largo periodo en un sólo empleo en contexto de despidos masivos. Su permanencia en una empresa facilita la movilidad ascendente derivado de la existencia de un sistema basado en la antigüedad y por otro lado en el crecimiento de saberes a través de una capacitación constante.

A partir de estas perspectivas metodológicas, se observa que las tipologías denominadas de *ascenso difuso*, *claro ascenso* y *de riesgo* se enmarcan en una clasificación orientada a las condiciones laborales de las trayectorias (dimensión objetiva), en la cual se centra en evaluar los cambios

salariales, las jornadas de trabajo, la estabilidad laboral y la protección social, entre otros. Por su parte, las tipologías definidas como *trayectorias de aprendizaje, adaptación conformista y frustrada* ponen en relieve la valoración o sentidos que plantea los trabajadores sobre sus experiencias del pasado, el presente y el futuro alrededor de su vida laboral.

La definición de las *trayectorias de trabajadores involuntarios, voluntarios y trabajadores permanentes* representa un tipo de clasificación que avalúa más allá de los aspectos subjetivos y objetivos para centrar su análisis entorno a las direcciones u orientación que han tomado las trayectorias laborales. En este sentido, este conjunto de tipologías posibilita el análisis de las trayectorias de los trabajadores petroleros tabasqueños. Ante esta pluralidad de tipologías que en términos generales exponen ciertas similitudes se optó por fusionar cuatro tipologías que engloban tanto los elementos objetivos y subjetivos de las trayectorias laborales de los trabajadores petroleros. En este aspecto, las cuatro trayectorias se componen de las *trayectorias estables e integradas*: este tipo de trayectorias remite a un recorrido laboral caracterizado por la estabilidad en el empleo y una movilidad horizontal o ascendente que expone una mejoría constante en los puestos de trabajo, salarios, prestaciones y reconocimiento social. Asimismo, responde a una convergencia entre la formación educativa, perfil profesional y movilidad hacia arriba que ha posibilitado una serie de beneficios contractuales y salariales.

Por su parte, las *trayectorias de ascenso difuso*: ponen en relieve la movilidad laboral de trabajadores petroleros que presenta aspectos de precariedad o bienestar alrededor del empleo, la seguridad social y las condiciones de trabajo. El concepto de “ascenso difuso” si bien expone una tendencia a la movilidad ascendente u horizontal de las trayectorias laborales también expone otros tipos de problemáticas que en ocasiones enmarcan en términos salariales y contractuales.

En tanto, las trayectorias en descenso y situación de riesgo se caracterizan por una precarización creciente y una condición de inestabilidad respecto a su continuidad en el sector petrolero, así como por un des-

empleo constante, salarios bajos, puestos de trabajo de baja cualificación y una seguridad social precaria. Finalmente, las trayectorias desvinculadas exponen la historia laboral de trabajadores que, por decisión propia o por razones de peso, abandonaron su profesión en la industria de los hidrocarburos. Por lo que, para su análisis, se muestran las diversas circunstancias o motivos que derivaron en la desvinculación de sus trayectorias en el sector, así como los efectos en las esferas profesional, económica, familiar y emocional (Ransón, 2001).

Por su parte, la perspectiva más metodológica de Francis Godard (1998) basada en la “reconstrucción del tiempo” y cuya delimitación contempla el punto de partida y llegada de la narrativa del trabajador con relación a su trayectoria. Dicha reconstrucción analiza los momentos relevantes como el proceso de formación educativa, acceso al primer empleo en sector petrolero, su condición actual y su perspectiva alrededor del futuro de la industria y su trayectoria (Imagen 1). De igual forma se contemplaron los *nudos*, *puntos de bifurcación y ruptura*, los cuales marcaron los momentos de estabilidad, ascenso o crisis en las condiciones materiales (empleo) que simultáneamente se asocia a la subjetividad del trabajador sobre sus momentos del pasado, presente y perspectivas a futuro entorno a su trayectoria en el sector petrolero.

Imagen 1.
Momentos relevantes en la reconstrucción temporal
en las trayectorias laborales



Por lo tanto, las preguntas semiestructuras aplicadas en la investigación no buscaron describir una biografía laboral evolutiva o lineal, sino identificar y analizar los acontecimientos más relevantes que definen la

trayectoria laboral por medio de la narrativa y reflexividad del trabajador (Dubet, 2010). En tanto, los cambios o continuidades desde una dimensión objetiva se abordaron alrededor de las condiciones de trabajo, salarios, jornadas, protección social y movilidad laboral. Mientras que la dimensión subjetiva se basó en referentes como los deseos, éxitos, fracasos y expectativas del trabajador respecto a su historia de vida laboral.

CAPÍTULO II.

Del esplendor al agotamiento: transformación de la región petrolera

El primer apartado de este capítulo presenta un breve recorrido sobre la consolidación de distintos proyectos en la región tabasqueña a lo largo del tiempo con el objetivo de comprender los intereses exógenos y endógenos que ha configurado al territorio. El segundo apartado aborda el origen de la industria petrolera y su impacto regional, en el que se problematiza sobre la expansión territorial de PEMEX, como principal actor del paradigma productivo hegemónico y la creación de una estructura política corporativa. El tercer apartado, analiza los efectos de la industria petrolera desde una mirada que resalta aspectos de la estructura económica y productiva de la entidad y municipios. Al igual de reflexionar sobre su incidencia social alrededor de los ingresos económicos, niveles de pobreza y otros indicadores del desarrollo humano. El cuarto apartado presenta una serie de datos que expone las problemáticas que experimenta el sector petrolero en los últimos años y presenta un enfoque que sostiene la tesis sobre el agotamiento del paradigma productivo regional, el régimen de acumulación de capital y demanda, los cuales constituyen un panorama fundamental para comprender las transformaciones en el mercado laboral petrolero. El último apartado expone la segmentación del mercado de trabajo petrolero y sus características a través de los tipos de empresas y su rol en diversos eslabones de la cadena productiva. El conjunto de estos apartados tiene el propósito de exponer el impacto

social y económico de la industria petrolera en la región desde distintitos enfoques.

Tabasco bajo la sombra ajena

En el gobierno del presidente Porfirio Díaz (1877-1910) da inicio una política económica basada en la inversión extranjera con el objetivo de impulsar la modernización capitalista en México. El desarrollo de distintas regiones del país representó la construcción de redes ferroviarias, puertos, industrias textiles y obras eléctricas, entre otras. Sin embargo, la modernización en Tabasco no fue similar, dado que por sus condiciones naturales dificultó el acceso de nuevas tecnologías y su economía se delineó alrededor de la explotación y exportación de los cultivos de cacao, café, tabaco y caña de azúcar (Tudela, 1989).

A finales del siglo XIX, con la incorporación de una especie originaria de Malasia se implementó un modelo de monocultivo centrado en la producción de plátano roatán. La inserción de esta especie no nativa fue motivada por la demanda del mercado estadounidense, la cual significó la incorporación de la región tabasqueña al mercado mundial y la implementación de una economía de enclave. A pesar de que, en la etapa colonial, el cacao y el cuero de res figuraron como mercancías claves para el mercado europeo y estadounidense, la estructura de la economía de subsistencia no fue trastocada en su totalidad (López, 2004).

En cambio, con la producción bananera se dio paso a la formación de una infraestructura basada en una red fluvial, un sistema de impuestos estatales y una relación precio-producto que era tazado por el mercado mundial. Los aspectos que facilitaron este paradigma productivo se basaron en la cercanía de los centros de consumo (Nuevo Orleans y Galveston), la disponibilidad de suelos y climas adecuados, al igual de la cercanía de las plantaciones de los ríos Grijalva y Usumacinta y una menor inversión para su producción que se diferenciaban de las plantaciones de cacao y caña de azúcar.

Las principales compañías exportadoras de plátano como la *Southern Banana Corporation*, *Standard Fruit* y *United Fruit Company* no pudieron

controlar grandes extensiones y modificar el régimen de propiedad de la tierra, como si lo lograron en otros países. A pesar de esto, el poder de las compañías implementó un modelo de mono producción que desplazó comercialmente a otro tipo de productos y generó un sistema de regalías que eran centrales para la subsistencia del gobierno estatal, las cuales eran superiores en comparación con otras actividades productivas (López, 2004).

Para 1939, el denominado “oro verde” constituyó una diferenciación social y económica, en el cual los principales beneficiarios se centraron en las compañías estadounidenses y en segundo plano en los productores locales ubicados en zonas estratégicas como los municipios de Cárdenas, Centro, Cunduacán, Huimanguillo y Teapa. En tanto, los pequeños productores dispersos por la región y con una menor extensión de hectáreas quedaron marginados de su participación en el mercado platanero (Flores, 1990). Este paradigma productivo bananero implicó establecer una lógica de enclave con limitado desarrollo tecnológico y estar lejos de ser un polo de desarrollo visualizado por Coraggio (1972).

Por su parte, el gobierno estatal de Tomas Garrido Canabal (1922-1935) intentó profundizar un sistema político, cultural y económico basado en el fomento a la educación, la prohibición del alcohol y un sistema cooperativista de productores locales. Además de implementar políticas orientadas a diversificar la economía agrícola más allá del monocultivo del roatán a través de la ganadería, la pesca, el cacao, el coco y el hule, sin que tuviera mucho éxito. En tanto, su postura hacia las compañías extranjeras fue favorable y complaciente, dado que al acrecentar la producción y exportación de plátano roatán, el gobierno del Estado recibió mayores ingresos a través de los impuestos fijados (De Giuseppe, 2011).

A pesar de que, para finales de la década de los treinta, el paradigma dominante del roatán abarcaba 9,567 hectáreas en comparación del maíz que ocupaba 31,972, su importancia radicaba en el pago de regalías a los propietarios de las plantaciones y la idea de crear una “derrama económica” en la población local y atraer inversión extranjera que otras acti-

vidades no garantizaban en ese momento. Por su parte, los salarios de los jornaleros, transportistas fluviales y estibadores eran más altos que cualquier enclave bananero latinoamericano al ganar ocho veces más que jornaleros de la región cuya diferencia oscilaba entre los 8.85 a 1.50 pesos diarios.

Para finales de la década de los cuarenta, las plantaciones de roatán comenzaron a tener problemas debido a su condición de especie no nativa que las hacía más vulnerables a las plagas y enfermedades que provocó un descenso entre 1930 a 1940, de 7.17 a 2.49 millones de toneladas anuales. Situación que fue desencadenada por una enfermedad denominada “Sigatoka”, la cual se estima destruyó el 90 % de los cultivos de roatán en Tabasco. Los ecosistemas que durante siglos se basaron en la diversidad de productos se fragilizó por el monocultivo del roatán (Tudela, 1989).

Otros elementos que marcaron el declive del auge platanero remiten a la caída del precio del producto en el mercado estadounidense y la paulatina salida de las compañías estadounidenses hacia otros países del Caribe y Centroamérica que proporcionaban beneficios superiores en términos de acceso a la propiedad, costo de la mano de obra e impuestos del Estado. La dependencia del mercado estadounidense y las compañías bananeras simbolizaron para Tabasco la implementación de un modelo regional que si bien no se expresó en el número de hectáreas o el desplazamiento de la población; logró establecer un sistema extractivo de mayor alcance que el periodo colonial y tener consecuencias de distinto orden.

En esta línea, las plantaciones de una sola variedad representaron el desplazamiento de otros productos locales al generar infertilidad en algunos plantíos de la región. El control comercial de las compañías estadounidenses limitó el crecimiento de una burguesía local y un desarrollo capitalista que cimentara las bases para la construcción de una economía más industrializada y una fuerza de trabajo más heterogénea. Del mismo modo, la generación de empleos no creció dado que este tipo de plantación no requería un alto número de trabajadores e infraestructura. El predominio de este paradigma productivo generó una desvinculación con el mercado nacional e incomunicación de la entidad, debido a

que la infraestructura necesaria se centraba en las plantaciones colindantes con los ríos y los puertos de embarque. Asimismo, un punto sustancial es que dicho modelo productivo no obedeció a las necesidades locales, sino a los intereses extranjeros que al observar la caída en su tasa de ganancia embarcaron a lugares más favorables para sus inversiones.

A principios de la década de los cuarenta, tras la desestructuración del paradigma productivo hegemónico del mercado bananero, la economía de la región se centró en actividades productivas de autoconsumo y comercialización local. Los pequeños núcleos rurales se enmarcaron en actividades tradicionales, lo cual no representó un periodo de transición hacia un modelo de desarrollo capitalista, sino la regresión a un sistema económico de subsistencia que fue configurarse con la intervención del Estado en distintos periodos.

Durante el auge bananero, la reforma agraria fue desestimada por el gobernador Tomas Garrido Canabal, lo cual para mediados de los años treinta se modificó al otorgar a los pobladores un conjunto de títulos ejidales. En el mediano plazo, la entrega de tierras generó una polarización social caracterizada por consolidar un sector de campesinos con mayor extensión de tierra, calidad de suelo y recursos económicos que se diferenciaban con aquellos campesinos con menor extensión de hectáreas y carentes de recursos económicos para la capitalización de sus tierras.

Los grupos campesinos más favorecidos reorientaron sus productos al mercado local y nacional. Mientras que los pequeños propietarios se centraron en una producción para el autoconsumo y la utilización de técnicas productivas rudimentarias. Asentados los distintos actores económicos e implementado el reparto agrario en la región, es en el contexto del modelo de sustitución de importaciones y durante el gobierno de Miguel Alemán (1946-1952) que por primera vez el Estado mexicano impulsó una estrategia de desarrollo regional, por medio de la industrialización del campo, con el objetivo de convertir a Tabasco en el “granero de México”, lo que a la vez creó una dicotomía a nivel nacional entre un sur proveedor de alimentos y un norte industrializado.

Para tal propósito, el gobierno federal estableció como principal agenda aprovechar la riqueza natural del trópico a través de un programa de “modernización” hidráulica, agrícola, eléctrica y de comunicaciones que beneficiara al país y la entidad. En esta lógica, entre 1940 y 1950, se llevó a cabo el desmonte de la selva tropical que se estima redujo en un 11% de su extensión territorial, lo cual implicó efectos nocivos para el ecosistema y fue punto de partida de un proyecto integral promovido por el Estado mexicano y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

En 1951, con la creación de la Comisión del Río Grijalva se impulsó un modelo de desarrollo regional que arrancó con la construcción de vías férreas, carreteras y líneas de telégrafos que permitieran la distribución de mercancías, al igual de la edificación de presas hidroeléctricas, sistemas de irrigación y cuencas hidrológicas. Durante el periodo de 1962 a 1974, el gobierno federal a través del Plan Chontalpa desmontó 40,000 hectáreas de selva tropical con el fin de acrecentar la producción agrícola (Pacho y Rivera, 1996).

Dicho plan representó la continuación de la Comisión Grijalva cuya estrategia se basó en evitar el desbordamiento de los ríos, establecer un sistema de drenaje, otorgar créditos accesibles a campesinos y mejorar las condiciones de vivienda y servicios básicos de la población (Flores, 1990). El desmonte de las tierras bajas y la intensificación agrícola por medio de criterios tecnológicos y climáticos de otras regiones del país no correspondían a la realidad natural del trópico debido a las inundaciones frecuentes y la erosión de los suelos que dificultaban la agricultura.

Otros motivos que frenaron la viabilidad de estas políticas gubernamentales responden a las exigencias de trabajo y proletarización del campesinado que no iban acordes a los ritmos de trabajo de la población local tanto del Plan Chontalpa como del Plan Balancán-Tenosique. La corrupción en la entrega de créditos e incapacidad de pago de los campesinos y la ausencia de una clase empresarial poderosa en términos de inversión de capital e innovación tecnológica represento otro problema. En tanto, debido a que la construcción de carreteras, redes ferroviarias y desazolve de los ríos se realizó en periodos distintos se dio un proceso de

desincronización que impactó en la comercialización de los productos y la permanencia de las inundaciones.

Por su parte, a mediados de la década de los cincuenta, los principales beneficiados de la reforma agraria, el desmonte de la selva tropical y la creación paulatina de la infraestructura ferroviaria y carretera se centró en los productores de ganado bovino. El crecimiento de la ganadería correspondió a una mayor demanda del mercado nacional y una base jurídica fomentada por el Estado, la cual estableció el crecimiento de grupos de propietarios privados en tierras nacionales bajo el condicionante de acrecentar la producción y exportación (Marques, 1999).

El fracaso gradual del modelo de desarrollo regional por parte del Estado, el cual fue fundado en la creación de una infraestructura y heterogeneidad agrícola que trascendiera más allá de la lógica de la mono producción, simultáneamente consolidó una economía de enclave y un régimen de acumulación de capital en el sector ganadero. En este contexto, los productores locales se apoyaron en un conjunto de beneficios gubernamentales por medio de créditos, subsidios, equipos técnicos y mejoramiento genético, al igual de apropiarse de extensiones hectáreas de pastizal (Rentería, 2006).

Para la década de los setenta, el 70% de la zona tropical estaba cubierta de pastizales que en su mayoría estaban en posición de productores privados. La ganadería se extendió tanto por el apoyo gubernamental y un régimen de demanda creciente. Además del abandono de tierras de autoconsumo debido a la infertilidad de las tierras, como efecto del proceso de desmonte en las zonas tropicales. El rol de los ganaderos a través de sus organizaciones y alianzas con los sectores gubernamentales establecieron un proceso de acaparamiento territorial y arreglos de carácter político corporativo especialmente en los municipios de Macuspana y Emiliano Zapata.

Los grupos de poder se centraron en la Ley de Asociaciones Ganaderas, la Confederación Nacional Ganadera y organizaciones locales que ya contrastaban simbólica como materialmente del resto del campesinado y pescadores de la región. Dichos grupos se beneficiaron del limi-

tado crecimiento económico y social de la Comisión Grijalva y el Plan Chontalpa que coincidía con un mercado favorable de precios para la ganadería extensiva. Esta situación repercutió en la creación de una economía que desplazó otros tipos de actividades productivas y consolidó a un empresariado incipiente en términos inversión de capital debido a que su alta tasa de ganancia no requería incorporar tecnología de punta y fuerza de trabajo configurando un enclave incipiente industrialmente (Zapata, 1977).

En tanto, los campesinos convertidos en ganaderos sustituyeron un enclave bananero dominado por capital estadounidense, por uno constituido por empresarios locales que se tradujo en la consolidación de familias ricas y poderes políticos locales; al establecer un lento proceso de urbanización y una débil derrama económica en la población. De igual forma limitaría el desarrollo de infraestructura, capacidad tecnológica y construcción de una fuerza de trabajo más diversa y cualificada que daría un giro parcial con el descubrimiento del petróleo en la región.

El despertar del subsuelo

A partir de la expropiación petrolera en 1938 y el específicamente con el “boom” de los hidrocarburos en los años setenta se consolidó un paradigma productivo hegemónico a través del control territorial por parte de PEMEX en Tabasco. Dicho paradigma se centró en consolidar el proyecto económico-productivo del Estado mexicano a través de la rectoría de la actividad petrolera, el cual fungió como palanca de desarrollo para otras ramas productivas. El carácter económico de las políticas petroleras se asoció a un sentido nacionalista basado en la posesión, autoabastecimiento y soberanía de los recursos energéticos del país.

El origen de la industria petrolera en Tabasco parte de mediados de siglo al encontrar los primeros yacimientos petroleros, como Simón Sarlat (1948), Fortuna Nacional (1949), Xicalango (1950), José Colomo (1951), Vernet (1953), Morales (1954) y Bitzal (1955), los cuales en su mayoría se ubican en el municipio de Macuspana. Para 1958, estos yacimientos de gas y crudo se pusieron en operación junto a la planta petroquímica de

transformación básica⁶ en Ciudad Pemex y en 1963 se sumó la planta de procesamiento en la Venta (Macías y Serrat, 1987).

Para la década de los setenta se localizaron otros yacimientos en la zona de la Chontalpa, Cárdenas, Comalcalco, Nacajuca y Reforma. Asimismo, se construyó el puerto de apoyo y almacenamiento de Dos Bocas, en el municipio de Paraíso.⁷ El auge petrolero llevó en 1974, a que Ciudad Pemex aportara el 30% de la producción nacional de gas, al igual de la creación de centros de trabajo en el área de exploración en Usumacinta, Almendro, Santuario, Samaria y Tucán (Pinkus y Contreras, 2012).

La importancia de la producción petrolera en Tabasco convergió con la pretrolarización de la economía mexicana que tan sólo de 1977 a 1982 mostró un crecimiento en sus actividades al pasar del 68.4% al 93.2%. En tanto, el sector primario pasó de 11.7% a 2.2%, lo cual generó un fuerte desplazamiento de actividades como la agricultura y la ganadería extensiva a favor de la extracción de crudo y gas en la región, que al igual de las plantaciones de plátano y la ganadería, la actividad petrolera se definiría como una economía de enclave cuyos rasgos expondrían la creación de una industria pesada, pero con poca diversificación productiva (Zapata, 1977 y Negrete, 1982).

De 1973 a 1982, se desarrollaron cuarenta campos nuevos, dos complejos para el procesamiento de gas en Cactus, Chiapas y Nuevo PEMEX, Tabasco, a la par de la modernización de la planta en Ciudad Pemex y el puerto de Dos Bocas, en el Golfo de México. Los centros de procesamiento primarios ubicados en Chiapas y Tabasco, convergió con la creación de los complejos petroquímicos en Veracruz y el descubrimiento del mega yacimiento de Cantarell en Campeche, lo que derivó en la integración de la región sureste en términos productivos como en la movilidad de la fuerza de trabajo (Tudela, 1989).

⁶ Proceso de transformación industrial que en esta primera etapa deja el gas para un segundo proceso de refinación o utilización petroquímica.

⁷ Sitio donde se realiza la construcción de la séptima Refinería de PEMEX, como parte del proyecto energético de la presidencia de López Obrador.

Entre 1940 y 1980, el auge en el sector petrolero tabasqueño constituyó un aumento poblacional al pasar de 285,630 a 1,062.961 habitantes. Este crecimiento provocó una migración laboral originaria de los estados de Campeche, Chiapas, Ciudad de México, Oaxaca, Veracruz y Yucatán. En tanto, la migración interna se caracterizó por establecer flujos de trabajadores provenientes de los municipios con actividades agrícolas, ganaderas y servicios, para asentarse en los de mayor producción petrolera, como Cárdenas, Comalcalco, Centla, Paraíso y Macuspana (Negrete, 1982).

A la par del crecimiento poblacional, PEMEX aumentó su capacidad instalada y su fuerza de trabajo en los estados de Tabasco, Chiapas y Campeche, lo que impactó con un crecimiento de 4,500 trabajadores a 25,000, en el periodo de 1970 a 1983. La incursión de la actividad petrolera en el estado de Tabasco y su expansión territorial ha sido apoyada de actores sociales como funcionarios gubernamentales (locales y nacionales), organizaciones campesinas, liderazgos sindicales (STPRM) y directivos de PEMEX, los cuales han fungido como mediadores y agentes con capacidad de decisión alrededor de los objetivos territoriales del Estado y la empresa estableciendo un modelo de regulación con arreglos formales e informales (Boyer, 2014). Dicha expansión territorial gestada desde el Estado con el objetivo de facilitar el crecimiento de la industria petrolera a mediados de siglo xx ha delegado a PEMEX de distintos mecanismos de cooptación, legitimación y represión en la región. El proceso de regionalización ha subordinado al territorio a una lógica productiva del Estado a través de PEMEX, lo cual ha generado una disputa abierta o velada por la posesión de la tierra a lo largo del tiempo. Desde la llegada de la industria petrolera se impulsó un proceso de desposesión de tierras comunales, ejidales y pequeños propietarios, por medio de un marco jurídico caracterizado por privilegiar la extracción de hidrocarburos.

La instalación de torres de perforación, ductos, baterías, plantas de procesamiento y caminos de acceso incentivaron la expropiación e invasión de tierras por parte de PEMEX. Este proceso de expansión territorial se ha acompañado de la contaminación de tierras y ríos que ha perjudicado la viabilidad de las distintas actividades agropecuarias. El efecto

al entorno ecológico ha desarticulado los medios de subsistencia de los habitantes locales que ha provocado un escenario de confrontación entre las comunidades y PEMEX (Velázquez, 1982).

La inconformidad de los habitantes sobre la empresa petrolera ha generado, por un lado, la organización de las comunidades como el Pacto Ribereño⁸ y por otro, PEMEX ha construido una serie de alianzas con instituciones de gobierno, como la Secretaría de la Reforma Agraria (SRA), Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y la Procuraduría General de la República (PGR), al igual del apoyo de caciques locales y organizaciones como la Confederación Nacional Campesina (CNC) y la Liga de Comunidades Agrarias (LCA) con el objetivo de frenar las demandas de los habitantes.

Esta alianza ha establecido un modelo de regulación territorial en el que PEMEX a través de estas instituciones “burocratiza con artilugios jurídicos-administrativos” los reclamos de las poblaciones, justifica el encarcelamiento o genera la cooptación de líderes comunitarios. Asimismo, se ha establecido una red de interlocutores locales e intereses políticos que facilitan las negociaciones entre la empresa, el gobierno federal y los pobladores afectados por la industria petrolera.

En este aspecto, desde los gobiernos de Tomás Garrido Canabal (1922-1935), el periodo cardenista y la consolidación de los gobiernos priistas se ha establecido una estructura corporativa regional cimentada por organizaciones obreras, campesinas y populares (Tabla 5). La entrega de créditos, subsidios, títulos de propiedad, concesiones y fuentes de empleo ha sido mediada a través de estas organizaciones y sus liderazgos con el apoyo del Partido Revolucionario Institucional (PRI) y los grupos empresariales afines a sus proyectos económicos y políticos.

⁸ En 1976 se crea un movimiento campesino conformados por ejidatarios, pequeños propietarios y ganaderos para exigir al gobierno federal el pago de las afectaciones petroleras de PEMEX en la parte occidental de Tabasco. Dicho movimiento representó un punto de partida contra el sistema político hegemónico del PRI y una reivindicación económica y ambiental de las comunidades campesinas fuera del control corporativo del Estado mexicano.

En tanto, desde la década de los setentas, con el surgimiento del Pacto Ribereño enmarcado en contra de las afectaciones ambientales de la industria petrolera, la creación de las comunidades eclesiales de base y la lucha del Frente Nacional Democrático (FND) encabezado a nivel nacional por Cuauhtémoc Cárdenas y a nivel local de Andrés Manuel López Obrador dentro del Instituto Nacional Indigenista (INI); este conjunto de actores sociales representó ser uno de los factores para el debilitamiento y reformulación de los arreglos corporativos en la región. A esto se suma, que desde los gobiernos neoliberales se ha establecido un recorte en gasto social que ha permeado en los programas sociales. En este sentido, el PRI perdería 11 municipios en 2003 y la gobernatura en 2012, con el triunfo de Arturo Núñez Jiménez (2012-2018), candidato del Partido de la Revolución Democrática (PRD), lo cual ha debilitado tanto la estructura interna del PRI, como de sus organizaciones adheridas (Guzmán y Oropeza, 2018).

Tabla 5.
Principales organizaciones corporativas ligadas
al Partidos Revolucionario Institucional en Tabasco

Organizaciones	Actividad
Confederación Nacional Campesina (CNC)	Agricultura, pesca y ganadería.
Liga de Comunidades Agrarias (LCA)	Agricultura, pesca y ganadería.
Confederación de Trabajadores de México (CTM)	Construcción, manufactura, transporte y servicios.
Confederación Revolucionaria Obrera Campesina (CROC)	Construcción, manufactura, transporte, servicios y ambulante.
Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP)	Construcción, manufactura, transporte, servicios y ambulante.
Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)	Petróleo y transporte.

Fuente: Elaboración propia con base autores como Mecías, Serrat, Pinkus, Contreras, Negrete, Tudela, Velázquez.

Por su parte, la desarticulación de otras actividades productivas ha creado una estructura ocupacional diferenciada, jerarquizada y excluyente, en donde convergen trabajadores agrícolas (subsistencia o a gran escala), ganaderos, pescadores, comerciantes y transportistas, con profesionistas, técnicos u obreros enmarcados en el régimen contractual de PEMEX, los cuales cuentan con mejores ingresos, prestaciones y protección social en comparación del grueso de los trabajadores de la región. A esto se suma a que los puestos laborales de mayor cualificación provienen de un flujo migratorio de otros estados del país que ha relegado históricamente a los trabajadores tabasqueños a otras funciones de menor relevancia e ingresos (Velázquez, 1982).

Esta estructura ocupacional ha diferenciado a los trabajadores adscritos a la industria petrolera con aquellos que se han quedado al margen de esta actividad. En este sentido, este paradigma regional no sólo ha constituido un modelo productivo en la región y de diferenciación social, sino ha preservado y reproducido una cultura patrimonialista y corporativa basada en proporcionar un conjunto de beneficios salariales y contractuales a los trabajadores de PEMEX a través de la titularidad del contrato colectivo por parte del STPRM y los recursos económicos sindicales.

La exclusividad de zonas habitacionales, hospitales, centros deportivos y culturales para los trabajadores petroleros ha contribuido a resaltar la desigualdad social tanto en la capital de Villahermosa como en las zonas petroleras. Del mismo modo, los patrones de consumo de las familias petroleras y la especulación de los comerciantes han favorecido al encarecimiento de los bienes y servicios en la región, lo cual ha creado un antagonismo entre la población “no petrolera” con los trabajadores del sector. En tanto, el predominio de las actividades petroleras se ha apoyado de una estructura de cacicazgos sindicales-regionales, en donde PEMEX y el STPRM, no sólo han representado una fuente de empleo en el territorio, sino un proveedor social a las demandas de la población. Los servicios públicos, la construcción de espacios recreativos, las obras de infraestructura y las festividades, han sido parte de una lógica de control basada en la utilización de los recursos económicos y políticos de los

liderazgos sindicales, tanto al interior de la organización como hacia la población local (Checa-Artasu, 2016).

Desde la nacionalización de la industria petrolera la región tabasqueña ha establecido un modelo de relaciones laborales corporativas entre el Estado, PEMEX y el STPRM, en donde operan diversas secciones sindicales del STPRM a lo largo de la entidad; 14 en Ciudad Pemex; 26 en Cárdenas; 29 en Comalcalco, 44 y 48 en Villahermosa y 50 en Paraíso. El poder de negociación de estas secciones sindicales se ha cimentado alrededor de los lazos comunitarios en los distintos municipios del estado a través de la “obra social de PEMEX”, fungiendo como promotores del “bien colectivo” e interlocutores de los problemas sociales con las autoridades locales, estatales y federales.

El poder de los liderazgos sindicales se ha extendido con la obtención de cargos públicos como diputaciones, municipalidades y gubernaturas, lo cual ha acrecentado su poder territorial y capacidad de mediación. Aunque su principal fortaleza se ha basado en erigirse como un mediador de los contratos de servicios y la empleabilidad en PEMEX. A pesar de esto, la alianza del STPRM con el Partido Revolucionario Institucional (PRI) atraviesa por un momento de crisis o recomposición, que se agudizó con la presidencia de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024).

Dicho argumento refiere a que, en 2019, después de 26 años en el cargo, el senador Carlos Romero Deschamps, renunció a la Secretaría General del sindicato, lo que ha provocado un escenario de incertidumbre en las secciones nacionales y locales. Tal coyuntura ha dado posibilidad del surgimiento de nuevas organizaciones sindicales. Otro elemento remite a la política de “austeridad” del gobierno federal que ha reducido las prerrogativas sindicales por 1600 millones de pesos, los cuales habían posibilitado a lo largo del tiempo la movilización de una parte de los recursos económicos para negocios particulares, campañas políticas y clientelismo del STPRM.

Es así, que el origen de la industria petrolera ha constituido una estructura sindical que operan bajo distintos marcos de regulación, al igual de una económica en la región que expone fuertes signos de dependencia a

la producción y exportación de hidrocarburos. Lo que a su vez ha generado un conjunto de dilemas y contradicciones en relación con la distribución de la riqueza asociada a la industria petrolera y los avances en el desarrollo social. Asimismo, la construcción sociohistórica del territorial se ha caracterizado por establecer proyectos exógenos (Tabla 6) que no necesariamente responden a las lógicas internas e intereses endógenos.

Tabla 6.
Proyectos Productivos en Tabasco

Periodo	Proyectos Productivos	Características
Finales del siglo XIX-1940	– Enclave bananero	Se consolidó un modelo de mono producción con predominio de capital estadounidense y un sistema de regalías en beneficio de pequeños propietarios y el gobierno estatal. Se creó un limitado desarrollo en infraestructura y dependencia del mercado estadounidense.
1934-1958	– Reparto agrario cardenista – Otorgamiento de pequeña propiedad ganadera – Carretera del circuito del Golfo	Inició el otorgamiento de tierras y conformación de ejidos. A su vez, se otorgan títulos de propiedad individual para la producción ganadera extensiva, dando paso a un paradigma productivo hegemónico. Se concluye la carretera del golfo con el objetivo de enlazar a Tabasco con los otros estados de la república.
1951-1985	– Comisión Río Grijalva – Plan Chontalpa – Plan Balancán-Tenosique	Se inicia la “modernización” de control hidrológico a través de la construcción presas, sistema de irrigación y cuencas hidrológicas. Se impulsa el proceso de desmonte y deforestación de la selva tropical (tierras bajas y altas) para establecer una variedad de cultivos agrícolas y su poblamiento habitacional.

Continuación Tabla 6.

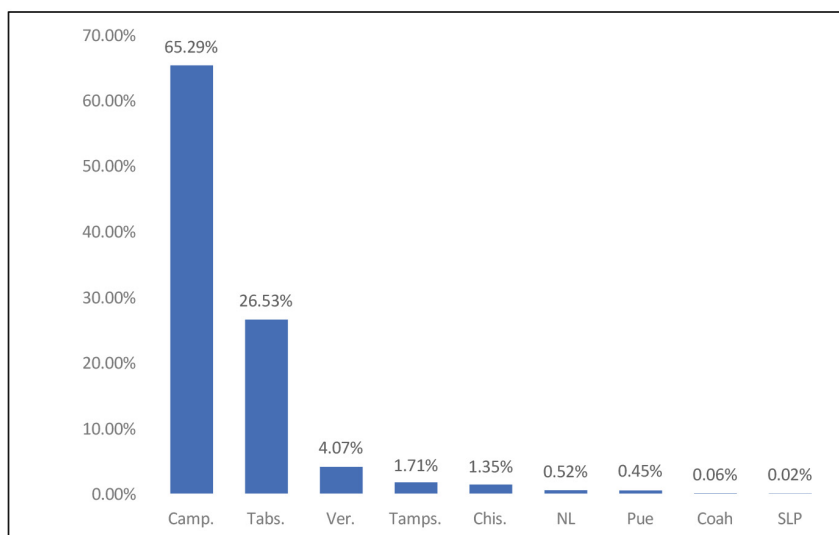
Periodo	Proyectos Productivos	Características
1950-1982	– Enclave ganadero – Fomento ganadero nacional	El fracaso de los distintos proyectos agrícolas y el desmonte de la selva posibilitó el crecimiento de la ganadería extensiva. Su fortalecimiento se basó alrededor del consumo nacional y el apoyo en créditos y subsidios por parte del Estado.
1950-1982	– Inicio de la actividad petrolera – Auge petrolero (1970) – Enclave petrolero	Se descubren los primeros yacimientos petroleros que toma auge en la década de los setenta. Se establece la hegemonía de PEMEX en la región y se estructura de una economía de enclave.
1982-2018	– Privatización paulatina de PEMEX – Reforma al artículo 27 en materia agraria – TLCAN – Reforma Energética (2008 y 2014)	Se reestructura la economía nacional dando paso a la privatización de las empresas públicas, la apertura paulatina de PEMEX y la privatización del ejido a través de la reforma al artículo 27. Se apertura los mercados energéticos por medio de los constitucionalmente en los artículos 27 y 28 en el marco de la reforma energética (2014).
2018-2024	Política energética de la presidencia de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024)	Se desarrolla una política energética orientada a la renacionalización del sector eléctrico y petrolero con un menor porcentaje de participación privada. En el marco de esta política la construcción de la refinería de Dos Bocas en el estado de Tabasco asume un papel importante en la continuidad del modelo extractivo de hidrocarburos.

Fuente: Elaboración propia con base en distintos autores.

La huella social del oro negro

A diferencia de las economías de enclave alrededor de las plantaciones bananeras y la ganadería extensiva que transformaron de forma gradual el paisaje natural, social y económico de la región, la actividad petrolera ha reconfigurado de forma más acelerada la estructura económica y productiva de la entidad y sus municipios. El auge petrolero de la década de los setenta ha situado a la región tabasqueña como el segundo productor de hidrocarburos a nivel nacional sólo atrás del estado de Campeche (Gráfica 1). Asimismo, se ha implementado una economía paralela que ha generado empleos indirectos en ramas como la construcción, provedurías, transporte y servicios sin que esto haya detonado en un polo de crecimiento basado en otras actividades productivas (Coraggio, 1972).

Gráfica 1.
Participación porcentual de Tabasco correspondiente al PIB
de la Minería Petrolera a Nivel Nacional (2003-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. 100% = 981,677.94 Millones de pesos anuales promedio a precios de 2013.

La hegemonía del paradigma productivo petrolero como parte del modelo de desarrollo regional que fue forjado por el Estado mexicano en la década de los setenta y bajo la lógica rentista del modelo neoliberal ha establecido una economía de enclave caracterizada por la dependencia de los precios internacionales y la exportación de crudo a los Estados Unidos. Esta dinámica ha impulsado un desequilibrio entre los sectores primarios, secundarios y terciarios en las últimas décadas.

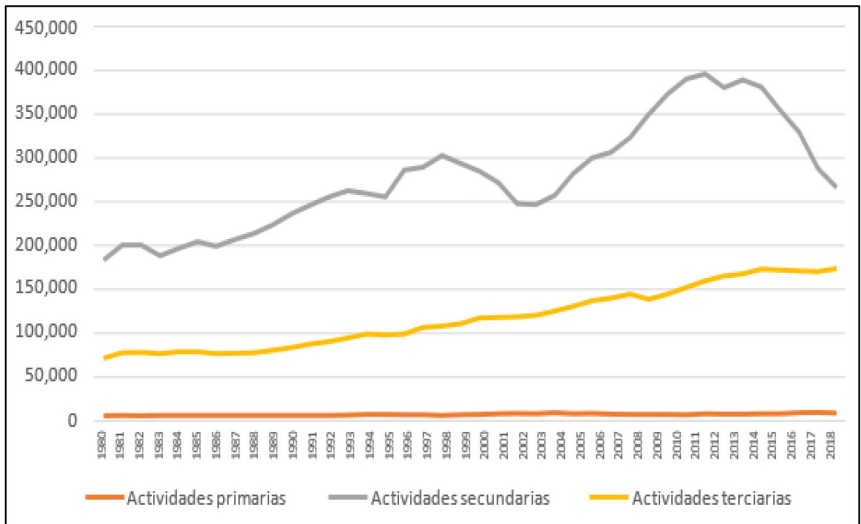
El sector primario basado en la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal y pesca ha sido desplazado en términos de participación porcentual del Producto Interno Bruto (PIB) por las actividades petroleras. En tanto, a pesar de que el sector terciario compuesto por los servicios y el comercio expone en términos porcentuales un mayor número que el sector primario, es inferior respecto al PIB-Estatal que es generado por la “Minería petrolera y no petrolera”, cuyas ramas dentro del sector secundario remiten a la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica y extracción de hidrocarburos, los cuales han resaltado por ser los sectores más dinámicos y predominantes en relación al régimen de acumulación de capital a nivel estatal (Gráfica 2).

A pesar de que en la estructura ocupacional de la entidad muestra que el 34% de la población ocupada se encuentra en la rama de los servicios, el 19% en el comercio, el 17% en las actividades agropecuarias, 25% por cuenta propia y 7% en la industria extractiva (hidrocarburos) y eléctrica se observa que la actividad petrolera concentra el mayor porcentaje del PIB (STPS, 2019). En este sentido, la dependencia de los hidrocarburos dentro de la estructura económica de la región se estima en 2018 alrededor de 59.1% del PIB-Estatal, lo que explica su importancia a nivel territorial y la búsqueda de los gobiernos por atraer inversión extranjera con el objetivo de aumentar la producción y las regalías para la federación (Rosales, 2019).

La fluctuación del mercado petrolero y las diversas crisis que han impactado en la región refleja que durante el periodo del 2005 a 2019, el desempleo en la Población Económicamente Activa (PEA) se acrecentó de 3.5% a 7.1%, lo cual, junto a Campeche y Veracruz, ponen a Tabasco

como uno de los estados con el mayor número de desocupados a nivel nacional (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2020). Desde esta perspectiva, la actividad petrolera concentra gran parte de los ingresos de la entidad, al igual de mediar otras actividades productivas que están sujetas por la funcionalidad del mercado petrolero y la inversión pública a través de PEMEX.

Gráfica 2.
Composición de la Actividad Económica en Tabasco (1980-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Año base 2013, a valores constantes. P: Cifras preliminares; R: Cifras revisadas.

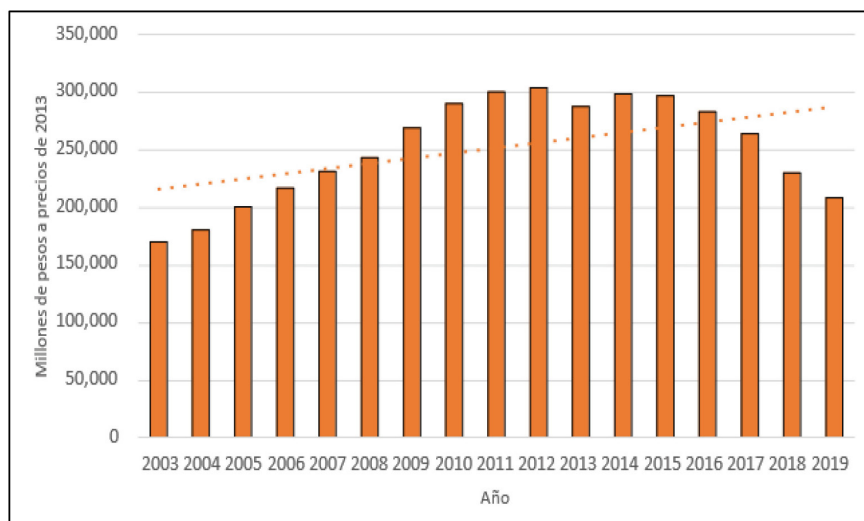
El predominio del sector secundario a través de la extracción de hidrocarburos más que establecerse como un polo de desarrollo regional se ha enmarcado en una economía de enclave centrada en los recursos petroleros, la cotización del barril de crudo y la demanda energética de los Estados Unidos, al ser el principal país de exportación del crudo mexicano. Además de la dependencia del mercado global y la demanda estadounidense se suman otros aspectos internos ligados a la infertilidad

de la tierra derivado de la depredación de la selva a favor de la ganadería extensiva, la contaminación de las tierras y aguas por los desechos tóxicos de la actividad petrolera. A esto se suma el escaso desarrollo económico tras el fracaso de los proyectos productivos promovidos por el Estado a través de la Comisión Grijalva y Plan Chontalpa, entre otros (Vautravers y Ochoa, 2009).

Además de los riesgos sociales y económicos característicos de los modelos de enclave se adhiere el control de una estructura de clases y actividades productivas que ha sido construida de otros modelos de desarrollo regional. En el panorama agrícola se observa una dicotomía entre productores agrícolas y ganaderos con mayor extensión de tierras, acceso a tecnologías e inversión de capital, con aquellos productores limitados de acceso a créditos y menor extensión de tierras de cultivo. En tanto, otros sectores económicos como la construcción, el transporte público y el comercio se ha concentrado en una alianza entre grupos políticos y empresariales locales bajo un régimen salarial que ubica a Tabasco en el lugar 24 de las 32 entidades federativas, con un promedio mensual 4,500 pesos respecto a los 6,189 a nivel nacional (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2019).

A pesar de que Tabasco ha experimentado un rezago histórico en términos de infraestructura educativa, tecnológica y productiva es a través de la industria petrolera que se ha situado en la posición número diez respecto al Producto Interno Bruto Nacional. Por esta razón, la entidad se ubica como uno de los estados de la República Mexicana más importantes en creación de valor monetario de los bienes y servicios. Sin embargo, tras la caída del precio del barril de la mezcla mexicana, se observa que, de enero de 2014 al mismo mes del 2016, pasó de 91.5 a 23.3 dólares, provocado una disminución en la producción de hidrocarburos, falta de inversión, generación de empleos y caída del PIB de la minería petrolera de la entidad tabasqueña (Gráfica 3).

Gráfica 3.
Participación de Tabasco en el PIB nacional en la actividad
de la Minería Petrolera (2003-2019)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Producto Interno Bruto por Entidad Federativa.

En este sentido, los factores estructurales del país, la región y la industria petrolera han constituido un limitado aporte en la disminución de la pobreza que se expresa en el informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL): *Pobreza y Evaluación 2020. Tabasco*. Dicho documento exhibe que para 2018, el 89.6% de la población estaba en una situación de pobreza o vulnerabilidad por carencias e ingresos.⁹ En tanto, de 2008 al 2018, la pobreza logró disminuir al 0.2 porcentuales del 53.8% al 53.6% (132,200 personas) mientras que

⁹ CONEVAL parte de dos enfoques de análisis para mediar la pobreza: el bienestar económico y los derechos sociales. Se considera pobreza a partir de carencias como el rezago social, acceso a servicios de salud, seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos de vivienda, ingresos y alimentación.

a nivel nacional se redujo en 2.4 al pasar de 44.4% a 41.9%, situación que muestra que si bien no se acrecentó la pobreza tampoco se logró su reducción.

Otros datos vertidos entre el periodo 2008 y 2018 muestran el aumento de las carencias en el acceso a los servicios básicos de vivienda alrededor de 9.3 puntos porcentuales. En términos absolutos, representan un crecimiento de 321,900 personas en esta situación, al pasar de 810,200 a 1.132,100, lo que ha permitido situar al estado en el lugar cuatro entre las treinta dos entidades federativas. Otro elemento refiere que entre 2008 a 2018 existe un crecimiento en la carencia en el acceso de alimentación,¹⁴ de 12.3 puntos porcentuales, los cuales en números absolutos representa un aumento de 390,400 personas, al pasar 760,700 a 1.151,100 (CONEVAL, 2020).

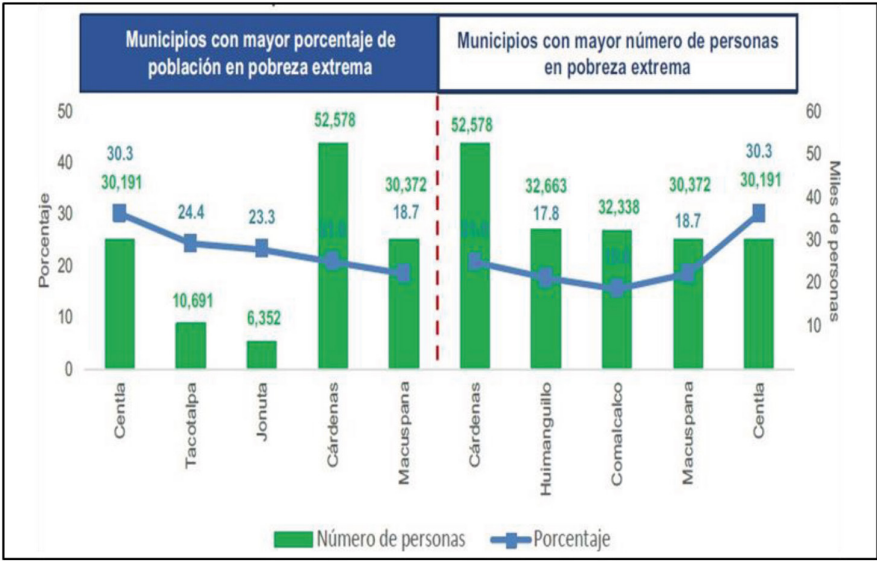
Un caso paradójico en el informe del CONEVAL (2020) refiere a que unos de los municipios con mayor actividad petrolera como Cárdenas, Comalcalco, Macuspana y Huimanguillo, en 2010, presentaron un mayor número de personas en situación de pobreza extrema¹⁰ (Gráfica 4). En este sentido, parte de esta estadística apunta que las actividades petroleras no necesariamente han traído una derrama económica directa e indirecta sobre la población ubicada en zonas petroleras. Otra de las razones es que la oferta de empleo en el sector petrolero es limitada para las poblaciones cercanas. Además de que los salarios en los empleos indirectos suelen ser precarios e inestables.

De igual forma, el Programa de Apoyo a la Comunidad y Medio Ambiente cuya responsabilidad recae en PEMEX y compañías petroleras privadas ha sido ineficiente en mitigar y disminuir la pobreza por medio de los programas sociales y obra pública. Un aspecto que puede considerarse como parte del limitado impacto de los programas sociales en la reducción de la pobreza se explica parcialmente en una práctica basada

¹⁰ CONEVAL considera la pobreza extrema cuando una persona tiene tres o más carencias posibles. Asimismo, aunque la persona disponga de un ingreso éste se caracteriza por no cubrir los nutrientes necesarios para un ser humano.

en proporcionar apoyos en especie (laminas, cemento, ladrillos) o una “contribución” económica por parte de PEMEX o compañías privadas a las comunidades. Dicha práctica más que establecer una agenda de desarrollo comunitario a través de ejes como la educación, la salud y el trabajo se ha reducido en “apoyos que en ocasiones no se canalizan en beneficio de la comunidad sino en actores sociales o políticos.

Gráfica 4.
Municipios con mayor Porcentaje y Número de Personas
en situación de Pobreza Extrema, Tabasco, 2010



Fuente: Gráfica elaborada en el Informe: Pobreza y Evaluación 2020, Tabasco.

Las estrategias gubernamentales basadas en la idea de la derrama por goteo proveniente de los recursos petroleros no han contribuido al desarrollo social del estado y sus municipios. Asimismo, los factores que han posibilitado este rezago respecto a otras entidades del país son multifactoriales, debido a que por un lado responden al débil crecimiento estructural del país, como la corrupción que impera en las instituciones

municipales, estatales y federales para transferir los recursos económicos a las comunidades.

La existencia de las múltiples dimensiones de la pobreza y los factores que inciden en el desarrollo social no sólo se explican a través de una gestión de gobierno, sino, además de los paradigmas productivos dominantes que han impactado en el desarrollo de la región en distintos periodos. Los paradigmas productivos en Tabasco, como se señaló anteriormente han constituido la permanencia de economías basadas en la mono producción, presentando rasgos de dependencia y vulnerabilidad que ante las fluctuaciones de los mercados nacionales e internacionales provocan distintos efectos negativos socioeconómicos. Lo que, además, como señala Svampa (2013) ha contribuido a conflictos de carácter ambiental y nuevas formas de dependencias asociadas al neo-extractivismo, los avances en los recursos técnicos-económicos y la fluctuación de los mercados de los *commodities*.

En este sentido, cuando los paradigmas productivos exponen síntomas de agotamiento o crisis constantes ha implicado, por un lado, transformaciones en el mercado laboral y los salarios y por otro, han generado periodos de mayor inestabilidad en los ingresos, crecimiento de la pobreza y limitado desarrollo social en las familias. Situación que a la par de las mismas crisis se agudiza asociado a las limitadas alternativas productivas en la región que inciden en los municipios por su carácter de enclave productivo mono extractivista y, que a pesar de ser una industria pesada no ha desarrollado otros tipos de actividades productivas en beneficio de la población.

Agotamiento del paradigma productivo

Los paradigmas productivos del sector petrolero se han caracterizado por tres periodos que han sido configurados por un conjunto de factores, locales, nacionales e internacionales. Lo que ha configurado modelos de desarrollo regional que a pesar de exponer similitudes y diferencias en sus distintas etapas han mostrado un rasgo común basado en el extractivismo y la dependencia los mercados internacionales (Zapata, 1977). El primer

periodo constituido entre 1938 a 1970, la industria petrolera se caracterizó por experimentar un proceso de aprendizaje y adaptación a través de PEMEX, debido a las complicaciones técnicas y comerciales que representó el cerco económico de las compañías extranjeras que fueron expropiadas durante la nacionalización de 1938. Desarrollando desde la perspectiva de Henrique Cardoso y Enzo Fello (2015) un crecimiento hacia adentro, pero con características de dependencias tecnológicas que años después fue paliado por el mismo avance de PEMEX e instituciones educativas públicas para mediados de los setenta.

En este contexto, la política energética del Estado mexicano se enmarcó en el modelo de sustitución de importaciones, la integración de la cadena productiva y el fortalecimiento de PEMEX, cumpliendo como palanca de desarrollo industrial que para ese entonces logró un crecimiento anual del 6.2% del PIB (Meyer, 1981). El segundo periodo (1970-1982), el paradigma productivo basado en un mercado interno que fue construido desde la expropiación petrolera experimentó transformaciones generadas por una serie de aspectos internos y externos que convergieron a mediados de la década de los setenta.

En el plano interno, el descubrimiento de los yacimientos terrestres en Tabasco y el Litoral de Campeche (Cantarell) acrecentaron la producción y reservas de hidrocarburos, sin embargo, la economía mexicana mostraba signos de agotamiento alrededor del modelo de “Desarrollo Estabilizador” que para 1976 enfrentó la devaluación del 80% de la moneda nacional respecto al dólar. Para 1977, esta situación provocó la adquisición de un crédito de mil millones de dólares con el Fondo Monetario Internacional (FMI), con el objetivo de mitigar el crecimiento del 54% de la deuda externa causada por la devaluación (Escobar et al., 1981).

El otorgamiento crediticio fue condicionado a la implementación de una política de recorte de gasto social y la construcción de acuerdos comerciales que posibilitó el compromiso del gobierno mexicano de garantizar la exportación de crudo a los Estados Unidos, generando una dependencia financiera y productiva del sector petrolero nacional (Ángeles, 1990). En tanto, en el plano externo los estadounidenses se

situaban como el principal consumidor de hidrocarburos a nivel mundial generando una mayor demanda de la industria petrolera mexicana. Este acuerdo con los Estados Unidos constituyó un modelo de regulación energético que estableció una lógica de acumulación y reproducción de capital basado en la inversión pública, pero con fuerte dependencia al extranjero mostrando en ocasiones situaciones favorables contrarias.

En este escenario, para 1973, los precios internacionales del barril de crudo registraron un aumento inusual del 400% de la mezcla mexicana (12.80 dólares), dado al embargo comercial de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) a los Estados Unidos y Europa Occidental, tras el apoyo político, económico y bélico otorgado a Israel en el conflicto militar árabe-israelí (Colmenares, 2008).

El favorable escenario internacional en el precio del petróleo delineó a partir de 1976 una política centrada en la exportación de crudo y un régimen de acumulación de capital basado en la petrolización de la economía mexicana, que desde entonces hasta la actualidad ha representado una de las principales divisas para el país. La dependencia financiera de la exportación de crudo significó un punto de partida de un modelo primario, en el cual la capacidad productiva de PEMEX se centró en la extracción de crudo y estimuló el debilitamiento en áreas como la refinación y la petroquímica.

En tanto, el tercer periodo (1982-2018) ha representado para el sector petrolero un proceso de privatización paulatina alrededor de PEMEX que converge con el agotamiento de un paradigma productivo y tecnológico que, por un lado, permitió “el pico petrolero” alrededor de los 3.4 millones de barriles diarios en 2004 y por otro, ubicó a PEMEX como una de las principales empresas públicas en términos de producción, exportación y patentes tecnológicas hasta la década de los ochenta (Rosendo, 2016).

El declive de la producción petrolera nacional y el crecimiento paulatino del endeudamiento de PEMEX¹¹ ha redefinido la política energéticacimentada en el control de la cadena productiva por parte de PEMEX

¹¹ Para 2020, la deuda de PEMEX llega a los 104,000 millones de dólares.

y la rectoría del Estado a un modelo de mercado basado en la inversión privada. Dicho cambio se ha impulsado con el objetivo de reducir los riesgos de inversión de los proyectos, disminuir el déficit público, elevar la producción y atraer nuevas tecnologías acordes a las características geológicas de los campos petroleros fracturados o en proceso de agotamiento.

El modelo de desarrollo regional de las zonas petroleras del sureste que han sido estructuradas bajo una economía de enclave y un paradigma productivo hegemónico a través de PEMEX se ha reconfigurado por los acuerdos firmados por los gobiernos neoliberales en el marco del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y la Alianza para la Seguridad y la Prosperidad de América del Norte (ASPN); cuyos ejes han establecido cambios en el marco constitucional mexicano para facilitar los flujos de capitales y presencia de compañías extranjeras en las distintas áreas de la cadena productiva del sector hidrocarburos (Álvarez, 2013).

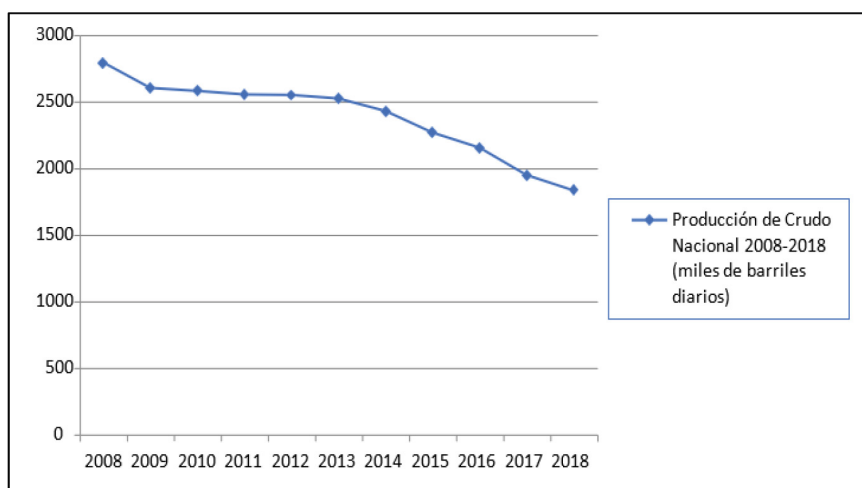
En este contexto, el paradigma productivo regional de Tabasco expone un escenario complejo en torno a su capacidad de acumulación y reproducción de capital derivado de múltiples factores geológicos, tecnológicos, políticos y financieros que han limitado la explotación y descubrimiento de nuevos campos petroleros. La etapa del monopolio natural de PEMEX y el descubrimiento de yacimientos en Comalcalco y el Litoral de la entidad, en la década de los setenta contribuyó al aumento de la producción nacional que tocó su máximo en 2004, con 3,382 millones de barriles diarios (SENER, 2020). Lo que a su vez permitió darle coherencia al paradigma productivo tanto regional como de otras regiones petroleras.

El crecimiento de la producción derivó de un proceso de exploración y producción que permitió a PEMEX crear una base tecnológica apoyada por el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP), la cual se desarrolló a partir de las características y necesidades geológicas de los yacimientos marinos y terrestres del país. Tal política productiva y tecnológica facilitaron operaciones más rentables para PEMEX, expansión de su infraestructura (capacidad instalada), autoabastecimiento energético y crecimiento de las exportaciones de crudo (Ibarra, 2008). Esta infraestructura permitió

darle coherencia productiva al modelo de empresa pública que a la vez convergía con instituciones y actores sociales enmarcados en el proyecto energético del Estado (Belmont, 2019).

A partir del inicio del siglo XXI, los especialistas han denominado que la “era del petróleo de fácil acceso ha llegado a su fin”, dado que los principales campos petroleros (marinos y terrestres) exponen un proceso de declinación en su producción y periodo de vida. Tal situación converge con la aparición de nuevas tecnologías dedicadas a la exploración y producción en aguas profundas, ultra profundas, yacimientos fracturados, exploración 3D satelital y capacidad de perforación multidireccional. Dicha condición ha generado una fuerte diferenciación en los costos y tiempos de producción en la industria petrolera a nivel global (CNH, 2011).

Gráfica 5.
Producción de Crudo a Nivel Nacional 2008-2018

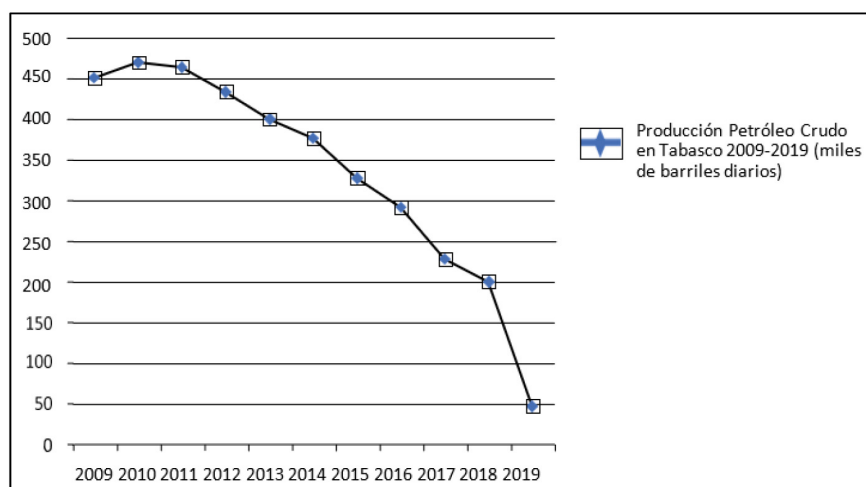


Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema de Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

Desde la caída del “pico petrolero” de 3.4 millones de barriles diarios en 2004, la actividad petrolera ha mantenido una tendencia a la baja, la cual muestra que del periodo de 2008 a 2018, la producción dismi-

nuyó de 2.7 a 1.8 millones de barriles diarios a nivel nacional y en el caso de Tabasco disminuyó de 2009 a 2019, de 470 mil barriles diarios a 50 mil (SENER, 2019) (Gráfica 5 y 6). A esta problemática se suma la existencia de tres tipos de crudo –superligero, ligero y pesado–, entre los cuales, el 50% es crudo pesado, 40% ligero y 10% super ligero.

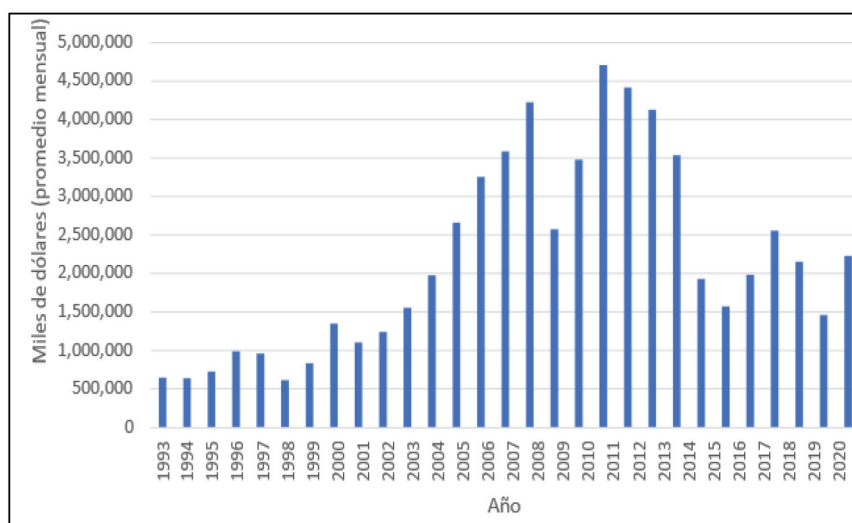
Gráfica 6.
Producción de Crudo en Tabasco 2009-2019



Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

El predominio del crudo pesado representa un conjunto de problemas de carácter técnico que ha dificultado los procesos de extracción debido su densidad y viscosidad, además de acrecentar los costos de inversión y comercialización en el mercado internacional (PEMEX, 2018). En este aspecto, el costo de producción en cada barril de crudo se ha acrecentado en el periodo del 2009 a 2019, de 4.9 a 14.3 dólares, lo cual manifiesta un crecimiento del 200% en diez años, sin considerar la disminución del margen de ganancia después de los impuestos aplicados por el Estado (García, 2020).

Gráfica 7.
Exportaciones de Productos Petroleros 1993-2021

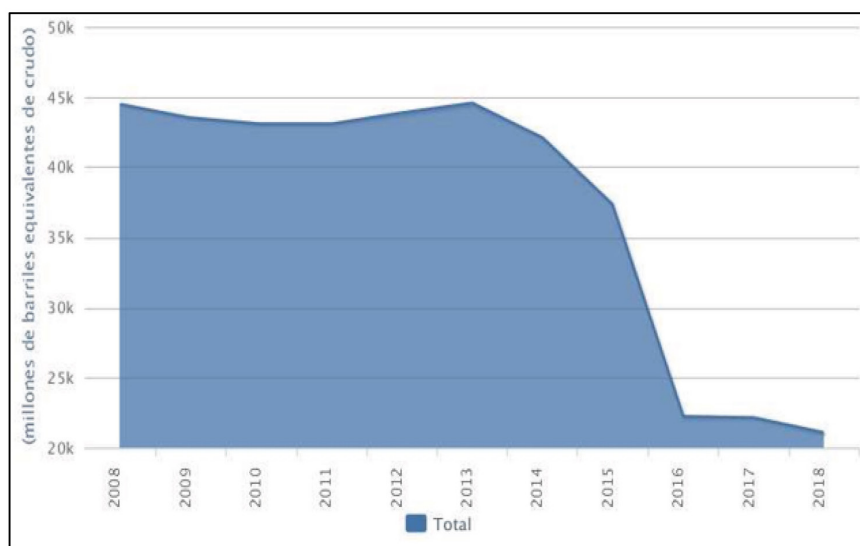


Fuente: Elaboración propia con información del BIE INEGI, con datos del SAT, SE, BANXICO, INEGI. Balanza Comercial de Mercancías de México. SNIEG. Información de Interés Nacional (con datos a julio de 2021).

La disminución de la producción de crudo tanto en Tabasco como las otras entidades de la república ha derivado en un descenso de las exportaciones de petrolíferos (Gráfica 7), lo que ha implicado una pérdida importante de la carga impositiva de las finanzas públicas del Estado mexicano, la reinversión en PEMEX y el régimen de acumulación, debido a que los ingresos fiscales del Estado sobre la industria petrolera han descendido del 45% al 11%, entre los años 2008 al 2018 (García, 2019). El agotamiento de las reservas de hidrocarburos representa otra problemática cuya importancia remite a poner atención a una serie de indicadores geológicos e industriales; que por un lado requiere el gobierno para delinear una política energética a mediano y largo plazo y por otro, para que las compañías petroleras desarrollen proyectos de inversión, gestión, exploración y explotación.

A la par de la caída de la producción se ha acrecentado el agotamiento de las reservas petroleras (Gráfica 8), lo cual ha llevado a los últimos gobiernos federales (Felipe Calderón 2006-2012 y Enrique Peña Nieto 2012-2018) a revertir esta situación a través de la participación de compañías privadas y la utilización de recursos tecnológicos basados en instrumentos de exploración sísmica y satelital en aguas someras y profundas. Sin embargo, las cifras demuestran que los procesos de exploración en aguas profundas han quedado por debajo de las expectativas, debido que tan sólo de 2014 al 2018, las reservas totales pasaron de 44,158.400 a 25,466.800 millones de barriles de petróleo crudo (CNH, 2019).

Gráfica 8.
Reservas de Hidrocarburos Totales 2008-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

Las reservas petroleras se constituyen por tres criterios básicos: ser recuperables, comercializables y remanentes. Se clasifican en reservas probadas (1P), probables (2P) y posibles (3P), las cuales se dividen en

campos de aceite, petróleo y gas natural (Tabla 7). La situación de los tipos de reservas y volúmenes en el país mantienen un equilibrio en la actualidad, dado que las reservas (1P) se mantiene en 8,483.700 de barriles de crudo, (2P) en 7,678.200 y (3P) en 9,304.800, lo que constituye un problema para el Estado mexicano en términos financieros y proyectivos sobre el abastecimiento en el mediano y largo plazo al carecer de mayores reservas 1P y recursos prospectivos.

Tabla 7.
Tipos de reservas de hidrocarburos

Reservas Probadas (1P) (Comercializables)	Reservas Probables (2P) (Probabilidad media de comercialización)	Reservas Posibles (3P) (Incertidumbre para su comercialización)
Probabilidad de al menos el 90% de que las cantidades a recuperar sean iguales o mayores al valor estimado.	Probabilidad de al menos el 50% de que las cantidades a recuperar sean iguales o mayores al valor estimado.	Probabilidad de al menos el 10% de que las cantidades a recuperar sean iguales o mayores al valor estimado.

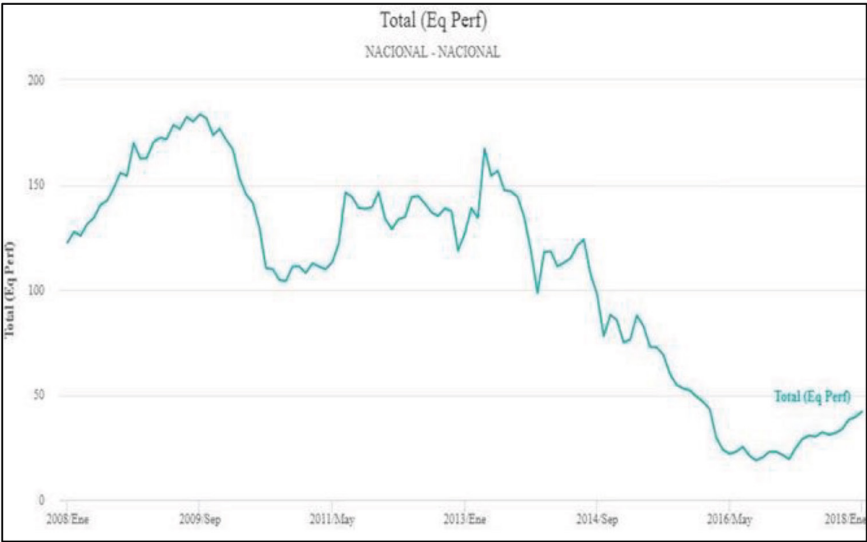
Fuente: Comisión Nacional de Hidrocarburo.

En este sentido, se resalta que parte del problema en la disminución de crudo está en que a pesar de existir una mayor inversión pública y privada para elevar la producción y la sustitución de reservas; las condiciones geológicas exponen un agotamiento que ha sido provocado por la extracción desmedida de los campos petroleros que dio inicio en la década de los setenta y se agudizó tras los compromisos comerciales con los Estados Unidos. Tal situación plantea un panorama complicado, debido a que las aspiraciones de alcanzar los 3.5 millones de barriles diarios implica el aumento de los costos de inversión y continuar con una política “depredadora”, en un contexto donde las condiciones geológicas no responden a los intereses fiscales y políticos del Estado (Barbosa, 2012).

Los datos estadísticos muestran que a pesar de que en las regiones petroleras del país se ha mantenido una inversión en equipos de perfo-

ración de pozos no se ha detenido la disminución en la producción de crudo y el volumen de las reservas (Gráfica 9). Aunque los recursos financieros para la exploración se duplicaron y las cifras de perforaciones son similares a la época de auge en exploración de los años setenta; no se han encontrado yacimientos de las dimensiones de Cantarell, Comalcalco o el Litoral de Tabasco e incluso se han tenido que cerrar pozos ante la carencia de herramientas tecnológicas o recursos financieros.

Gráfica 9.
Equipos de perforación a nivel nacional 2008-2018

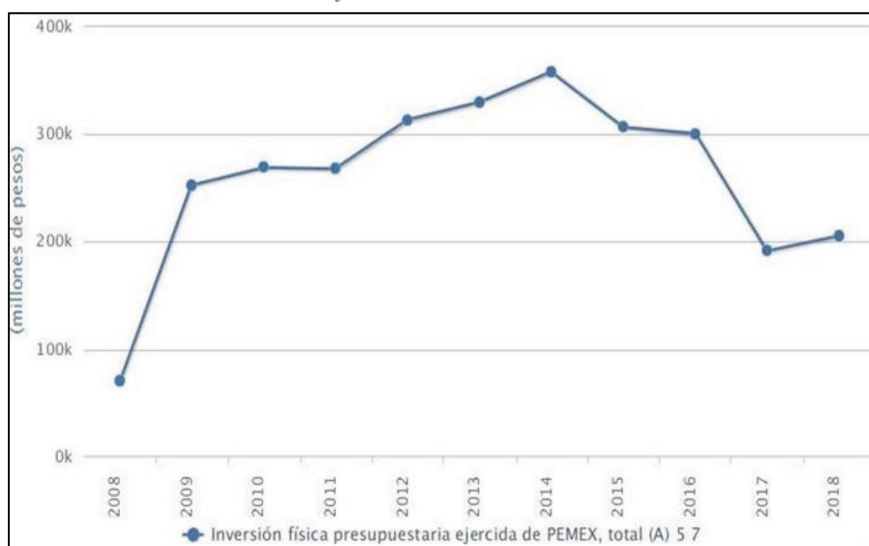


Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

Un aspecto que ha mitigado la caída de la producción refiere a la inyección de nitrógeno a los pozos petroleros cuya función está en elevar la presión y así facilitar la extracción de aceite, gas natural y asociado. No obstante, se señala que esta técnica ha sido participe en el deterioro de los yacimientos sumado al desgaste geológico natural (CNH, 2011). En tanto, aunque PEMEX ha mantenido una inversión relativamente estable hasta 2017, es tras la disminución de los precios internacionales de crudo

que motivó al gobierno federal a recortar el presupuesto para PEMEX de 356,769 millones de pesos en 2014 a 188,693 en 2018 (Gráfica 10). Las consecuencias de este recorte presupuestal han generado que la producción y las reservas sigan a la baja, su infraestructura se deteriore y parte de su personal con más experiencia haya sido despedido o jubilado en los últimos años debido a los ajustes de la empresa en el marco de la reforma energética del 2014 (PEMEX, 2018).

Gráfica 10.
Inversión ejercida en PEMEX 2008-2018

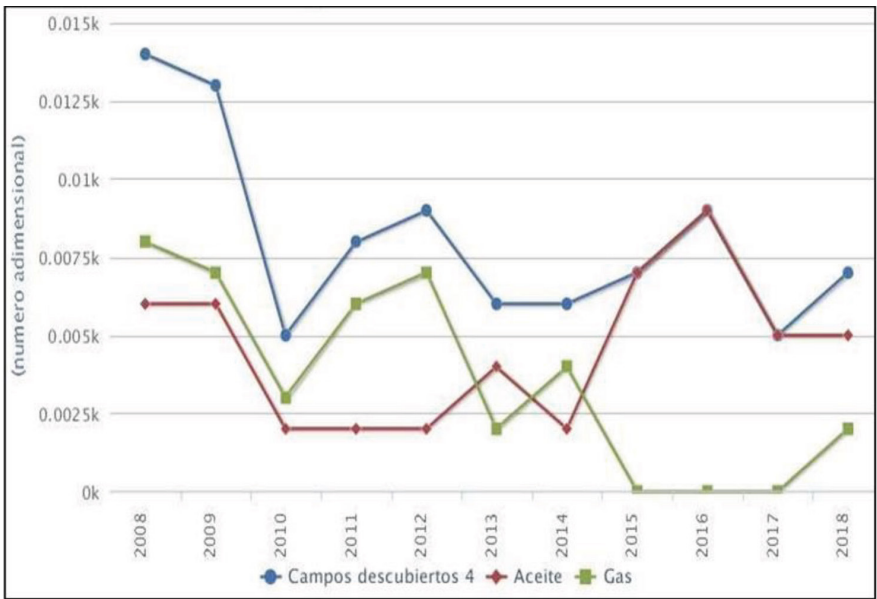


Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

Un planteamiento para resolver la caída de la producción y las reservas de hidrocarburos se ha centrado en extender la exploración en aguas profundas, las cuales se estima que pueden proporcionar millones de barriles durante tiempos más prolongados. Por su parte, PEMEX ha mostrado que la tasa de éxito en aguas profundas oscila entre un 42-46%, debido a que, de 28 pozos perforados, tan sólo 12-13 pueden ser considerados como explotables. Asimismo, apuntan que otros de los obstáculos

es que un gran porcentaje de las reservas en aguas profundas son de gas natural, gas asociado y crudo extrapesado, lo que pierde interés comercial; debido a los costos del procesamiento de gas y la viscosidad del crudo pesado que dificulta su extracción y transformación industrial (Barbosa, 2012).

Gráfica 11.
Campos descubiertos 2008-2018



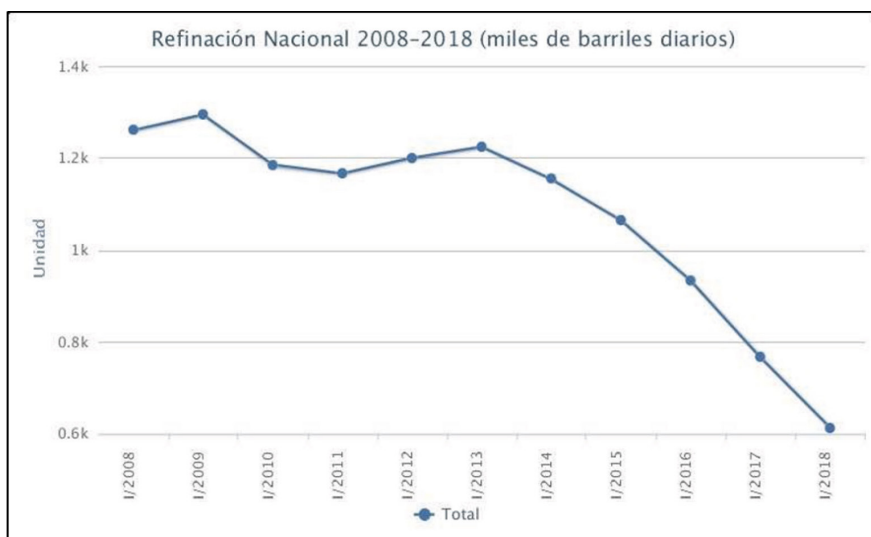
Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

A pesar de los limitados resultados, los distintos gobiernos han priorizado explorar en aguas profundas y orientar la extracción de crudo por encima de la producción de gas natural, lo cual obedece a una política energética orientada a la exportación de crudo, al igual de la falta de presupuesto o voluntad política para impulsar una mayor infraestructura para el procesamiento de gas natural. Bajo esta lógica, con la reforma energética en 2014, los contratos y superficie territorial que han sido

otorgados a las compañías petroleras se han encaminado a la exploración en aguas profundas; teniendo como resultado un limitado crecimiento en el descubrimiento de nuevos campos petroleros (Gráfica 11).

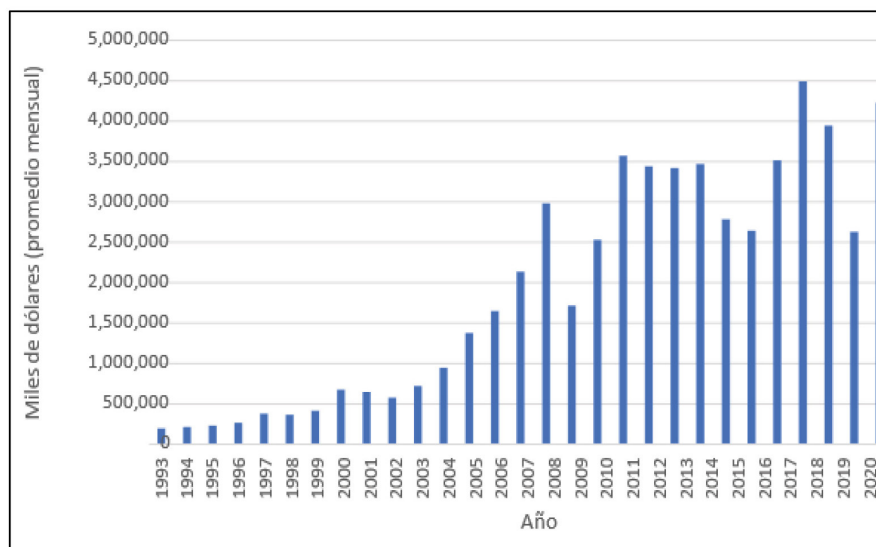
Otro elemento que expone la crisis del paradigma productivo regional y la capacidad de acumulación de capital está en su limitada reconversión industrial que ha generado una dependencia a la importación de productos petroquímicos y combustibles. Los datos muestran que tan sólo de 2008 a 2018, la disminución en la refinación transitó de 1 millón 300 mil barriles por día a 600 mil (Gráfica 12). Uno de los efectos más significativos de esta situación se expresa en un crecimiento acelerado de la importación de combustibles (gasolinas, diésel y gas natural) (Gráfica 13), que se estima en un 70% del consumo nacional (Rubio, 2019).

Gráfica 12.
Refinación nacional 2008-2018



Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

Gráfica 13.
Importación de productos petroleros 1993-2020



Fuente: Elaboración propia con información del BIE INEGI, con datos del SAT, SE, BANXICO, INEGI. Balanza Comercial de Mercancías de México. SNIEG. Información de Interés Nacional (con datos a julio de 2021).

La pérdida de capacidad de refinación responde a múltiples causas como la menor inversión en refinación para priorizar otras áreas como la exploración y explotación en aguas profundas, al igual del tipo de crudo (pesado) que proporciona PEMEX Exploración y Producción (PEP), el cual no cumple con las características técnicas de las refinerías del país que fueron diseñadas para procesar crudos ligeros. A esto se suma la limitada inversión para la modernización (reconfiguración) de las seis refinerías que se encuentran en el territorio nacional (Romo, 2016).

El factor tecnológico a la par del agotamiento de los yacimientos y la falta de desarrollo científico del Instituto Mexicano del Petróleo y PEMEX han relegado a la empresa pública de acceder a nuevos campos y recursos en aguas profundas y someras, cuyas patentes y manejo técnico son controladas por compañías petroleras transnacionales; las cuales posibilitan la perforación a más de 3 mil metros de profundidad y reducen los costos

de operación, riesgos de inversión y proporcionan mayores volúmenes de producción (CNH, 2011).

Del mismo modo, los sistemas 3D y los recursos satelitales han sido una aportación favorable al descubrimiento de nuevos campos terrestres y marinos, al igual de las plataformas marinas flotantes, submarinos y barcas. A pesar de esto, dichos equipos requieren de fuertes inversiones económicas en su desarrollo, adquisición o renta para proyectos, lo que provoca una mayor dependencia tecnológica de PEMEX hacia el extranjero (Ortuño, 2012).

La administración del presidente Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) ha planteado dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 y el Plan de Negocios de Petróleos Mexicanos revertir las políticas de apertura comercial de los gobiernos anteriores a través de la inversión pública en PEMEX y la consolidación de distintos proyectos productivos en áreas de exploración, extracción, refinación, petroquímica y distribución en las distintas regiones petroleras del país.

En esta lógica, el gobierno obradorista ha cancelado las rondas de licitación sólo respetando los contratos anteriormente otorgados por la Comisión Nacional de Hidrocarburos, los contratos de riesgo compartido entre PEMEX y compañías privadas (*farmouts*) y el sistema de venta de gasolina en su esquema de libre competencia. A cambio ha puesto énfasis en el aumento de la inversión pública en PEMEX que para el ejercicio 2020, ha destinado un monto de 332,604 millones de pesos, mayor en comparación de los 226,000, en 2019 y los 172,322, en 2018.

Además del aumento presupuestal se ha establecido la reducción de la tasa impositiva de PEMEX al pasar del 65% al 54 %. Esto con el objetivo de disminuir la carga fiscal que ha experimentado la empresa desde la década de los setenta, al estimar un ingreso extra aproximadamente de 65 mil millones de pesos anuales (Nava, 2020). En tanto, la SENER ha dispuesto un aumento de su presupuesto de casi el 1,000%, al pasar 2,479 millones, en 2018, a 27,000, en 2019 y los 46,256 millones, en 2020, entre los cuales en su mayoría se destinan al sector petrolero.

La región de Tabasco resalta como punto clave del proyecto energético de la actual administración federal al delinear en el Plan Nacional de Refinación (2018-2024) la construcción de la refinería de Dos Bocas, (Paraíso-Tabasco), cuya producción se contempla alrededor de los 340 mil barriles de gasolina y diésel diarios, lo cual se estima a que contribuya a la disminución del 70% de importación de los petrolíferos que se demanda actualmente. Asimismo, se implementa la rehabilitación de refinerías ubicadas en otras regiones como Salamanca, Minatitlán, Cadereyta, Ciudad Madero, Salina Cruz y Tula (SENER, 2018).

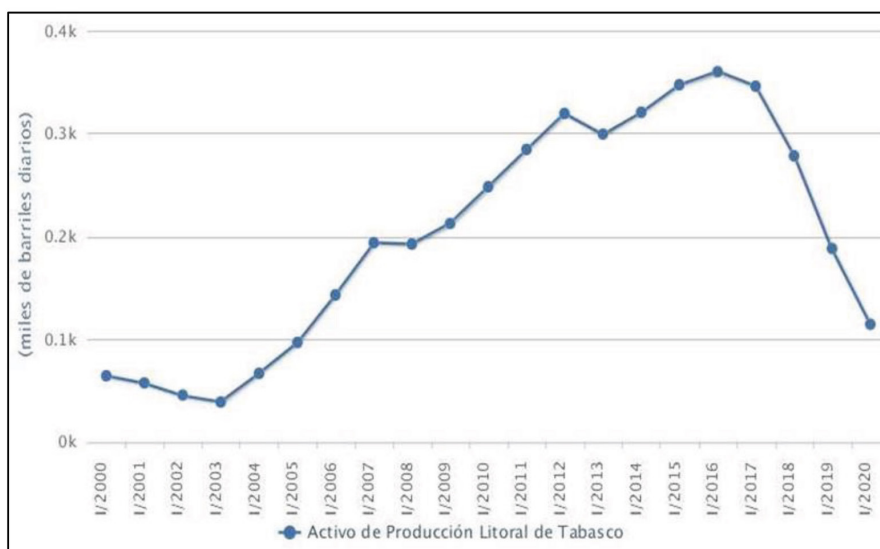
A diferencia de los gobiernos pasados los cuales se apoyaron en una política centrada en atraer inversiones privadas y tecnologías extranjeras para la extracción de yacimientos en aguas profundas, debido al agotamiento de los campos de petróleo convencional; en el caso de la administración de López Obrador, como en la década de los setenta, se apuesta a la reactivación de la industria petrolera a través de la extracción de yacimientos terrestres y aguas someras que están ubicados en gran proporción en la región tabasqueña. Dichos campos se estiman que conservan dos terceras partes del conjunto de los tipos de reservas totales y el 43% de los recursos convencionales.

En este sentido, la entidad tabasqueña representa ser parte fundamental para los objetivos trazados en incrementar la producción de 1.7 a 2.6 de millones de barriles diarios para 2024 y los 4,900 millones de pies cúbicos de gas natural por día. Para tal propósito, el director general de PEMEX, Octavio Romero Oropeza, ha señalado que las operaciones de exploración y producción en aguas someras y terrestres constituyen un menor riesgo financiero y operativo, dado al conocimiento “histórico” de la empresa en esta materia y los altos costos que representan los procesos técnicos en aguas profundas, en donde PEMEX carece de recursos financieros y requiere tiempos más cortos para estabilizar la producción nacional (García, 2019).

Tal estrategia desde una dimensión técnica y financiera expone cierta viabilidad en el sentido que el Litoral de Tabasco si bien desde el 2016 presenta una producción a la baja, es desde el año 2003, que ha tenido una

producción en ascenso (Gráfica 14). Sin embargo, esto ha ido en detrimento de la producción de los campos terrestres, la restitución de reservas y el descubrimiento de nuevos de campos petroleros.

Gráfica 14.
Producción litoral Tabasco 2000-2020



Fuente: Elaboración propia con datos del Sistema Información Energética. Secretaría de Energía (2019).

Esta estrategia ha implementado un programa de perforación de veintidós campos nuevos y una agenda centrada en incrementar la recuperación de los yacimientos fracturados y la perforación en campos con reservas 2P. El total de la producción y sus recursos prospectivos de estos yacimientos están concentrados en la región tabasqueña, debido a que, de estos veintidós, trece se encuentran en aguas someras y tres en campos terrestres, a lo que se suma la construcción de la refinería.

La viabilidad de esta estrategia energética está condicionada a múltiples factores que pasan desde elevar la producción de gas y crudo, el acceso a créditos y un escenario favorable respecto a los precios internacionales del barril de crudo. Este último rubro representa un factor

clave, dado que desde los años setenta la industria petrolera mexicana ha delineado una política exportadora, la cual ha experimentado la fluctuación de los precios internacionales del petróleo y la mezcla mexicana mostrando entre 2012 y 2016, una depreciación de 115.76 a 36.00 dólares por cada barril de crudo. Para marzo del 2020, el mercado petrolero tuvo un punto de caída histórico en el marco de la pandemia mundial del COVID-19, provocando la disminución de la demanda global de hidrocarburos y una sobre oferta que se agudizó con la guerra comercial,¹² entre Rusia y Arabia Saudita, al igual de la cancelación de los contratos que fueron adquiridos anticipadamente dentro de los mercados financieros internacionales.

En este contexto, la cotización del petróleo estadounidense *West Texas Intermediate* pasó de situarse en 18 dólares a un precio negativo de menos 35 dólares, lo que impactó en la reducción de la mezcla mexicana, al pasar de un promedio anual (2020) de 48 dólares a menos 25.37 dólares en el mes de mayo. Ante esta situación es a partir de un acuerdo global de la OPEP PLUS¹³ que se fijó una reducción en la producción de crudo a nivel mundial, lo que logró elevar paulatinamente el precio de la mezcla mexicana en 33 dólares.

¹² El 8 de marzo de 2020, Arabia Saudita inició una guerra de precios con Rusia, lo que provocó una caída importante en el precio del petróleo. El precio del petróleo de los Estados Unidos cayó un 34%, el precio del crudo cayó un 26% y el del petróleo Brent un 24%. La guerra de precios fue provocada por una ruptura en el diálogo entre la Organización de Países Exportadores de Petróleo y Rusia sobre los recortes de producción de petróleo propuestos en medio de la pandemia de coronavirus 2019-20. Los precios del petróleo ya habían caído un 30% desde el comienzo del año debido a una caída en la demanda. La caída de los precios fue una de las causas del colapso del mercado de valores global el 9 de marzo de 2020, conocido coloquialmente como Lunes negro” (BBC, 2020).

¹³ En marzo del 2020, miembros de la OPEP y aliados acordaron reducir la producción en 9.7 millones de barriles por día en mayo y junio. El gobierno mexicano se comprometió a un recorte de 100 mil barriles diarios.

A esta problemática se ha sumado que la inversión ejercida por PEMEX, para 2019 registró una pérdida de 346 mil 135 millones de pesos, 92% superior a los 180 mil 420 millones del cierre de 2018 y para el primer trimestre del 2020, ya se suman 562 mil millones de pesos (Nava, 2020). Estas cifras responden a la disminución en las exportaciones de crudo en 15.3%, para alcanzar los 585 mil 831 millones, una variación de 106 mil 56 millones de pesos en comparación al 2018. Asimismo, la venta de gasolina a nivel nacional cayó en un 17.5%, a 808 mil 522 millones de pesos, con una diferencia de 172 mil 38 millones respecto a 2018.

Otros elementos que abonan a las pérdidas de PEMEX refieren a la disminución del precio del petróleo, la caída de la producción del 9.4%, la depreciación del dólar frente al peso mexicano y el crecimiento en un 34% de los pasivos laborales que ronda en los 3.88 billones de pesos y el aumento de la deuda de PEMEX a corto plazo con los acreedores en un 23% (García, 2020). El régimen de acumulación del Estado mexicano a través de la renta petrolera que es asociado al agotamiento del paradigma productivo ha impactado en la disminución de los ingresos fiscales, que de 2008 al 2018, expone una caída del 58% al 11%. Del mismo modo, los problemas financieros de la empresa, a la par de las presiones de las calificadoras que responden tanto a criterios financieros, como a intereses económicos y geopolíticos han dificultado o encarecido el acceso a créditos para el desarrollo de los proyectos productivos del gobierno federal.

Otras de las problemáticas remiten al rezago tecnológico y el deterioro de la infraestructura de PEMEX que requiere mayores montos de inversión para su mejoramiento y una restructuración en la organización de la empresa que agilice los procesos de trabajo y la toma de decisiones. A esto se adhiere a un bajo porcentaje de éxito en los trabajos de exploración, cuyos datos estadísticos del 2018 por parte de la CNH y PEMEX exhiben que tan sólo el 26% de los pozos exploratorios del conjunto de la región sureste resultaron productivos y comercializables (CNH, 2019).

En 2019, este fenómeno fue mitigado por parte de PEMEX al disminuir la inversión en proyectos en aguas profundas y centrarse en la exploración

en campos terrestres y aguas someras, lo que elevó la tasa de éxito en un 60%. Sin embargo, se señala que dicho porcentaje de éxito representa una solución de corto plazo debido a que la producción de estos yacimientos está en proceso de agotamiento (Sígler, 2020).

Ante este escenario, se observa que la reactivación de la industria petrolera en la región tabasqueña experimenta un aglomerado de problemáticas de carácter financiero, productivo y tecnológico que se articulan a las demandas, arreglos y conflictos de los actores sociales dentro del mercado laboral. Asimismo, la región expone la transición de un modelo de apertura comercial y generación de empleos a través de la inversión privada que se diferencia a la actual estrategia centrada en la inversión pública y el control de PEMEX de la cadena productiva a lo largo del territorio tabasqueño.

A pesar de que la política energética del gobierno federal (2018-2024) se centra en el fortalecimiento de PEMEX, es a partir del agotamiento del paradigma productivo regional y la aprobación de la Reforma Energética en el gobierno de Enrique Peña Nieto (2012-2018) que ha significado una reestructuración importante en el mercado petrolero. La presencia de compañías multinacionales, estatales y servicios se asocia y se explica a un conjunto de necesidades técnicas y operativas que a su vez ha reestructurado el mercado laboral, los perfiles profesionales y la gestión del trabajo.

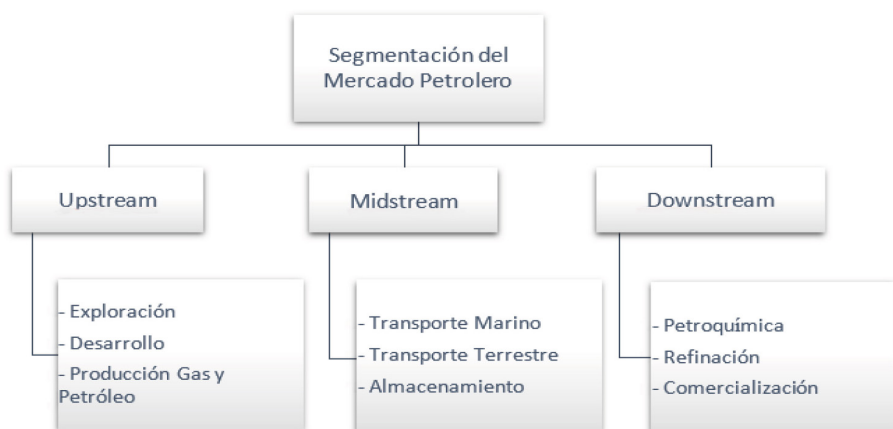
Mutaciones del mercado petrolero

La segmentación del mercado petrolero en Tabasco se estructura en tres áreas claves que son definidas en términos internacionales como *Upstream*, *Midstream* y *Downstream* (Imagen 2). En el caso de las actividades productivas *upstream* remiten a los procesos de exploración en campos terrestres (*Onshore*) y marinos (*Offshore*), en los cuales se trabaja para la identificación y preparación de los yacimientos (desarrollo), además de un estudio de factibilidad económica, técnica y operativa para su producción (explotación) y recursos prospectivos (reservas).

Las áreas *midstream* corresponden a la actividad de transportación de hidrocarburos en zonas marinas y terrestres por medio de barcos, buques,

tanques-camión y una amplia red de oleoductos y gasoductos. Asimismo, de la operación de puertos y centros de almacenamiento de hidrocarburos y productos derivados. En tanto, el sector *downstream* se constituye por áreas de refinación, petroquímica, procesamiento de gas y comercialización. Las múltiples actividades que abarcan estas tres áreas productivas son distribuidas a través de compañías públicas y privadas con distintas características financieras y tecnológicas. La segmentación del mercado petrolero en la región ubica en un primer plano a PEMEX como principal operador, debido al marco de regulación monopólico que dotó de facultades jurídicas para el control de la cadena productiva y su formación de empresa integrada, la cual ha sido debilitada paulatinamente tras los cambios del modelo de regulación energético gestado desde los años ochenta.

Imagen 2.
Segmentos del mercado petrolero



Fuente: Elaboración propia.

A partir de la apertura del sector se han incorporado en la región distintas compañías multinacionales que se caracterizan por tener una sólida capacidad de inversión financiera, recursos tecnológicos y expe-

riencia en áreas de exploración, producción y refinación a nivel global. Entre las principales compañías que operan en Tabasco y otras regiones del país se encuentran ENI, Total, Exxon Mobil, Chevron, Qatar Petroleum, Shell, Nabors, Petrofac, Schlumberger, Halliburton, Grey Wolf, Baker Hughes, Odebrech, J Ray McDermott de México, Subtec, Cotemar, Weatherford, Cosl México, Solar Turbines International, Repsol, British Petroleum, Pan American, Compañía Petrolera Perseus y Lukoil, entre otras.

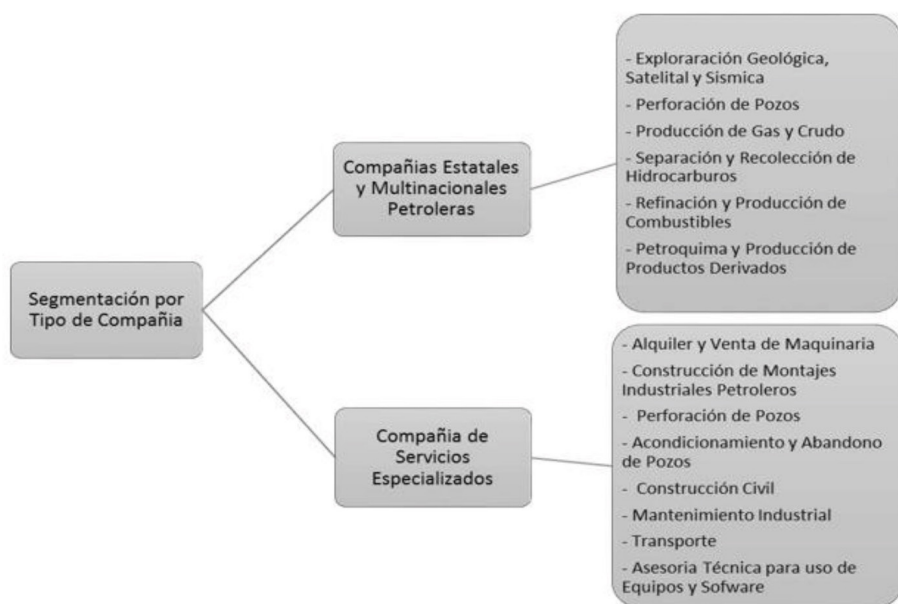
Estas compañías en algunos casos mantienen contratos de asociación con PEMEX (*farmout*) u operan proyectos propios que fueron adquiridos dentro de las rondas de licitación convocadas y otorgadas por la CNH. Otros sectores de la cadena productiva se enmarcan en las compañías de servicios cuyas funciones se basan en realizar actividades de mantenimiento, reparación, proveeduría, manejo y venta de herramientas y equipos especializados, además de la realización de estudios de impacto ambiental y geológicos. Esta formación del mercado petrolero ha creado un conglomerado de compañías multinacionales y estatales, las cuales realizan trabajos de exploración y producción en el litoral de Tabasco, aguas profundas del Golfo de México y campos terrestres. Asimismo, parte de su cartera de negocios refieren a las actividades de refinación, petroquímica, transportación y venta de combustible a través de las distintas estaciones distribuidas por el país.

Mientras tanto, las compañías de servicios que operan en la región se conforman en mayor medida por empresas nacionales y locales según el padrón de proveedores de la Dirección Corporativa de Procura y Abastecimiento de PEMEX (DCPA) (PEMEX, 2020). En algunos casos las compañías nacionales presentan una capacidad similar a ciertas empresas extranjeras en términos de inversión, dado que empresarios mexicanos con alta capacidad financiera y beneficiados por las privatizaciones de la década de los noventa, como Ricardo Salinas Pliego (Typhoon Offshore) y Carlos Slim Helú (Carso Oil) se han incorporado al sector petrolero desde 2014.

Por su parte, las empresas locales se caracterizan por presentar menores recursos tecnológicos, financieros y operativos limitando sus funciones a proporcionar servicios básicos a PEMEX y compañías petroleras ubicándose en la parte periférica de la segmentación del mercado petrolero (Imagen 3). Además de tener el rasgo distintivo de ser empresas más vulnerables en términos financieros en relación con las fluctuaciones de los precios internacionales del petróleo y la caída de la inversión pública.

Imagen 3.

Segmentación del mercado petrolero por tipo de compañía



Fuente: Elaboración propia.

Aunque la estructura salarial es muy heterogénea en el caso de PEMEX se observa mayor estabilidad en el empleo respecto a los trabajadores denominados de confianza y sindicalizados de planta. Sin embargo, esto no contempla a los trabajadores transitorios (eventuales). En tanto, las compañías privadas estatales y multinacionales manifiestan más hetero-

geneidad alrededor de la estabilidad en el empleo, dado que en ocasiones sus ingresos suelen ser mayores a los trabajadores de PEMEX, pero suelen ser proclives a obtener contratos temporales u obra determinada. Por su parte, los trabajadores de compañías de servicios nacionales y locales son los que perciben los salarios más bajos y menores prestaciones de todos los segmentos del sector petrolero.

Desde esta perspectiva, las compañías petroleras estatales y multinacionales privadas se han enmarcado en participar en el sector *upstream* y *downstream*. Dichas compañías poseen solvencia financiera y recursos tecnológicos para los procesos de exploración, caracterización y producción de los campos petroleros a través de los sistemas satelitales denominados 3D y 4D, plataformas flotantes y mecanismos de perforación a más de tres mil metros que contribuyen a la agilización de los centros operativos y comercialización de los recursos extraídos (Ortuño, 2012).

Respecto a PEMEX representa el principal actor económico y productivo en la región operando los principales campos petroleros; Bellota-Jujo, Cinco presidentes, Macuspana-Muspac y Samaria-Luna y los complejos procesadores de gas; Cactus, La Venta, Nuevo PEMEX y Ciudad Pemex junto a los campos marinos del Litoral de Tabasco y el Golfo de México (Tabla 8). A pesar de esto el predominio de PEMEX en el mercado petrolero se ha transformado con el paso del tiempo derivado de las políticas energéticas del país, el agotamiento del régimen de acumulación dominante y los cambios en el paradigma productivo.

Tabla 8.
Centros de trabajo operados por PEMEX en Tabasco

Sección	Ubicación	Centros de Trabajo
Sección 14	Macuspana	Activo de Producción Macuspana-Muspac (Sector Cd. Pemex)
Sección 14	Macuspana	Complejo Procesador de Gas Cd. Pemex
Sección 26	Cárdenas	Activo de Producción Bellota-Jujo (Sector Jujo-Tecominoacán)

Continuación Tabla 8.

Sección	Ubicación	Centros de Trabajo
Sección 26	Cárdenas	Activo de Producción Cinco Presidentes (Sector Operativo El Plan)
Sección 29	Comalcalco	Unidad de Perforación Comalcalco
Sección 44	Villahermosa	Oficinas Centrales y Región Sur
Sección 44	Villahermosa	Áreas de Producción Samaria-Luna (Frontera Centla)
Sección 44	Villahermosa	Complejo Procesador de Gas Nuevo PEMEX
Sección 48	Reforma	Activo de Producción Macuspana-Muspac (Sector Reforma)
Sección 48	Reforma	Complejo Procesador de Gas Cactus
Sección 50	Paraíso	Terminal Marítima Dos Bocas

Fuente: Elaboración propia con información en Mapas interactivos de PEMEX.

En este aspecto, de 1938 a 1970 PEMEX experimentó en un principio un proceso de aprendizaje en las áreas de exploración y explotación a través de la participación de las compañías privadas y servicios que fue disminuyendo hasta su consolidación como empresa integrada. De 1970 a 1982, tras el descubrimiento del mega campo de Cantarell en Campeche y los campos de gas en Tabasco, al igual de la consolidación de un régimen de demanda interno asociado al modelo de sustitución de importaciones se acrecentó la producción y reservas de hidrocarburos junto a la pretrolarización de la economía mexicana.

De 1982 al 2018, el control de la cadena productiva por PEMEX fue decayendo paulatinamente para otorgar mayor participación a las compañías petroleras privadas y de servicios por medio de distintos esquemas de contratación. Las modificaciones a las cláusulas 1 y 36 del CCT de PEMEX-STPRM en 1983 fue el inicio para la participación de compañías privadas en áreas de mantenimiento industrial, obra civil y distribución. A esto se sumó los cambios del CCT 1988-1991, quitando al STPRM la

titularidad de los contratos para establecer esquemas de licitación pública por parte de PEMEX (Uribe, 2014). Desde esta lógica, para 1992 se implementó la desaparición de la Subdirección de Proyectos y Construcción de Obras (SPCO) cuyo otorgamiento de contratos daba cabida al 50% en la contratación de personal recomendado por el STPRM. En este contexto, se implementó una política de despidos en la empresa que tan sólo en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, de 1988 a 1994, pasó de 170 mil a 110 mil trabajadores y que para 2019 se sitúa en una cifra de 124 mil trabajadores petroleros.

Desde la década de los noventa la entrega de asignaciones al sector privado se ha profundizado al establecer nuevos esquemas, como los “Contratos de Servicios Múltiples” en PEP, cuya finalidad se enmarcó en deslindar a PEMEX de las “actividades no sustanciales” (almacenamiento, distribución, mantenimiento, proveeduría), para delegar a micros, pequeñas y medianas empresas el financiamiento inicial de obras de infraestructura y dar libertad operativa a las compañías de servicios. De igual forma, los Proyectos de Inversión con Impacto Diferido en el Gasto Público mejor conocidos como PIDIREGAS han representado un mecanismo de financiamiento a largo plazo para PEMEX, bajo el esquema de asociación público-privado. Dicho esquema basado en la inversión total de los proyectos de infraestructura, exploración y producción por parte de las compañías privadas ha consolidado un mayor campo de acción del sector privado en la cadena productiva y el sistema de contraprestaciones para el desarrollo de proyectos por parte de PEMEX y el gobierno federal.

Los contratos de servicios múltiples constituyeron la apertura en menor escala a las compañías de servicios mientras los PIDIREGAS representó el otorgamiento de las actividades productivas sustanciales o estratégicas como las áreas *upstream* y *downstream*. La importancia de este esquema de financiamiento significó entre 2000 a 2007, el 67% de las obras realizadas por PEMEX (Domínguez, 2009). Sin embargo, desde la perspectiva de los inversionistas privados ambos tipos de esquemas de participación se han limitado a proporcionar servicios a PEMEX, lo cual ha sido considerado insuficiente y de poco incentivo, debido a que

el sector privado se ha visto restringido a la posesión de los recursos del subsuelo, su comercialización, pago en especie o regalías que se acostumbra en otros modelos de participación privada a nivel global.

Esta situación cambiaría tras la aprobación de la reforma energética en 2013 a través de la conformación de distintos tipos de contratos denominados “Licencia, Utilidad Compartida, Producción Compartida y Servicios” (Tabla 9), los cuales se consolidarían a partir de las modificaciones en los artículos 25, 27 y 28 de la Constitución mexicana que en términos generales quitarían la exclusividad del Estado mexicano en actividades de exploración y explotación de hidrocarburos para permitir la participación privada en los distintos eslabones de la cadena productiva por medio de un esquema de licitación y asignación de contratos gestada y supervisada por la Comisión Nacional de Hidrocarburos.

Tabla 9.

Características de los tipos de contratos en las licitaciones sobre hidrocarburos

Tipo de Contratos	Características Generales
Licencia	Se basa en el otorgamiento de derechos exclusivos al contratista para explorar y/o producir los hidrocarburos existentes en un área sujeta a concesión. Sus derechos incluyen la propiedad de los recursos producidos. Como contraprestación, el concesionario proporciona al Estado una regalía en efectivo o especie.
Utilidad Compartida	Al contratista se le retribuye con el equivalente en efectivo de un porcentaje de la producción. Si hay producción comercial, la empresa es reembolsada por su inversión y pagada por sus servicios en efectivo.
Producción Compartida	El contratista tiene derecho a una contraprestación en especie, pactada en el contrato, a manera de un porcentaje de la producción comercial. Este pago es de origen no confiere al contratista derecho alguno sobre los recursos en el subsuelo. El contratista opera bajo su propio riesgo y costos, pero bajo el control del Estado y de haber producción, esta pertenece al Estado.

Continuación Tabla 9.

Tipo de Contratos	Características Generales
Servicios	Al contratista se le paga por un servicio prestado, sin que la contraprestación se encuentre ligada a la producción. Estos contratos se tratan de empresas de servicio que por no dedicarse al comercio del crudo ni de sus derivados, no adquieren riesgos financieros en las actividades de exploración y producción, venden servicios y no barriles, estas empresas son auxiliares de las petroleras.

Fuente: Ley de Ingresos sobre Hidrocarburos 2014.

La promulgación de dicha reforma constituyó un punto de llegada de un proceso de privatización paulatina que se sustentó en el objetivo de garantizar la modernización del sector a través de la participación de compañías petroleras privadas nacionales y extranjeras cuyos recursos financieros, tecnológicos y operativos facilitarían el acceso a los hidrocarburos. Asimismo, de garantizar el abastecimiento energético del país, disminuir los precios de los combustibles, generar empleos competitivos, aumentar la producción de crudo y las reservas de hidrocarburos (SENER, 2013).

Desde 2014, tras la reestructuración del marco jurídico del sector petrolero la CNH inició un concurso de rondas de licitación (campos terrestres, aguas someras y profundas) posibilitando la llegada de distintas compañías multinacionales y estatales en las entidades de Campeche, Chiapas, Tabasco, Veracruz, Tamaulipas y Nuevo León (Tabla 10). Las áreas asignadas en la región tabasqueña se enmarcaron en distintos campos¹⁴ de gas y crudo ubicados en cuencas marinas, el litoral de Tabasco y zonas terrestres, permitiendo la implementación de proyectos

¹⁴ Amoca, Miztón, Tecoalli, Hokchi, Ichalkil y Pokoch, Activo Bellota-Jujo, Cinco Presidentes, Macuspana-Muspac.

independientes por parte de las compañías extranjeras y nacionales¹⁵ sin la presencia operativa y financiera de PEMEX.

Este acontecimiento representó el inicio de un modelo de regulación basado en la participación del sector privado que, en comparación con el esquema anterior, el cual para desarrollar proyectos productivos estaba mediado del presupuesto de PEMEX, los contratos de servicios múltiples y los PIDIREGAS; este se diferencia en un sistema de licitación (subasta) basado en criterios técnicos, financieros y competitivos que son referenciados en la industria petrolera internacional. Por su parte, este nuevo esquema de participación privada manifiesta la profundización del modelo neo-extractivista, en donde el Estado posibilita más facilidades para la inversión privada a cambio de obtener un mayor porcentaje de regalías de la producción o su comercialización en los mercados de los *commodities*.

Tabla 10.
Compañías ganadores de las rondas de licitación de la CNH

Número de Rondas	Compañías Ganadoras	Áreas Asignadas
Ronda 1.1 (Aguas Someras)	Talos Energy, Sierra O&G y Premier.	Golfo de México y Cuencas del sureste
Ronda 1.2 (Aguas Somera)	ENI México, Holchi Energy y E&P Hidrocarburos; Fieldwood Energy y Petrobal Upstream	Golfo de México y Cuencas del sureste

¹⁵ Sierra Oil & Gas S. de R.L. de C.V., Talos Energy LLC y Premier Oil PLC, Statoil E&P México S.A. de C.V., Hunt Overseas Oil Company, Eni International B.V. y Casa Exploration L.P, E&P Hidrocarburos y Servicios S.A. de C.V., Pan American Energy LLC, Lukoil Overseas Netherlands B.V, Fieldwood Energy, Petrobal, Compañía Petrolera Perseus, S.A. de C.V. (México), Roma Energy Holdings, LLC en consorcio con Tubular Technology, S.A., de C.V., Gx Geoscience Corporation, S. de R.L. de C.V., entre otras.

Continuación Tabla 10.

Número de Rondas	Compañías Ganadoras	Áreas Asignadas
Ronda 1.3 (Campos Terrestres)	Compañía Petrolera Perseus, Servicios de Extracción Petrolera Lifting de México, Canamex Dutch B.V, Perfolat de México, American Oil Tools, Diavaz Off shore, Renaissance Oil Corp, Roma Energy Holdings, LL, Tubular Technology, Gx Geoscience Corporation, entre otras.	Campos Burgos, Campos Norte y Campos Sur.
Ronda 1.4 (Aguas Profundas)	China Offshore, Total y Exxon, Chevron, PC Caligari, Murphy Sur, Ophir, PC Caligari y Sierra Offshore.	Aguas profundas del Golfo de México, Cinturón Plegado Perdido y Cuenca Salina.
Ronda 2.1 (Aguas Someras)	PC Caligari Capricorn y Citla Energy, PEMEX y Ecopetrol, Capricorn Energy y Citla Energy, Eni, Repsol, Lukoil, Eni y Citla, Total y Shell.	Aguas someras del Golfo de México, Tampico-Misantla, Veracruz y Cuencas del Sureste.
Ronda 2.2 (Campos Terrestre)	Iberoamericana y PJP4, Sun God y Jaguar	Cuenca de Burgos y Cuencas del Sureste.
Ronda 2.3 (Compas Terrestres)	Iberoamericana y PJP4, Newpek y Verdad, Jaguar, Shandong, Sicoval y Nuevas soluciones y Carso Oil.	Burgos, Tampico-Misantla, Veracruz y Cuencas del Sureste.
Ronda 2.4 (Aguas Profundas)	Shell y PEMEX, Shell y Qatar Petroleum, Repsol, PC Caligari y PHir, PC Caligari, Ophir PTTEP, PC Caligari, Shell, Chevron, Inpex, Eni y Qatar Petroleum, Sierra y PTTEP.	Provincias petroleras de Área Perdido, Cordilleras Mexicanas y Cuenca Salina.

Continuación Tabla 10.

Número de Rondas	Compañías Ganadoras	Áreas Asignadas
Ronda 3.1 (Aguas Someras)	Premier Oil Exploration and Production Mexico, PEMEX, Repsol Exploración México, Capricorn, Citla, Deutsche y Compañía Española, Pan American Energy, Eni, Lukoil, Total, BP y Shell, entre otras.	Burgos, Tampico-Misantla-Veracruz y Cuencas del Sureste.
Ronda 3.2 y 3.3 (Campos Terrestres)	Suspendidas	Burgos, Tampico-Misantla-Veracruz y Cuencas del Sureste.

Fuente: Elaboración propia con información en Rondas Petroleras-Comisión Nacional de Hidrocarburos

El inicio del nuevo marco de regulación petrolero (2014) coincidió con la caída de los precios internacionales de crudo cuya consecuencia inmediata redujo las estimaciones del gobierno federal basadas en una inversión privada alrededor de 200,000 millones de dólares respecto a los 14,000 que se han destinado hasta 2019 (Mares, 2019). La disminución del precio de crudo que desde el 2011 al 2013, mantuvo un promedio de cotización de 100 dólares; para el 2015 se depreciaría a 43 dls; en 2016 a 35 dls; en 2017 a 46 dls; en 2018 a 61 dls; en 2019 a 55 dls y 2020 en 32 dls.

Ante este escenario, las compañías petroleras expondrían una postura cautelosa respecto a su participación en los distintos proyectos de licitación. En tanto, los sectores empresariales, las agencias económicas internacionales y los medios de comunicación afines a la apertura del sector señalaron la necesidad de reducir los porcentajes, impuestos y regalías que impone el Estado mexicano a cambio de generar condiciones más favorables para los inversionistas y la generación de empleos (Estrada, 2015). En tanto, desde otra perspectiva se observa la postura conservadora de las compañías petroleras para establecer inversiones a largo plazo más allá de

las coyunturas de los precios internacionales de crudo, al igual de instituir una lógica especulativa ligada a los mercados financieros.

Desde el inicio de la administración del presidente López Obrador (2018-2024) a través de la CNH se ha establecido la suspensión de las rondas 3.2 y 3.3 en áreas¹⁶ que contienen recursos de “gas sale o lutitas” cuyas características geológicas requiere la aplicación del denominado *fracking*. En este sentido, organizaciones ambientalistas y comunidades cercanas a los centros productivos han señalado su postura adversa a este mecanismo de extracción y los efectos nocivos al medio ambiente, por lo cual han motivado al gobierno federal suspender dichos concursos y mantener una promesa de campaña electoral.

Del mismo modo, la postura de esta administración presidencial se ha delineado en revertir las reformas del gobierno anterior y reformular los contratos en distintos sectores energéticos para dar mayor centralidad a la inversión pública o en su caso obtener un mayor porcentaje en las regalías para el Estado. A esto se suma la suspensión de las concesiones mineras, la revisión de los contratos en el sector eléctrico y el inicio de litigios en contra de las compañías nacionales y extranjeras por el tema de las cláusulas u obligaciones contractuales. La disminución en la cotización de los precios internacionales del petróleo en el contexto de arranque del nuevo modelo energético impactó de forma importante en el presupuesto de PEMEX al disminuir de 356,769 millones de pesos, en 2014, a 188,693, en 2018. Dicho recorte significó por un lado la disminución de proyectos productivos y la generación de empleos en la región tabasqueña y por otro, representó una crisis financiera para las compañías de servicios locales y nacionales, que al no recibir la contraprestación por los trabajos realizados a PEMEX generó la desaparición de algunas de estas empresas.

En este aspecto, desde el 2016, aproximadamente 190 compañías petroleras y servicios del estado de Tabasco han señalado un adeudo de

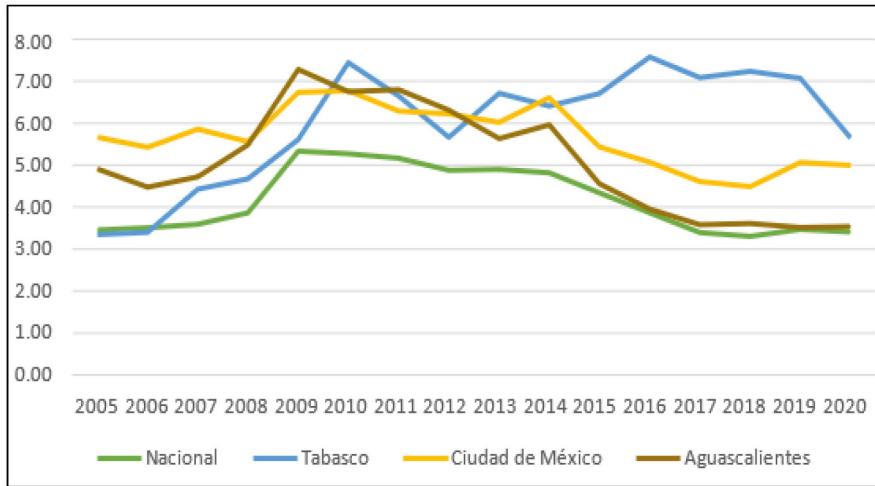
¹⁶ La suspensión de las licitaciones de 37 bloques en tierra involucra activos ubicados en las zonas de Burgos, Tampico-Misantla-Veracruz y Cuencas del Sureste, y nueve bloques convencionales y no convencionales en Tamaulipas.

1,500 millones de pesos por parte de PEMEX, lo que ha generado la incapacidad de las empresas para mantener empleos o pagar la liquidación de los trabajadores petroleros despedidos (Pérez, 2016). De igual forma, el escenario estatal se refleja a nivel nacional, dado que para 2019, la deuda con 950 contratistas se calcula en 100 mil millones de pesos, por lo cual la Asociación Mexicana de Empresa de Hidrocarburos (AMEXHI) y la Asociación Mexicana de Empresas de Servicios Petroleros (AMESPAC) han manifestado su preocupación al no recibir las contraprestaciones en tiempo y forma.

En este contexto, el nuevo modelo energético en la región convergió con la caída de los precios internacionales, la limitada participación privada en las primeras rondas de licitación y la suspensión de pagos a las compañías petroleras y servicios. Asimismo, el recorte presupuestal de PEMEX fue acompañado de 28 mil despidos al pasar en 2013 de 154 mil trabajadores a 126 mil en 2016. Por su parte, las compañías privadas extranjeras y nacionales suspendieron actividades liquidando a miles de trabajadores petroleros que al carecer de una protección sindical facilitaron sus despidos (Corona, 2016). La dependencia de la región tabasqueña al sector hidrocarburos que ronda alrededor del 60% del PIB estatal asociada a la crisis de los precios del crudo ha tenido efectos negativos en el empleo; situando a Tabasco como el estado con más desempleo a nivel nacional, debido a que entre 2005 a 2019, se generó un crecimiento exponencial al pasar de 3.5% a 7.1% en la tasa de desocupación (Gráfica 15). La salida de las petroleras y en mayor medida tras el quiebre financiero de las compañías de servicios locales constituyeron un punto de declive tanto para los empleos en el sector petrolero como en otras ramas productivas.

Gráfica 15.

Tasa de desocupación en Tabasco respecto al nivel nacional



Fuente: Elaboración propia con datos del ENOE.

En este aspecto, se observa que la contracción del mercado petrolero tuvo efectos diferenciados en el empleo y las condiciones de vida de la población, dado que a pesar de que las fuentes de trabajo en el sector energético remite al 7% de la PEA en la entidad, esta actividad tiene relevancia en el sector servicios y los ingresos de las finanzas públicas del gobierno estatal que son canalizados para obras y programas sociales.

Cuando iniciaron los despidos en Tabasco y Campeche por ahí de 2015 no sólo perjudico a los trabajadores del petróleo, sino también a las personas de los hoteles, restaurantes, fonditas, taxistas y vendedores ambulantes. Aquí la gente depende mucho de forma directa e indirecta del petróleo (...) En Tabasco se notó mucho como disminuyó el empleo, la gente tenía que salir a vender comida, artesanías o manejar un taxi (...) En el caso de Ciudad del Carmen (Campeche) parecía una ciudad fantasma, ahí los locales y hoteles se cerraron por completo y había muy poca gente en las calles y por lo mismo mucho menos trabajadores de compañías (...) El desempleo pegó de forma

diferente, por ejemplo, aunque a los trabajadores de PEMEX también fueron despedidos fue en menor número que los trabajadores de compañías privadas (Enrique, Ingeniero Electricista, Tabasco, 2019).

La capacidad financiera de las compañías para enfrentar la caída del mercado presenta distintas características debido a que los grandes consorcios petroleros han manifestado una mayor resistencia respecto al retraso de las contraprestaciones de PEMEX mientras que las compañías de servicios locales y nacionales han sido más vulnerables en términos económicos.

Los problemas con los precios del petróleo no es algo nuevo, si tu vez el ciclo de ascenso y descenso dura aproximadamente diez años y esto lo saben las compañías (...) Lo que sucedió a partir de 2014 es que PEMEX le dijo a Schlumberger, Halliburton y BP, te voy a pagar tus facturas dentro de seis meses. Si te pones a pensar estas compañías pueden aguantar este tiempo, las que no pueden son las pequeñas empresas de servicios que a la vez dependían de estas compañías extranjeras y PEMEX. Por eso se cerraron más de cien empresas y las que siguen operando son las que ganaron contratos en las rondas de licitación y que cuentan con mayor solvencia económica (Manuel Cardona, Ingeniero Petrolero, Villahermosa, 2019).

El recorte presupuestal de PEMEX y el incumplimiento de pagos a los contratistas ha constituido un efecto en cascada en el que las compañías de servicios han experimentado un deterioro económico más evidente. Asimismo, los programas de reactivación económica por parte del gobierno de Tabasco a través de recursos federales del Fideicomiso para el Fomento y Desarrollo de las Empresas del Estado de Tabasco (FIDEET)¹⁷ han sido criticados, por el manejo discrecional de los recursos y el incumplimiento de pagos por parte de la Secretaría para el Desarrollo Económico y la Competitividad (SEDEC) a las empresas participantes, lo

¹⁷ Este fideicomiso ronda alrededor de los 259 millones de pesos.

cual para 2018, con la llegada del nuevo gobierno estatal (2018-2024) ha congelado el otorgamiento de créditos e iniciado indagatorias sobre el manejo de esos recursos (Hernández, 2019).

El impacto de la crisis del sector petrolero ha derivado en la suspensión de actividades de forma paulatina por parte de las compañías petroleras multinacionales como Halliburton, Schlumberger, Vocab, Weatherford, las cuales han establecido paros técnicos, cierre de oficinas y despidos desde el 2016 en la región. En tanto, los miles de despidos de trabajadores petroleros no han reflejado ni en PEMEX ni el sector privado una reacción de las organizaciones sindicales para detener y mitigar la pérdida de empleos o la renegociación de los CCT. La reactivación del sector petrolero en la gestión del gobierno de AMLO (2018- 2024) ha generado incertidumbre de los sectores empresariales nacionales y extranjeros¹⁸ debido a la suspensión de las rondas de licitación 3.2 y 3.3. A esto se suma la posible cancelación absoluta del nuevo marco de regulación energético a través de una reforma constitucional que redefina la participación del sector privado (Morales, 2020). En esta línea, desde el inicio del gobierno de AMLO, la reforma energética y sus leyes secundarias han sido suspendidas sin modificación al marco jurídico; sólo respetando los 100 contratos otorgados en las rondas de licitación y el esquema de contratación por medio de la DCPA de PEMEX.

La postura adversa del gobierno federal a la participación privada no se reduce a fundamentos ideológicos nacionalista, sino a un conjunto de acuerdos políticos y económicos discrecionales, en el que se han beneficiado funcionarios públicos, empresarios nacionales y extranjeros a través de los distintos esquemas de participación privada, como los casos de

¹⁸ En junio del 2020, el Instituto Americano del Petróleo (API), organización que agrupa a 600 compañías petroleras estadounidenses, pidió al gobierno de Estados Unidos que intervenga ante lo que considera un acto de “discriminación” de sus agremiados en México. Dicha petición se enmarcó en señalar el incumplimiento del TLCAN o TMEC debido a que se ha limitado la libre competencia a cambio de fortalecer el monopolio público de PEMEX (Sígler, 2020).

Oceanografía, Odebrech y Fertinal.¹⁹ A esto se agrega, la responsabilidad y coparticipación de las compañías privadas en la disminución de la producción de los últimos años, su limitada inversión en zonas de riesgo (aguas profundas o yacimientos en declive) o la poca transferencia tecnológica hacia PEMEX.

En esta lógica, el gobierno de AMLO ha profundizado una política de estatización al “recomendar” a funcionarios de los órganos reguladores por medio de un memorándum (julio de 2020), implementar una línea de trabajo basada en la “reactivación de PEMEX y la CFE a través de un conjunto de puntos que mitiguen los 30 años de privatización y desmantelamiento de la industria nacional (Tabla 11).

Las agrupaciones en donde se concentran las compañías petroleras y servicios (AMEXHI, AMESPAC, CCE y COPARMEX) han enfatizado la limitada solvencia financiera y operativa del Estado mexicano (PEMEX) para desarrollar proyectos productivos que logren los 2.4 millones de barriles diarios que pretende el gobierno federal. De igual forma, han señalado que el objetivo de los 2.4 millones de barriles no responde a la realidad geológica que atraviesa el sector, debido a que las estimaciones financieras y los volúmenes de producción están sujetos a las dinámicas naturales de los yacimientos petroleros.

A esto se suma, la crítica al modelo de participación privada y las regalías establecidas en los contratos petroleros, los cuales han sido considerados “desventajosos” por el sector privado, debido a que el Estado mexicano se queda con un porcentaje alrededor del 75%, 63%, 59 % o 55% según el tipo de asignación (Mentado, 2018). La postura adversa de las compañías hacia el gobierno federal se ha acrecentado derivado de la

¹⁹ Estos tres casos representan los ejemplos más significativos de la corrupción en PEMEX, los cuales exponen de la entrega de contratos de forma discrecional, sobre costos de insumos, facturas falsas y servicios no proporcionados (Pérez, 2012). Además de la compra de empresas en situación de quiebra, la existencia de paraísos fiscales y una red internacional de corrupción, ejemplificada en el caso de la empresa brasileña Odebrech y su relación con ex presidente de PEMEX Emilio Lozoya Austin encarcelado y bajo proceso judicial.

disputa entre PEMEX y la compañía estadounidense Talos Energy sobre el control operativo del campo “Zama” ubicado en la zona marítima de Tabasco.

Tabla 11.

Lineamientos de la política petrolera del gobierno de AMLO (2018-2020)

1. Mantener la política de no aumentar en términos reales el precio de las gasolinas, el diésel, el gas y la electricidad.
2. Alcanzar la autosuficiencia energética.
3. No exportar petróleo, sino extraer solamente el que se necesita para las refinerías del país y dejar de importar combustibles.
4. Aplicar el programa de producción de petróleo crudo con meta de 1.8 millones de barriles diarios promedio en 2020, de 1.9 en 2021, de 2.0 en 2022, de 2.1 en 2023, y de 2.2 en 2024.
5. Continuar con el programa de rehabilitación de las seis refinerías del país y alcanzar para 2022 un nivel de procesamiento de 200,000 barriles diarios y, ese mismo año, terminar la construcción de la refinería de Dos Bocas que agregaría otros 340,000 barriles.
6. Definir “lo antes posible” la conveniencia de construir el nuevo tren de refinación en La Cangrejera para alcanzar la autosuficiencia en combustibles antes de finalizar la actual administración.
7. No se descarta la asociación con inversionistas privados en extracción de petróleo, refinación y en generación eléctrica, siempre y cuando se trate de acciones complementarias y que no afecten el interés nacional.

Fuente: Memorándum de AMLO a Órganos Reguladores (22 julio de 2020).

Dicha disputa se enmarca tras el descubrimiento del campo petrolero en 2017, por parte de la compañía estadounidense, el cual fue reclamado en 2018 por PEMEX ante la CNH, con el objetivo de posicionarse como único operador relegando la participación de Talos Energy, lo cual ha sido considerado por la compañía extranjera como una señal de riesgo para

las inversiones nacionales y extranjeras. Asimismo, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) han señalado la necesidad de abrir las rondas de licitación, suspender la refinería de Dos Bocas, crear asociaciones con privados, además de respetar el marco regulatorio derivado de la reforma energética y limitar inversiones no rentables que generen una mayor deuda para PEMEX y ser una carga fiscal para el gobierno federal (Ocampo, 2020).

Por su parte, el gobierno estatal ha mantenido una posición de interlocutor para facilitar la inversión privada en la región con el fin de acrecentar el empleo que desde el 2015 ha situado a Tabasco en el primer lugar de desocupación del país, lo cual ha generado una mayor radicalización de las organizaciones sindicales por mantener el limitado mercado laboral que muestra señales de recuperación derivado del inicio de la construcción de la refinería de Dos Bocas y la inversión de distintos proyectos por parte de PEMEX. Del mismo modo, de cabildear con la Sener, la SHCP y PEMEX, los adeudados a las compañías petroleras y servicios que faciliten su reactivación en la región y aspirar a la consolidación de clúster en la fabricación de equipos y herramientas de la industria petrolera nacional. Finalmente, el agotamiento del paradigma productivo regional y la apertura del mercado petrolero al sector privado han constituido en el cambio de los arreglos corporativos entre el STPRM, otras organizaciones sindicales corporativas y de reciente creación. Lo que ha planteado un nuevo escenario alrededor de la gestión de la fuerza de trabajo que va más allá de la figura hegemónica de PEMEX a inicio de la década de los setenta en la región, para establecer un mercado de trabajo con distintas lógicas de regulación y actores sociales que permean en el territorio.

CAPÍTULO III.

Entre lo que cambia y lo que permanece en el mundo del trabajo

En este capítulo se expone en su primer apartado una breve revisión socio-histórica que explica la construcción del poder del STPRM a nivel nacional y en el estado de Tabasco. El segundo apartado analiza las características del mercado interno de trabajo en PEMEX y los mecanismos de acceso y movilidad laboral que se construyeron en el marco del monopolio de la empresa pública. Así, como los cambios en la empresa y la recomposición de los arreglos corporativos que inicia a finales de la década de los ochenta.

El tercer apartado aborda las estrategias y disputas por el control en la gestión del empleo en la región por parte de gobiernos, empresas, sindicatos y comunidades en un contexto de desempleo creciente y reactivación de la industria petrolera. En tanto, el cuarto apartado se analiza las características del mercado laboral petrolero, en donde se exponen los tipos de contratación, condiciones de trabajo y empleo. Esta reflexión vertida desde una mirada de mediana y larga duración expone los cambios en el mercado interno de trabajo en PEMEX y los mecanismos de control en la gestión de empleo del STPRM. Lo que a su vez permite problematizar sobre los arreglos corporativos entre los actores sociales (gobiernos, compañías y sindicatos) y las estrategias en el control y gestión de la fuerza de trabajo en la región. Asimismo, se enmarca como

la antesala o escenario para comprender los distintos recorridos de las trayectorias laborales.

Entre pactos y puños: el poder del STPRM

Para comprender la dinámica del mercado laboral petrolero en Tabasco es relevante identificar las bases que constituyeron el poder político y económico del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y sus transformaciones. La base de este poder surge de la nacionalización de la industria petrolera en 1938, en donde su modelo de regulación laboral se gestó a través de una relación simbiótica entre el gobierno del presidente Lázaro Cárdenas (1934-1940) y el STPRM, la cual no estuvo exenta de conflictos salariales y contractuales que configuraron los márgenes de acción del sindicato y su poder en diversas regiones del país (Meyer, 1981).

El STPRM representó una herramienta trascendental del gobierno cardenista durante el proceso de expropiación a las compañías extranjeras, lo que no sólo se tradujo en el apoyo político e ideológico, sino en la asesoría técnica y operativa de los campos petroleros antes operados por las compañías estadounidenses, británicas y holandesas. Desde ese momento, el sindicato se situó como un actor central dentro del proyecto político nacionalista del Estado mexicano, dado que a partir de la nacionalización se delineó en el sector petrolero como palanca para el desarrollo industrial del país. La relación Estado y STPRM fundó un modelo de regulación laboral y territorial basado en una lógica corporativa que estructuró un sistema de intermediación de intereses políticos y económicos, que desde la perspectiva teórica de Schmitter y Lehmbruch (1992) se caracterizó por ir más allá de una imposición de un régimen político por parte del Estado, sino a partir del reconocimiento de un grupo social con capacidad de agencia y colaboración de los dirigentes.

El funcionamiento de los arreglos corporativos tuvo como base la implementación de un sistema que ha restringido el número de participantes, erradicando la competencia de otras agrupaciones, por medio de la incorporación obligatoria de sus miembros bajo la cláusula de exclu-

sividad (De la Garza, 1994). La conformación del STPRM en 1935²⁰ y su adscripción a PEMEX en 1938, constituyó de origen un sindicato nacional de industria abarcando el control de los centros de trabajo del país. Y para 1942, se situó como único interlocutor reconocido por la empresa, el gobierno y la Ley Federal del Trabajo.

La fragmentación de las organizaciones de trabajadores petroleros antes situadas en las distintas compañías extranjeras, es a partir de la creación del STPRM que consolidaron un brazo político y organizativo con un mayor número de afiliados. La fortaleza del sindicato se enmarcó en un contexto de transición de la industria petrolera que se encontraba en una condición de embargo comercial y problemas en la adquisición de equipos para la operación de pozos. A esto se sumaba la salida de ingenieros y obreros especializados, lo cual posicionaba al sindicato, como un sector imprescindible para la continuidad de la producción debido a su conocimiento en el proceso de trabajo (Alonso y López, 1987).

Después de una serie de desacuerdos entre la empresa y los trabajadores originado de la insolvencia financiera de los primeros años de PEMEX imposibilitó acceder a las demandas del sindicato. Para 1942, que se le otorga el monopolio del empleo a través de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Este monopolio estructuró un esquema de control regional, dado que dentro de los estatutos les otorgó a las secciones sindicales la titularidad de los contratos y la exclusividad en la gestión del personal en sus respectivas adscripciones territoriales (Prévot-Schapira, 1986). Dicha “autonomía” regional consolidó distintas

²⁰ “El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, cuyos antecedentes se remontan a 1915, se constituyó formalmente en 1936 a partir de los sindicatos de las empresas petroleras extranjeras de la época. Tras el desacato de las compañías extranjeras sobre un fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a favor de los trabajadores. El presidente Lázaro Cárdenas del Río decretó el 18 de marzo de 1938 la expropiación de los bienes de 17 compañías petroleras en favor de la Nación, tanto muebles como inmuebles. En 1942, PEMEX y el sindicato firmaron el primer Contrato Colectivo de Trabajo en México” (STPRM, 2019).

fuerzas locales que afianzaron su poder por medio de las prerrogativas económicas entregadas por el gobierno del presidente Miguel Alemán Valdés (1946-1952). En los primeros años, la configuración de los mercados laborales en las regiones petroleras estableció un denominado “triángulo político”, conformado por la sección 1 en Ciudad Madero (Tamaulipas); 23 en Minatitlán y 30 en Poza Rica (Veracruz), las cuales respondían en un inicio al proceso de descubrimiento de los yacimientos, la construcción de plantas de refinación y procesamiento de gas más que por razones de carácter político (Loyola, 1990).

La expansión de la industria petrolera como parte del proyecto del Estado y la consolidación de un paradigma productivo basado en el control de las distintas etapas de la cadena productiva por parte de PEMEX incidió en el crecimiento territorial del STPRM. Para mediados de la década de los cincuenta y tras el descubrimiento de nuevos campos productivos, las secciones del “triángulo político” se asumieron como responsables en la coordinación para el traslado de los trabajadores operativos de sus respectivas regiones a los estados de Tabasco, Oaxaca, Campeche y Chiapas.

La migración de trabajadores de otras partes del país generó en algunas regiones del sureste mexicano una serie de conflictos por el control de la materia de trabajo y expuso el poder a nivel nacional de las secciones de Tamaulipas y Veracruz. La “segregación inicial” por parte de las secciones 1, 23 y 30 fue sustentada bajo el argumento del poco personal cualificado y la nula experiencia laboral de la población local en áreas de la petroquímica y la perforación de pozos. Tal situación que en alguna medida manifestaba ser parte de una realidad de carácter técnico-operativo, desde la perspectiva de algunos habitantes tabasqueños representó un punto de partida de una serie de expectativas frustradas, debido a que, si bien la industria petrolera contrató personal local, la mayoría de los empleos se enmarcaban en actividades de la construcción mientras los trabajos más cualificados y con mejores salarios se otorgaron a las secciones del sindicato petrolero provenientes de otras entidades de la República Mexicana (Prevot-Schapira, 1993).

A finales de los años cincuenta participé en la construcción de la planta de Ciudad PEMEX (1958) como albañil (...) Recuerdo que desmontamos pantanos y los rellenamos de tierra y arena para instalar los cimientos de la planta. La gente de PEMEX nos prometió que al terminar la construcción seríamos contratados para trabajar ahí, pero resulta que cuando terminó la obra, los que empezaron habitar Ciudad PEMEX (Colonia Obrera) y ser contratados eran personas que venían de Veracruz. Aunque sí se contrató algunos trabajadores tabasqueños en realidad los primeros en la fila eran personas de otros lugares (...) No hemos tenido la oportunidad de estar ahí, aunque sea para probarnos como trabajadores (Don Luis, Campesino, Ciudad Pemex, 2015).

El descubrimiento de varios yacimientos a principios de la década de los cincuenta y el “boom” petrolero de los años setenta en las regiones del sur de México, generó la dispersión del poder sindical experimentando una recomposición en la correlación de fuerzas a nivel nacional. Los cambios se reflejaron con el crecimiento de otras secciones del país cuya “autonomía” basada en los derechos estatutarios permitió el control de los contratos colectivos y el uso patrimonialista de los fondos económicos del sindicato. Aunque se impulsó la ampliación de otras secciones y la distribución de una forma “equitativa” de los espacios de poder, la directriz de las secciones dominantes del “triángulo político” y especialmente del Grupo Unificador Revolucionario (GUR), bajo el liderazgo de Joaquín Hernández Galicia, alias “La Quina”²¹ siguió teniendo injerencia

²¹ “En 1958, en el gobierno de Adolfo López Mateos, la “Quina” se convirtió en líder de este gremio, el cual terminó el 10 de enero de 1989, durante el sexenio del entonces presidente de México, Carlos Salinas de Gortari. En ese año, el Ejército mexicano detuvo al dirigente sindical de Petróleos Mexicanos (Pemex), acusado de homicidio y acopio de armas para el uso exclusivo de las fuerzas armadas. Junto con Hernández Galicia fueron detenidos otros 30 dirigentes petroleros, y desplazados en sus cargos por el grupo encabezado por Carlos Romero Deschamps. En 1997, el gobierno mexicano le concedió la amnistía, por lo que fue liberado y en 2013 murió a los 91 años” (Notimex, 2013).

en la conformación, lineamientos y decisiones de los comités nacionales y locales (Rivera, 1981).

A pesar de esto, el crecimiento de la industria petrolera posibilitó un avance paulatino en la autonomía de los liderazgos locales que iba acorde a las dinámicas propias de sus regiones, lo que a la vez los convertía en un aliado para la implementación de los proyectos federales a nivel territorial ligados a la estructura del PRI y su red de organizaciones corporativas a lo largo de diversas entidades del país. La creación de secciones del STPRM en Macuspana (14), Cárdenas (26) Comalcalco (29), Villahermosa (44 y 48) y Paraíso (50) generado del crecimiento de la actividad petrolera en Tabasco no sólo ha representado la conformación de un espacio laboral y sindical, sino la constitución de cacicazgos locales que han trascendido más allá del espacio de la empresa para insertarse en las distintas aristas de la vida social. En este sentido, una de las figuras más significativas del cacicazgo petrolero remite al liderazgo de Lenin Falcón Moreno que desde mediados de la década de los setenta ejerció un control por más de 15 años en la sección 14 (Ciudad Pemex), al igual de ser presidente municipal de Macuspana por parte del PRI (1983-1985) y cuya vida tendría fin tras ser asesinado en 1988 (S/A, 2018).

En tanto, su sucesor Gonzalo Guzmán Vázquez fungió como secretario general de 1988 a 2000 estableciendo un sistema de ventas de plazas y una red de negocios de distintos giros operados con los fondos sindicales (Villareal, 2003). Para el año 2000, Ignacio Flores Correa asumió el cargo de la dirección general de la sección 14, posicionándose como un opositor de Gonzalo Guzmán y Carlos Romero Deschamps, lo cual para 2004 le costaría su encarcelamiento y su renuncia de la dirección sindical, lo que se interpretó como un acuerdo que permitió su salida de la prisión.

Otros de los cacicazgos más arraigados se centran en la figura de Raúl Becerra que desde hace 15 años controla la sección 14 y es militante activo del PRI. Asimismo, es señalado por una riqueza inexplicable compuesta por ranchos ganaderos, residencias, agencias de coches y empresas inmobiliarias (Ávila, 2018). Por su parte, Ricardo Hernández García, líder de la sección 48, en 2015, fue detenido por un fraude de 500 millones

de pesos en perjuicio del sindicato al supuestamente favorecer a una empresa de su propiedad, por lo cual fue detenido 21 días y después fue exonerado de cualquier cargo.

Por su parte, en la década de los setenta los diputados locales y federales Andrés y Armando Sánchez Solís, de la sección 44, constituyeron uno de los liderazgos más fuertes en la región debido a que en un momento llegaron a controlar a más de 20 mil plazas de trabajadores de planta y transitorios. Para 1987, Armando y Andrés Sánchez fueron encarcelados acusados por la venta de plazas y, similar al caso de Ignacio Flores (Sección 14) renunciarían a sus cargos durante su estancia en prisión para así obtener la libertad (S/A, 2018). En este sentido, las secciones sindicales a lo largo del tiempo han estructurado un sistema de complicidades, traiciones y disputas que en algunas ocasiones ha repercutido en el encarcelamiento y asesinatos de los dirigentes.

Desde esta perspectiva, la figura del cacique sindical en el sector petrolero se adscribe a la lógica histórica del corporativismo mexicano que en un primer momento encontró territorios ideológicamente ajenos a los proyectos productivos y económicos del Estado. Por lo cual, consolidó mediadores con capacidad de agencia y cierta “autonomía política” con el objetivo de impulsar los proyectos del Estado y establecer un sistema de carácter patrimonialista, autoritario y en ocasiones carismático en las regiones que operan (De la Peña, 2000).

En esta lógica, los liderazgos sindicales de la región tabasqueña se han edificado como un grupo de operadores apoyados por diversos recursos económicos que son manejados de distintas formas. Los rasgos más distintivos de la estructura de poder refieren al contratismo, la venta de puestos de trabajo, la creación de empresas propias que brindan servicios a PEMEX y la expansión del poder político de los miembros de la dirección sindical a cargos municipales, diputaciones y senadurías locales y federales.

En este sentido, la creación de la cláusula 36 del CCT (1947) que permitió la participación del STPRM como contratista para la ejecución de obras, servicios y venta de insumos para PEMEX, ha constituido parte

sustancial en la captación y operación de los recursos económicos en la región. Además de este beneficio se incorporó la entrega del 2% del total de los montos de los contratos otorgados a compañías privadas y la obligación de emplear el 50% del personal recomendado por parte del STPRM, creando una amplia red de negocios alrededor de la empresa (Díaz, 1994 y Loyola, 1990).

La mercantilización de los contratos en PEMEX fue acompañada de los programas del gobierno federal y los proyectos del sindicato durante varias décadas. El monto del 2% transferido de los contratos de PEMEX al STPRM y cuya justificación se asentó en crear un fondo financiero que proporcionara a la población distintos beneficios; derivó en la consolidación de proyectos como el de “Obras Sociales Revolucionarias”, la “Comisión Coordinadora de Programas de Vivienda” y la “Alianza para la Producción”. Estos proyectos pasaban desde actividades del ramo petrolero, la construcción y la administración de tiendas de consumo, unidades deportivas, hoteles, restaurantes, cines y hasta la producción agrícola y ganadera (Rivera, 1981).

El manejo de los recursos financieros de estos programas permitió la consolidación del STPRM como gestor de contratos, pero especialmente en la construcción de “empresarios sindicalistas”, debido a que el sindicato al ser “juez y parte” en el otorgamiento de los contratos, posibilitó la proliferación de compañías pertenecientes a los mismos miembros de la dirección sindical tanto a nivel local como nacional. El crecimiento de múltiples propiedades dentro y fuera del sindicato instituyó un sistema de “militancia sindical”, el cual fue especialmente implementado sobre trabajadores transitorios y subcontratados, que, con el propósito de adquirir un empleo, mantenerlo u obtener un puesto permanente (planta) realizaban trabajos gratuitos en la red de negocios del sindicato (Díaz, 1994).

Este modelo de regulación laboral estableció la conjunción de una serie de arreglos corporativos formales e informales. Los mecanismos formales sobre la gestión del empleo se apoyaron en un marco que otorgaba el control de la fuerza de trabajo por medio de los distintos esquemas de

contratación cimentados desde una dimensión jurídica-administrativa en el CCT. En tanto, los informales remiten a la venta de los puestos de trabajo (planta y eventuales) y el otorgamiento de contratos a terceros a través de las compañías de servicios que ha representado un sistema de corrupción y riqueza de los cacicazgos sindicales tanto en Tabasco y otras secciones del país.

La discrecionalidad en el manejo de los puestos de trabajo por parte de los miembros de la dirección sindical es una práctica que prevalece en la actualidad y según algunos testimonios de trabajadores de PEMEX señalan que las “fichas” (puestos de trabajo) son vendidas alrededor de 80 a 150 mil pesos. El testimonio de un habitante de Ciudad Pemex narra su experiencia en relación con la búsqueda de una ficha para acceder a la empresa y los compromisos asumidos con un representante de la sección 14 del STPRM:

Yo nunca he tenido familia en PEMEX, por lo mismo me es difícil poder chambear ahí y tampoco tengo el dinero para poder comprar una “ficha” (...) Intenté entrar a haciendo “talacha” (militancia sindical), lo que hacía era desde cortar el pasto del líder sindical, llevar a su esposa a las plazas comerciales y a sus hijos a la escuela, hacer fontanería y albañilería en su misma casa o en algún negocio de él (...) pero a diferencia de otros compañeros que haciendo “talacha” en un año lograron entrar a PEMEX, yo llevaba más de dos años y no pude ingresar (...) con los meses mejor decidí marcharme y no perder mi tiempo (Arturo, Plomero-Electricista, Ciudad Pemex, 2019).

Dicha “militancia sindical” ejercida sobre los trabajadores ha obedecido por un lado a la estrategia del STPRM basada en crear en la población local expectativas para acceder a PEMEX y por otro, ha servido para implementar una cultura de disciplinamiento laboral debido a que los trabajadores transitorios y subcontratados en un marco contractual por tiempo determinado (temporal) se sitúan en una condición de mayor vulnerabilidad y riesgo permanente de perder el empleo sino acceden a esta lógica “meritocrática”.

Por su parte, el manejo de los contratos y la red de actividades económicas converge con la expansión del poder regional del STPRM y los cacicazgos sindicales sobre los cargos municipales que han fungido como trampolín político para acceder a una diputación o senaduría federal asignada a través del PRI. El poder municipal asociado a la entrega de contratos, la “militancia sindical” y el pacto con la federación han constituido el crecimiento de esta red de negocios que son fortalecidos por la discrecionalidad en la entrega de los recursos económicos provenientes de PEMEX, la entidad y los municipios. El uso patrimonialista de los recursos de la empresa y los municipios han establecido a través de los cacicazgos sindicales la construcción de “lazos comunitarios” entre los habitantes y la organización sindical a través de la promoción de festividades religiosas, deportivas, escolares y familiares:

Desde que tengo uso de razón el sindicato ha funcionado dándole dinero a la gente para las fiestas patronales, el uniforme de fútbol de los chavos, para el diez de mayo y los festivales de primavera en la escuela (...) Pero desde un tiempo para acá ya no apoyan tanto a la población, a decir verdad, no creo que este apoyo les cueste mucho, pero ya lo han dejado de hacer o lo hacen muy poco, la razón ¿sólo ellos lo saben? (...) Después que, en la campaña para la presidencia de México, los dirigentes del sindicato trajeron a la gente para arriba y para abajo apoyando al candidato del PRI, José Antonio Meade (candidato por la coalición “Todos por México”) y ahora que está López Obrador como presidente ya empiezan a gastar el dinero en cosas como unidades deportivas, edificios y hasta una universidad, ¿pero sabes por qué lo hacen? Porque dicen que viene una fiscalización y quieren justificar todo el dinero guardado ¿no crees que es mucha casualidad que llevaban décadas sin invertir un peso en cosas grandes (infraestructura) y ahora lo empiezan a hacer de la nada? (Camilo, Mesero, Ciudad Pemex, 2019).

Otro punto relevante es que los cargos municipales y la gestión de su política es mediada por los intereses, objetivos y lineamientos de los liderazgos locales del STPRM que en algunos casos han dejado en un segundo

plano la administración municipal debido al mal manejo de los recursos o una agenda más centrada a intereses particulares. En este sentido, los casos de los municipios de Macuspana (Ciudad Pemex), Comalcalco y Paraíso que durante el auge petrolero delegaron a PEMEX y al sindicato la implementación de los programas de servicios y obras públicas; tras la reestructuración y recorte presupuestal de la empresa en la década de los noventa han experimentado un deterioro en sus servicios públicos e infraestructura (Belmont et al., 2017). En este aspecto, se observa que los arreglos corporativos que se fortalecieron a través de un modelo de regulación laboral basado en proporcionar a un sector de trabajadores de PEMEX un empleo estable y protegido, el cual se compaginó con la participación de la empresa y el sindicato como “proveedor social” de las familias de los trabajadores y comunidades aledañas de los centros de trabajo expone un proceso de declive. De igual forma, que debilita los arreglos corporativos entre sindicato y empresa que para la década de los ochenta comenzarían a presentar cambios graduales que explican su actual condición.

Rescribiendo los arreglos corporativos

A la par del poder nacional y regional del STPRM en el marco de la esfera de la producción se desarrolló un mercado interno de trabajo que respondía más allá de las prácticas corporativas y patrimonialista de los liderazgos sindicales. El modelo de empresa integrada cuyo control de la producción en áreas de exploración, producción, almacenamiento, distribución y comercialización consolidó una fuerza de trabajo heterogénea y un modelo de cualificación basado en un sistema de escalafón-aprendizaje y puesto-salario reconocido dentro del CCT (Rosendo, 2016).

El crecimiento vertical de PEMEX en el contexto del modelo de sustitución de importaciones fue impulsado por una inversión pública que delineaba un sentido nacionalista que daba exclusividad al Estado sobre la posesión y manejo de los hidrocarburos (Artículo 27 y 28). Asimismo, se adscribía como un recurso estratégico que facilitaba el autoabastecimiento, el crecimiento económico, los ingresos fiscales y una mayor segu-

ridad energética frente a los constantes conflictos geopolíticos a nivel mundial (Álvarez, 2013).

La organización productiva se estructuró acorde a los objetivos del Estado basados en aumentar la producción de barriles, las reservas probadas y garantizar el abastecimiento para el mercado nacional y la exportación a los Estados Unidos. La viabilidad de este modelo de producción y un régimen de acumulación se apoyó en un pacto corporativo y distintos mecanismos de control que sin estar exentos de conflictos en el espacio del trabajo posibilitó la “paz laboral”, la continuidad en la producción y la estabilidad de un sector de la fuerza de trabajo (Alonso y López, 1987).

Dentro de la organización productiva se estructuró una división del trabajo formada por trabajadores de dirección denominados de confianza y trabajadores sindicalizados encargados de las áreas operativas. Ambos grupos de trabajadores instituyeron carreras laborales estables que fueron cimentadas por un esquema de capacitación y formación a través del aprendizaje práctico al interior de los talleres y los cursos impartidos por la empresa. Además de los mecanismos de aprendizaje en el espacio del trabajo, PEMEX constituyó un sistema de carrera centrado en la formación de técnicos e ingenieros a través de convenios de colaboración con instituciones educativas, como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Politécnico Nacional (IPN). El Instituto Mexicano del Petróleo (IMP) contribuyó como asesor tecnológico, proveedor y capacitador para la formación de trabajadores de confianza y sindicalizados de las distintas áreas productivas de la empresa (Guajardo, 2004).

Desde esta perspectiva, PEMEX definió reglas internas que impulsó el desarrollo de trayectorias laborales a largo plazo, derivado de las garantías en la permanencia en el empleo y la protección sindical en el caso de los trabajadores operativos. Por su parte, el mercado interno de trabajo se estructuraría por medio de un sistema jerárquico y una empresa vertical caracterizada por una marcada división de funciones que a la vez ha justificado una amplia cartera de categorías, puestos de trabajo y fuentes de empleos (Imagen 4).

Imagen 4.
Puestos laborales del mercado interno de trabajo en PEMEX



Fuente: Elaboración propia con datos del CCT de PEMEX-STPRM.

La estructura jerárquica que aún prevalece en la empresa sitúa en la parte alta de la pirámide a los trabajadores de confianza cuya contratación depende de la dirección de PEMEX y carece de sindicalización. Estos trabajadores asumen cargos de mandos medios en áreas administrativas, gestión y coordinación de proyectos. Dentro de este grupo están los trabajadores de planta, los cuales exponen una mayor estabilidad en sus trayectorias laborales en comparación a los trabajadores eventuales que a partir de su condición contractual gozan de menor permanencia en el empleo.

En tanto, el personal sindicalizado encargado de las áreas operativas expone una división entre los trabajadores de planta y transitorios, en donde al igual que el personal de confianza bajo el régimen de eventual, el transitorio desarrolla trayectorias inestables, dado que a pesar de ser personal sindicalizado carece de los mismos derechos laborales de los

trabajadores de planta. Por su parte, un tercer grupo remite a los trabajadores temporales que son contratados por compañías privadas que brindan servicios a PEMEX, entre los que resaltan aquellos que mantienen alguna afiliación sindical y los que no están adscritos a alguna organización sino sólo son regidos por alguna empresa de *outsourcing*.

La distribución de funciones de los puestos de trabajo se enmarca en términos generales en cuatro áreas clave. La primera, se centra en las actividades primarias de corte extractivo que abarcan desde los procesos de exploración y desarrollo a través de la perforación de pozos en campos terrestres y marinos. La segunda, se basa en la industria de la transformación que comprende del procesamiento de gas y crudo por medio de las plantas de refinación y petroquímica. La tercera, consiste en el traslado de equipos, herramientas, refacciones, combustibles y personal de campo a través del transporte terrestre, marino o aéreo. Y la cuarta remite a la administración de las finanzas y comercialización de la empresa.

En este sentido, las funciones administrativas y comerciales recaen sobre el personal de confianza que en su mayoría comprende de licenciados en áreas de recursos humanos, finanzas, contaduría y administración, etcétera. En tanto, los ingenieros civiles, petroleros, geólogos, electricistas y técnicos transitan entre funciones de oficina y campo cumpliendo con la coordinación y supervisión de los proyectos. Por su parte, los trabajadores operativos constituyen el mayor número de la fuerza de trabajo de la empresa cumpliendo actividades de campo en áreas de perforación, mantenimiento de equipos, transporte, reparación de pozos e instalación de torres, entre otras muchas funciones.

Los mecanismos de acceso a PEMEX se han combinado a través de un criterio de consanguinidad que ha permitido la continuidad de la “familia petrolera” durante distintas generaciones (Quintal, 1986). Este esquema ha coexistido con la lógica meritocrática basada en el otorgamiento de puestos de trabajo, que como se mencionó son obtenidos a través de la “milancia sindical”, la compra de plazas o la construcción de lealtades con los miembros del sindicato (García y Salazar, 1985). En esta línea, el CCT de PEMEX-STPRM ha otorgado a los trabajadores de planta el derecho

a recomendar a un familiar al cumplir con diez años de antigüedad. Dicho derecho estatutario ha garantizado la “herencia de la plaza” y la adquisición de la planta en un menor tiempo. Un segundo grupo comprende de los trabajadores con estatus de transitorios que no necesariamente tienen origen de la familia petrolera, sino su entrada a la empresa depende de múltiples factores que pasan desde los méritos obtenidos alrededor de la “militancia sindical”, la compra de un puesto de trabajo o por el desempeño dentro de sus prácticas profesionales o convenios de colaboración entre instituciones educativas y la empresa.

La experiencia expone que los trabajadores transitorios al no contar con la interlocución de la familia petrolera y la protección de los estatutos del CCT, los sitúan en una condición de mayor fragilidad, lo cual ha limitado la obtención de una plaza, movilidad ascendente y permanencia en el empleo (Uribe, 2014). En ocasiones, la discrecionalidad de las ventas de plazas por parte del STPRM y la dirección de PEMEX ha forjado la inconformidad de los trabajadores sindicalizados de base, dado que desde su perspectiva consideran que la proliferación de transitorios limita el crecimiento de puestos fijos para sus familias y representa la violación de su “derecho a vender” un puesto que le corresponde por antigüedad (García y Salazar, 1985).

Desde este punto de vista se observa que la herencia de la plaza es considerada por algunos trabajadores como un derecho contractual que no necesariamente cuestiona la desigualdad en el espacio laboral de la empresa, sino se limita a señalar la corrupción sindical. En tanto, otros trabajadores normalmente de edad avanzada y con cierta formación política refieren que el derecho de heredar la plaza responde a un proceso histórico de lucha, en el que los derechos adquiridos son considerados como parte de un patrimonio de los trabajadores del Estado (Cárdenas, 2018).

Un testimonio de un jubilado de PEMEX narra sobre las distintas formas de acceso a la empresa, la cual describe que en ocasiones el ingreso a la empresa se dio de forma muy particular y que incluso trasciende más allá de los criterios de la herencia de la plaza o los saberes de los trabaja-

dores. En este sentido, el testimonio remite a un grupo de ex-trabajadores minoritarios y atípicos conformados por deportistas en disciplinas como el béisbol, fútbol y básquetbol, además de músicos y guardaespaldas que son contratados por los líderes sindicales:

Durante muchos años jugué béisbol llanero y en ligas semiprofesionales en Tabasco y Campeche (...) una tarde aquí en el campo de Macuspana unas personas que estaban tomando cerveza me preguntaron ¿qué si quería ser parte de los Caimanes de Ciudad Pemex? Desde el principio me dijeron que si jugaba bien me pondrían en la nómina de PEMEX sin tener que ir a trabajar (...) yo sabía que se gana muy bien en PEMEX y por eso acepté. Ya con el paso del tiempo les gustó mi forma de jugar (...) durante algunos años entré muy pocas veces a la planta, pero con el tiempo no me gustó eso de que me pagaran por no hacer nada, por eso empecé de peón, después de ayudante general hasta subir otras categorías que también me permitiera mejorar mi jubilación (Guillermo, Jubilado de PEMEX, Ciudad Pemex, 2019).

En tanto, el ingreso de los trabajadores temporales se da por medio de las compañías privadas que brindan servicios a PEMEX. Dentro de este grupo se encuentran aquellos que mantienen una afiliación sindical, lo que facilita el acceso a la empresa debido a que distintas organizaciones controlan regionalmente los puestos de trabajo previa negociación con el STPRM y PEMEX. Otros se rigen por la contratación directa de las compañías privadas que suelen emplear a trabajadores con cierto perfil profesional o conocimiento de un equipo tecnológico. Este conjunto de trabajadores en comparación al personal de PEMEX (planta) expone trayectorias laborales en riesgo o claro descenso, dado a la escasa permanencia en el empleo, al igual que parte de su estabilidad depende de la condición presupuestaria de PEMEX, el otorgamiento de contratos y la estabilidad de los precios internacionales en el barril de crudo.

Por su parte, la movilidad laboral al interior de la empresa se ha desarrollado bajo un modelo de cualificación fundado en un sistema de carrera que asocia puesto-salario-cualificación (saberes) dentro del CCT. La estructura

vertical de PEMEX como parte de un paradigma productivo basado en el control de la cadena de producción en un contexto de consolidación de la sociedad salarial (Castel, 1997). Configurando un mercado interno con un amplio número de categorías y puestos de trabajo acordes a una política de formación y capacitación que incidiría como parte sustancial de la relación salarial y la reproducción de la fuerza de trabajo (Boyer y Saillard, 1996).

En esta línea, el modelo de cualificación estableció un esquema de escalafón por antigüedad (exclusivos para trabajadores de planta) y un sistema de formación de carrera basado en un proceso de enseñanza en el espacio del trabajo y los talleres de la empresa, que han fungido como aprendizaje de oficios para los trabajadores con escasa experiencia. Asimismo, los profesionistas y técnicos recibían otro tipo de capacitaciones que eran impartidas por el IMP, compañías proveedoras de equipos tecnológicos y PEMEX (Rosendo, 2018).

El derecho de movilidad a través del escalafón por antigüedad representa una “propiedad exclusiva” de los trabajadores de planta que debe ser respetada por la empresa y el sindicato según la lista de prelación y el cumplimiento de ciertos requisitos que demanda el puesto de trabajo. Desde esta lógica, los criterios de movilidad se basan principalmente en tres rubros: 1) la antigüedad, 2) la idoneidad del puesto que es acreditado por el SICAM²² y 3) la aprobación del examen teórico-práctico con un mínimo de ocho de calificación (Contrato Colectivo de Trabajo [CCT], 2019).

El primer eslabón en el proceso de aprendizaje se centra en las categorías de obrero general, ayudante y auxiliar, las cuales son generalmente reservadas para los hijos de los trabajadores que en algunos casos acceden a la empresa entre los 16 y 17 años y carecen de experiencia laboral. Un segundo eslabón, refiere a los operarios, especialistas, mayor-

²² Sistema Institucional de Capacitación y Adiestramiento Modular de PEMEX (CCT, 2019) que rige dentro del Programa de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (CONAMICA) (CCT, 2019).

domos y cabos que antes o durante su trayectoria laboral en la empresa adquieren una serie de conocimientos de campo que les permite ascender paulatinamente. Y un tercero remite a técnicos, licenciados, jefes y supervisores que, a partir de su formación profesional, experiencia y antigüedad mantienen los niveles de mayor jerarquía e ingresos salariales.

Las categorías tanto del personal de confianza como sindicalizado han representado un aspecto clave en la negociación con la gerencia de PEMEX debido a que un mayor número de categorías no sólo constituye elevar los salarios, sino justificar un mayor de puestos de trabajo y personal. El modelo de la cualificación asociado a la herencia de la plaza que fue constituido en un paradigma productivo y un marco de arreglos políticos-laborales en el contexto del monopolio de la empresa pública integrada han facilitado la composición y reproducción generacional de la familia petrolera. A pesar de que este mecanismo de movilidad y acceso al trabajo se ha preservado con el paso del tiempo, desde la década de los ochenta este derecho experimenta tres problemáticas claves para su continuidad.

Un primer aspecto, refiere a la venta de fichas, plantas y ascensos de los puestos de trabajo por parte de los líderes seccionales, lo que ha constituido un elemento que ha mermado la extensión de la familia petrolera, debido a que estas prácticas más que reflejar el ejercicio de un derecho en beneficio de los trabajadores ha representado una red de negocios de los líderes sindicales. Un segundo aspecto, corresponde al desmantelamiento de la infraestructura de PEMEX a través de la venta de equipos, flotillas, cierre de talleres y transferencia de la materia de trabajo a compañías privadas que ha reducido el espacio de enseñanza-aprendizaje para los trabajadores de PEMEX. Y un tercer elemento remite a las políticas de ajuste presupuestal del sector público y la restructuración de los marcos contractuales caracterizados por la pérdida de derechos.

En este sentido, un trabajador activo de PEMEX de la terminal de almacenamiento en Dos Bocas narra su experiencia sobre las problemáticas que ha experimentado con las dirigencias sindicales respecto al sistema de escalafón por antigüedad que rige en el CCT y lo que considera como parte de los negocios de los puestos de trabajo:

Cuando se sabe que habrá cambios en tu centro de trabajo para ocupar un puesto por vacaciones y sabes que te corresponde por antigüedad, ese cambio no se hace en automático, sino hay que hacer varios trámites con el sindicato (...) cuando tú cumples todos los requisitos, la empresa te da 72 horas para cubrir ese puesto, pero resultó que el sindicato no me notificó y perdí ese derecho (...) la razón de ponerte el pie es que el sindicato ha hecho un negocio de la venta de plazas y los ascensos, en ocasiones hay gente que sabes que está atrás del escalafón, pero gracias a su amistad con los delegados sindicales sube de puesto (...) aquí en la sección 50 y otras secciones de Tabasco ha habido “bulla” (protestas) por el mal manejo de las plazas y los negocios de los líderes, pero muy poco se ha podido hacer para frenar esto (Carlos, Instrumentalista de equipos contraincendios en PEMEX, Paraíso, 2018).

En tanto, un jubilado que laboró en la planta de procesamiento de gas en Ciudad Pemex expone desde su perspectiva los beneficios del sistema de carrera que era acorde a una estructura de empresa que buscaba la estabilidad productiva y la capacitación constante de sus trabajadores. De igual forma, señala sobre la estigmatización de dicho sistema de ascenso por parte de algunos directores de PEMEX y los cambios como parte de una estrategia política basada en debilitar a la empresa por medio de su desmantelamiento paulatino:

¿Ves estos talleres abandonados? Es una pena que estén así (...) cuando yo entré a PEMEX sólo tenía la primaria terminada y no tenía mucha experiencia en el manejo de herramientas ni conocimientos de oficios, en estos talleres aprendí un poco de carpintería, mecánica y electricidad, es por eso que te digo, que PEMEX era como una escuela para muchos de nosotros que nos servía tanto adentro como afuera de la empresa para ganarnos la vida (...) Han existido directores de PEMEX que dicen que este esquema por antigüedad es “improductivo”, pues es claro que hay gente que se la pasa de “muertito” (pasivo) que no quiere salir de su puesto, pero hay otros que

han aprovechado los distintos niveles para aprender, crecer profesionalmente y recibir un mejor pago y prestaciones.

Cuando empezó a ver que había más contrataciones de personal administrativo y menos personal operativo en el tiempo de Mario Ramón Beteta (Director de PEMEX 1982-1987) ya se veía que venían más problemas, pero fue a partir que empezaron a contratar más compañías privadas en el periodo de Salinas (1988-1994), con el director de PEMEX Francisco Rojas (1987-1994) que fue desapareciendo poco a poco los talleres y varias partes de la empresa (...) uno ya con el tiempo valora que lo hicieron fue intencionalmente para despedir más trabajadores y privilegiar a compañías privadas (Enrique, Jubilado, Ciudad Pemex, 2019).

El pacto corporativo entre PEMEX-STPRM que posibilitó el esquema de negocios y discrecionalidad de los contratos a la larga representó el punto de partida de la pérdida del control de la materia de trabajo; al transferir en un principio las actividades denominadas “periféricas” (servicios y mantenimiento) para posteriormente entregar los proyectos de mayor envergadura comercial y técnica en áreas de exploración, explotación, refinación y petroquímica a las compañías privadas. A pesar de que dentro del modelo de regulación laboral y la relación salarial que consolidaron uno de los CCT más favorables en términos salariales y contractuales del país y el sector público; es a partir de la década de los setenta que el mercado interno de trabajo expuso signos de precarización y flexibilización laboral, dado que para 1976, el 70% de la plantilla laboral se concentraría en personal eventual y transitorio en detrimento de los trabajadores de planta (Orozco, 1978).

Para la década de los ochenta, el sector petrolero mexicano comenzó a exponer una etapa de agotamiento alrededor de su paradigma productivo y patrón de acumulación. Esta situación coincidía con el declive del modelo de sustitución de importaciones y el inicio de la política económica neoliberal en México, la apertura de los mercados y un proceso de reestructuración en PEMEX que contemplaba cambios en las relaciones corporativas entre gobierno, empresa y sindicato.

Los primeros cambios en el modelo de regulación conjugaron una serie de factores políticos, económicos y técnicos. La disminución de los precios internacionales del petróleo, el declive del modelo de producción y el encarcelamiento en 1989 del líder sindical, Joaquín Hernández Galicia, “La Quina”, representó la recomposición en la correlación de fuerzas que resultó favorable para el Estado mexicano, PEMEX y gobierno, que redefinió los acuerdos con el STPRM, los cuales no sólo reflejaron la pérdida de una serie de derechos y prestaciones como parte de la ruptura de la relación salarial, sino una nueva política corporativa basada en disminuir el poder de la representación sindical sin prescindir de ésta y que a lo largo del tiempo se ejemplificaría en la gestión del secretario general Carlos Romero Deschamps²³ (1993-2019).

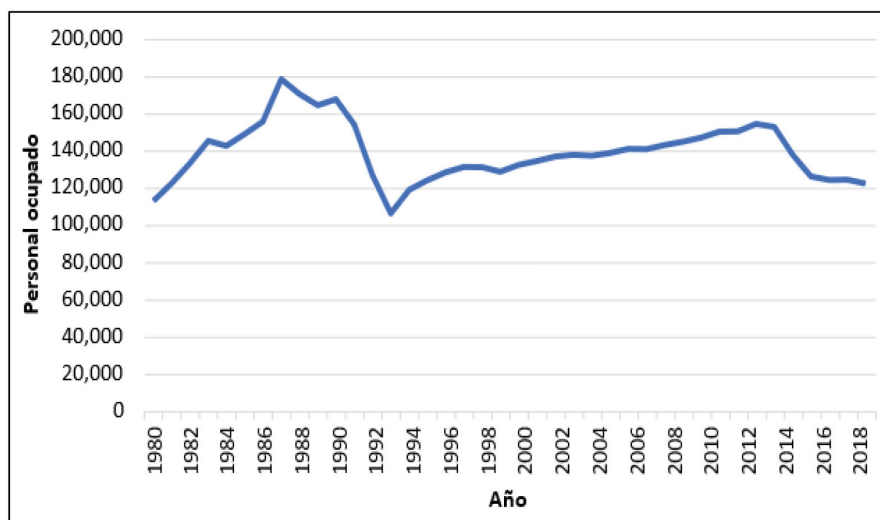
Para 1983, las modificaciones a la cláusula 1 y 36 del CCT permitió la participación de las compañías privadas en áreas como exploración, perforación, explotación, mantenimiento industrial, obra civil y distribución. Asimismo, las áreas de refinería, petroquímica y operación de ductos que antes de las modificaciones en el CCT (1989-1991) obligaba a PEMEX contar con el 50% del personal sindicalizado se anularon. A esto se sumó la desaparición de la Subdirección de Proyectos y Construcción de Obras, lo cual debilitó la contratación del personal externo por parte del sindicato. Además de la pérdida del 2% de los montos económicos determinados en los contratos concedidos a las compañías contratistas (Ángeles, 1990).

Las modificaciones del CCT 1988-1991 profundizaron la pérdida del control del sindicato en la gestión de la fuerza de trabajo, al quitarle a través de la Ley de Obras Públicas de PEMEX la titularidad de los contratos

²³ Carlos Romero Deschamps comenzó a laborar en PEMEX a los 14 años en 1959 en su natal Tamaulipas. En 1971 participaría en la vida sindical como comisionado para la revisión del contrato colectivo de trabajo. Fue diputado federal en los años 1979-1982, 1991-1994 y 2000-2003. Como Senador de la República de 1994-1997 y 2012-2018. Para 1993, se convertiría en el Secretario General del STPRM dejando el cargo en 2019 tras varios señalamientos de corrupción en su contra (Martínez, 2019).

de servicios, para así estipular un esquema basado en la licitación por parte de la empresa. Otros aspectos en la redefinición de los arreglos corporativos se expresaron en la transferencia de los trabajadores a nivel técnico y profesionista al régimen del personal de confianza. Dicha decisión representó, por un lado, la pérdida de 9,896 plazas sindicalizadas y, por otro, la desvinculación del personal más cualificado clave para los procesos de negociación en materia de capacitación, diseño de proyectos e infraestructura (Barbosa, 1989).

Gráfica 16.
Personal ocupado en PEMEX de 1980-2019

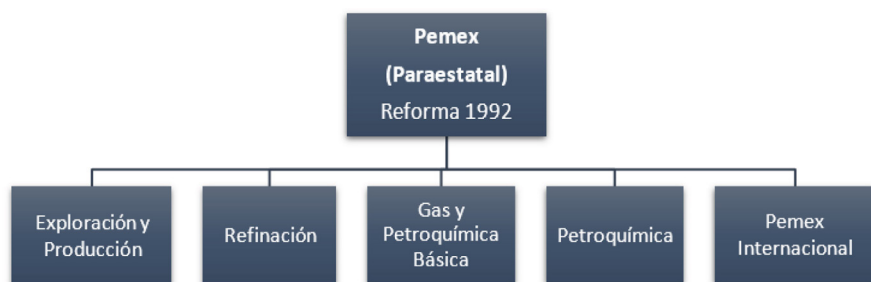


Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Series que ya no se actualizan/SENER. Compendio estadístico del sector energía y de los Anuarios estadísticos de PEMEX.

La restructuración paulatina de PEMEX en los años ochenta convergía con la crisis económica de 1982, lo cual motivó al Gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) establecer un ajuste presupuestal y disminuir el déficit de la empresa frenando el contratismo. Para 1988, el presidente Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) implementó una serie de despidos

masivos en la empresa (Gráfica 16), al igual de crear Petróleos Mexicanos Internacional (PMI), lo que representó la primera fase de desincorporación del monopolio comercial y productivo de PEMEX para dar autonomía a un ente externo a través de distintas sedes a nivel global cuya fiscalización es poco transparente (García, 1996).

Imagen 5.
Reestructuración de PEMEX en 1992

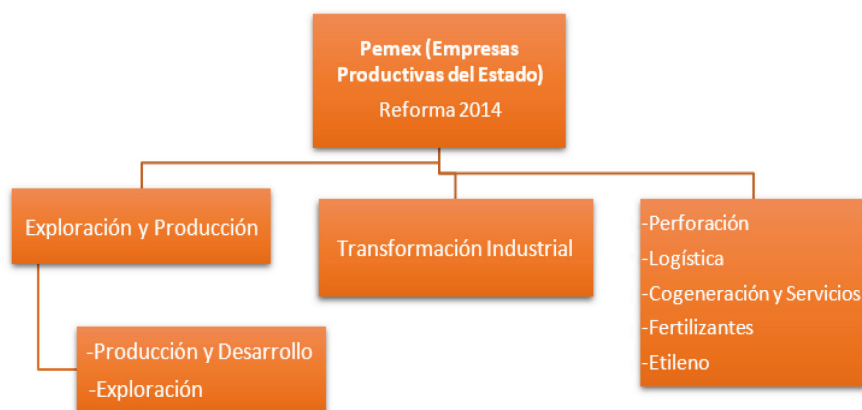


Fuente: Elaboración propia.

En ese mismo año se “dividiría” los productos petroquímicos en básicos y secundarios que jurídicamente permitió la participación y posesión de plantas petroquímicas por parte de capitales privados, lo que debilitó la presencia del sindicato en el proceso de trabajo. Para 1992 se impulsó cambios relevantes en la estructura de PEMEX al transitar de una empresa vertical a un esquema descentralizado en cuatro subsidiarias, un gobierno corporativo y PMI (Imagen 5). Este nuevo esquema basado en la idea de agilizar los procesos administrativos y operativos representó la fragmentación de las actividades productivas que justificaron la participación de compañías privadas a través de los contratos de servicios y la entrega de las “actividades periféricas”. Además de formular evaluaciones financieras y productivas a cada subsidiaria y dar autonomía operativa y económica. Por su parte, para 2014 PEMEX pasaría de empresa paraestatal a empresas

productivas del Estado,²⁴ lo que reduciría la estructura fundada en cuatro subsidiarias a dos empresas y cinco unidades productivas catalogadas como no sustanciales (Imagen 6).

Imagen 6.
Transformación de PEMEX en 2014



Fuente: Elaboración propia con datos de PEMEX.

Esta modificación se basaría en un marco normativo delineado en romper con el “antiguo modelo de empresa pública” desarrollado en estructuras administrativas, comerciales y laborales jerárquicas y rígidas, para dar autonomía a cada empresa productiva del Estado a través de criterios del mercado y no decisiones de gobierno (*Documento Oficial de la Federación* [DOF], 2014).

Para 2014, en el contexto de aprobación de la reforma energética se estableció la salida del STPRM dentro del Consejo de Administración de

²⁴ El concepto de empresa productiva del Estado remite a las recomendaciones de la OCDE y la nueva gerencia pública. Parte sustancial de este cambio es dejar fuera del Consejo de Administración al STPRM e incluir actores del sector empresarial. Desde el enfoque productivo comercial se modifica la estructura de la empresa con el objetivo de reducir los procesos administrativos, tiempos y dar un carácter más comercial y menos burocrático.

PEMEX, en el que durante décadas formó parte en la toma de decisiones de la empresa. A esto se suman las modificaciones al sistema de jubilación al pasar de 60 a 65 años para el personal con menos de 15 años de antigüedad. Además de desincorporarlos del esquema de jubilación y pensiones de PEMEX para transferirlos al régimen de cuentas individualizadas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), rompiendo un pacto corporativo de fuerte importancia en las negociaciones entre empresa y sindicato (Cárdenas, 2018).

Otros elementos que han contribuido al detrimento de las prerrogativas del STPRM responden a las exigencias de los organismos económicos internacionales basados en implementar un nuevo esquema de empresa pública y una cultura laboral basada en el reconocimiento individual y un sistema de mercado, por lo cual el sindicato aparece un obstáculo para dicho propósito (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2011). Del mismo modo, los trabajadores sindicalizados han sido señalados como responsables de las complicaciones en torno al patrón de acumulación y reproducción del capital, por su supuesta “falta de capacitación y compromiso” ante los nuevos desafíos productivos y el rezago tecnológico de la empresa, a la par del crecimiento de los pasivos laborales que ascienden a 3.8 billones de pesos.

El descredito del STPRM con los sectores empresariales, políticos y medios de comunicación ha sido generado por la venta de plazas y el mal manejo de los fondos sindicales que son considerados como parte del deterioro de las finanzas de la empresa y excesos por los líderes sindicales (García, 2019). La corrupción en la empresa y del STPRM responde al caso más conocido denominado “Pemexgate” y la utilización de los fondos sindicales por mil 500 millones de pesos para financiar la campaña del candidato priista a la presidencia, Francisco Labastida, en el año 2000. Es importante considerar que parte de estos señalamientos responden a una crítica fundamentada, pero paralelamente se adscriben a una campaña política y empresarial basada en legitimar los cambios en materia laboral tanto en PEMEX como el sector privado. Dichos cambios se enmarcan en

debilitar los convenios colectivos para establecer relaciones individualizadas y creciente flexibilización laboral.

Otro factor que ha incidido en el debilitamiento del poder regional y nacional del PRI remite a la existencia de dos investigaciones por parte de la Unidad de Inteligencia Financiera (UIF), de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) sobre Carlos Romero Deschamps en relación con un presunto desvío de 207 millones de fondos de PEMEX, lo que derivaría en su renuncia de la Secretaría General en octubre del 2019 para asumir el cargo el secretario del interior, Miguel Limón Hernández. Aunque este suceso no representa la pérdida de la estructura de poder nacional y regional por parte del grupo de Romero Deschamps si constituye un signo de debilitamiento o definición de los cacicazgos sindicales del STPRM y los canales de reciprocidad de acuerdos y favores entre el Estado y los gremios corporativos, los cuales convergen con las transformaciones en el sistema de regulación laboral en el país.

En este sentido, a partir de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT firmados por el Estado mexicano y principalmente tras el acuerdo del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en su capítulo seis en materia laboral; el gobierno mexicano aprobó una reforma laboral en 2019, basada en un nuevo sistema de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva (Tabla 12). Este sistema ha sido interpretado por un sector de sindicalista y especialistas como un punto de partida en el proceso de democratización de los sindicatos y un elemento más que contribuye al debilitamiento de las organizaciones corporativas.

El eje sobre la democracia sindical ha establecido que los trabajadores afiliados podrán emitir el voto libre, secreto y directo para la elección de su directiva y aprobación del CCT. Asimismo, el trabajador podrá decidir libremente su pertenencia o no afiliación sindical, lo cual elimina la cláusula de exclusión y el monopolio de la fuerza de trabajo. En tanto, los trabajadores podrán estar afiliados a varios sindicatos, aunque sólo el sindicato con mayor representatividad proporcional y previa aprobación de un 30% de los trabajadores tendrá la titularidad del CCT.

Tabla 12.

Tres ejes de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral y Negociación Colectiva

Ejes	Características generales	Artículos
Nuevo Sistema de Justicia Laboral	Se crean Tribunales laborales especializados dependientes del Poder Judicial. Ahora, los juicios serán orales y en presencia de un juez. Antes de demandar, será necesario buscar una solución a los conflictos laborales por medio de la conciliación prejudicial. Las partes acuden al Centro Laboral o a los Centros de Conciliación locales para agotar la etapa de conciliación prejudicial obligatoria, con una duración máxima de 45 días. De no conciliar, las partes podrán iniciar un juicio ante los Tribunales Laborales ya sean locales o federales, con un nuevo procedimiento regido por principios de oralidad, inmediatez, continuidad, concentración y publicidad.	Artículos 684 A-E LFT Artículos 870-891 LFT
Democracia Sindical	Los trabajadores afiliados a una organización sindical podrán emitir el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de su directiva, para conocer y aprobar sus contratos colectivos de trabajo. Se deberá garantizar la representación proporcional por razón de género. Se deberá demostrar respaldo de los trabajadores para obtener la “Constancia de Representatividad”. Los sindicatos deberán legitimar sus contratos colectivos de trabajo antes del 1º de mayo de 2023 a través de una consulta donde los trabajadores decidan mediante el voto personal, libre, secreto y directo, si aprueban o no el contenido de su contrato colectivo.	Arts. 371 y 371 Bis, LFT; y Art. 69, LFTSE Art 390 Bis LFT Arts. 390 Ter y 400 Bis, LFT

Continuación Tabla 12.

Ejes	Características generales	Artículos
Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	Se crea un nuevo órgano que, además de llevar los registros de sindicatos y contratos colectivos a nivel nacional, vigilará que se respeten los derechos sindicales y los intereses colectivos de los trabajadores, a través de procesos libres y democráticos. Estará a cargo de la función conciliatoria de jurisdicción federal, así como del registro nacional de sindicatos, contratos colectivos, contratos-ley y reglamentos interiores de trabajo. Verificará los procesos de democracia sindical y emitirá la “Constancia de Representatividad” para la celebración de un contrato colectivo inicial.	Art. Décimo Primero Transitorio

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Ley Federal del Trabajo (STPS, 2020).

En este contexto, después de 87 años de monopolio del STPRM como única organización al interior de PEMEX excluyendo el registro de 2009 ante la STPS, de la Unión Nacional de Técnicos y Profesionistas Petroleros (UNTYPP) que desarrolla una lucha en el marco de los derechos laborales de los trabajadores de confianza; es hasta 2018 que se otorgó el registro al Sindicato Nacional de las Empresas Productivas del Estado, Petróleos Mexicanos, Subsidiarias y Filiales (SNEPE-PM-SF) y en 2019 al Sindicato Petroleros de México (PETROMEX).

A pesar de la salida de Romero Deschamps de la secretaría general del sindicato petrolero es importante considerar que su poder en las distintas secciones sindicales aún preexiste y está latente la posibilidad de establecer un acuerdo con el gobierno federal para preservar el poder. Sin embargo, el surgimiento de otras organizaciones sindicales plantea un escenario de disputa por la titularidad del CCT y la fragmentación de los grupos políticos seccionales en un contexto de cambios en la regulación del trabajo en el marco de PEMEX. Esto a su vez exhibe una mayor disputa

de distintos grupos por el control de la fuerza de trabajo en torno a los proyectos asignados a compañías privadas que operan a lo largo del territorio tabasqueño.

Administrar el sudor: disputas por el control del trabajo

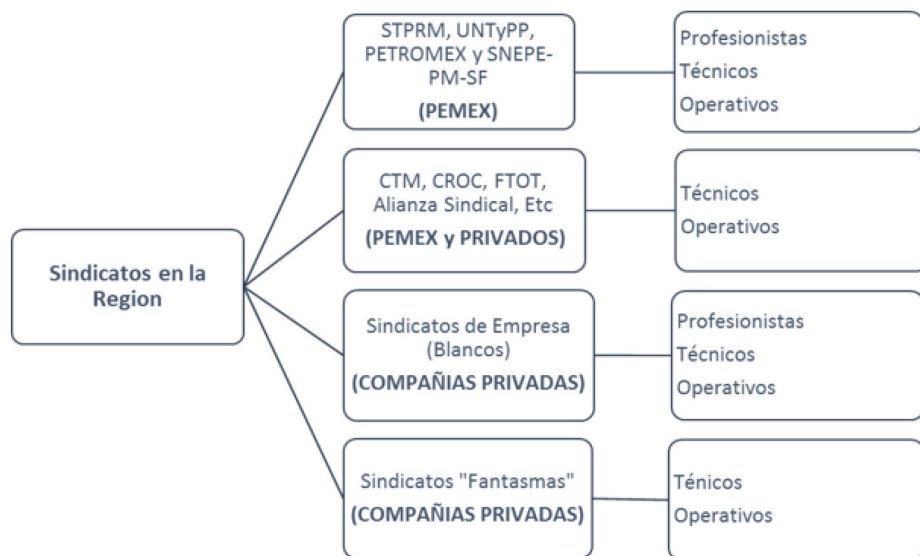
Desde el comienzo del auge petrolero en la década de los setenta se instituyó en la región una estructura sindical caracterizada por distintas facciones que han establecido una disputa abierta o velada por la posesión de la materia de trabajo en el marco de PEMEX y el sector privado. Este modelo de regulación laboral ha definido diversos canales de comunicación y arreglos corporativos entre gobiernos, compañías petroleras y organizaciones sindicales, los cuales responden a la necesidad del capital por establecer mecanismos de control sobre los trabajadores y dar garantías sobre la continuidad de la producción en un ambiente de “paz laboral”.

Los marcos de negociación que estableció el monopolio del empleo por parte del STPRM y PEMEX se han reconfigurado tras las transformaciones en el sector, así como la implementación de las políticas económicas y los procesos de globalización de los mercados de hidrocarburos. Los canales de comunicación entre capital y trabajo han trascendido del reconocimiento y exclusividad de las organizaciones gestadas desde el Estado mexicano, como la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Federación de Trabajadores y Obreros de Tabasco (FTOT) para dar cabida a sindicatos de empresas (blancos) y los denominados sindicatos “fantasmas” que no cuentan con registro ante la STPS (S/A, 2017).

El mosaico de organizaciones sindicales que operan en la región (Imagen 7) se presentan, por un lado, a través de una alianza entre sectores empresariales que son agrupados en la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y organizaciones sindicales corporativas (STPRM, CTM, CROC y FTOT), las que a partir del mutuo reconocimiento han constituido la formación del mercado de trabajo y la contención salarial. Por otro lado, las escisiones de los miembros de las organizaciones corporativas y la participación de los habitantes de las

comunidades aledañas a los centros de trabajo constituyen en algunos casos un sector opositor a las agrupaciones “tradicionales corporativas”, para demandar fuentes de empleo como parte de una compensación de la riqueza que es extraída en el territorio.

Imagen 7.
Estructura sindical en Tabasco



Fuente: Elaboración propia.

En este contexto, la COPARMEX Tabasco y las compañías nacionales y extranjeras han señalado que la existencia de estas organizaciones “fantasmas” son un “nuevo problema en la región”, dado que supuestamente han “extorsionado” a las compañías petroleras y servicios, con la exigencia de cuotas económicas y la titularidad de las contrataciones. Además de bloquear el acceso a los pozos de operación, retener a los trabajadores y la maquinaria en los centros de trabajo (Osorio, 2017).

Dentro de este marco discursivo, el gobierno de la entidad encabezado en ese entonces por Adán Augusto López aprobó la denominada

“ley garrote” cuyo contenido busca dar certidumbre a las operaciones de PEMEX y compañías privadas, al penalizar a las personas o “pseudo líderes sindicales” que impidan u obstruyan las actividades productivas en la región. En este contexto, el 14 de agosto del 2019, en el municipio de Nacajuca, se implementó el primer operativo entre la Guardia Nacional y la policía estatal que desalojó a un grupo de “sindicalistas” y habitantes cercanos a los “pozos Terra 123 y Kenora” (Hernández, 2019).

Por su parte, el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) ha establecido como parte central de su gobierno la reactivación del sector energético a través del fortalecimiento de las empresas públicas y la construcción de la refinería de Dos Bocas, Paraíso, Tabasco. Para este propósito, se ha incrementado la inversión en PEMEX dando reversa a los recortes presupuestales al destinar en 2020, un monto de 332,604 millones de pesos, en comparación de los 172,322, en 2018 y los 226,000, en 2019. En tanto, la Sener ha mantenido un aumento de casi el 1,000% al pasar 2,479 millones, en 2018, a 27,000 en 2019 y en 2020, al crecer exponencialmente a 46,256 millones.

A esto se suma una política laboral basada en revertir los despidos efectuados durante la administración del presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018), los cuales se agudizaron entre 2014 y 2017, derivado de una política de reajuste de personal y la caída de los precios del petróleo. Asimismo, el gobierno federal ha mantenido un respaldo político y discursivo a las leyes que penalizan la obstrucción de actividades, resaltando desde su perspectiva la necesidad de frenar las “extorsiones y la corrupción sindical” que han permeado en la región (Méndez y Jiménez, 2019). Esta postura, a su vez expone la continuidad de una política neo-extrac-tivista basada en garantizar la inversión pública y privada en el territorio.

La política energética del gobierno de López Obrador presenta una serie de continuidades y rupturas en relación con las prácticas corporativas en la gestión de la fuerza de trabajo. Dicha perspectiva, surge de la iniciativa del gobierno federal a través de la Secretaría de Energía basada en convocar a distintos perfiles laborales (obreros, biólogos, geólogos, soldadores, choferes, albañiles, electricistas, entre otros), con el objetivo

de crear una bolsa de trabajo para la construcción de la refinería en Dos Bocas y los proyectos sucesivos en materia energética e infraestructura.

La convocatoria a través de una bolsa de trabajo en un sentido establece la interlocución directa de los solicitantes con las compañías asignadas para la construcción y diseño³⁵ de la refinería y por otro, pretende tomar distanciamiento de los sindicatos que operan en la región. Sin embargo, en la práctica se observa la presencia de organizaciones que operan alrededor de los centros de trabajo y especialmente en la construcción de la refinería de Dos Bocas.

Desde el anuncio de la construcción de la refinería, la CTM a través de sus múltiples sindicatos que son diversificados por ramas y oficios han establecido mecanismos de presión con el gobierno federal y estatal para la obtención de las fuentes de empleo. Del mismo modo, han aparecido otras organizaciones como la “Alianza Sindical por Tabasco” con registro ante la STPS, como una organización antagonica a la CTM sumado a un conjunto de sindicatos “fantasmas” que disputan la materia de trabajo (Pérez, 2019).

Las agrupaciones sindicales como la CTM negocian con las compañías petroleras a través de los encargados (superintendentes) de los proyectos, en donde se gestionan en su mayoría empleos de obreros cualificados (soldadores, albañiles, electricistas, plomeros, etcétera). El paisaje petrolero muestra a grupos de trabajadores con distintos perfiles laborales esperando a ser llamados en los puntos de acceso a los centros de trabajo por parte del coordinador o representante sindical. La posibilidad de acceder a un empleo está condicionada por múltiples factores que pasan desde el perfil profesional, la permanencia en el lugar, el orden de prelación o el ser habitante de una comunidad cercana al centro de trabajo:

Nosotros utilizamos un esquema denominado cinco por uno, éste se basa que por cada cinco trabajadores que son contratados por la compañía, uno de ellos debe ser originario o residente de la comunidad (Ranchería Las Flores, Paraíso). Esto se debe a que muchas compañías que operan en Tabasco llegan con su propio personal, lo que provoca que la gente nos solicite ayuda para

encontrar (gestionar) un espacio laboral en la compañía. Otro de los requisitos para trabajar aquí es que tengas experiencia en el ramo y disposición de esperar un turno que puede tardar días, ya que mucha gente está anotada en la lista (...) Ahora ya estamos viendo que el empleo se empieza a reactivar debido a la construcción de la refinería, pero especialmente porque PEMEX y las compañías ya están invirtiendo nuevamente en los pozos que existen o que ya se pueden descubrir por la zona (Juan, Representante y Coordinador de la CTM, Paraíso, 2019).

Al indagar sobre el “esquema cinco por uno”, los habitantes cercanos al centro de trabajo señalan que parte de los arreglos que se establecen para que los sindicatos operen en el territorio está mediado por el consentimiento de las comunidades. Dicho mecanismo se logra a través de un “pacto” en el que las organizaciones sindicales gestionan empleo para los habitantes de la localidad, a cambio del apoyo a los líderes en sus medidas de presión o cooperación que se ejercen sobre las compañías petroleras. Por su parte, se afirma que la duración y características de los convenios contractuales son establecidos por un periodo determinado (temporal), aunque los trabajadores resaltan que son empleos que “gozan” de todas las prestaciones de ley como el servicio médico, vivienda y jubilación.

En tanto, dos trabajadores que esperan ser contratados por medio de la gestión del “coordinador” de la CTM describen el mecanismo para acceder al empleo y los cambios en materia laboral en los últimos años en la región:

Aquí llegas y solicitas a una persona (CTM) que te anote en una lista de espera, le entregas el cv, cartas de recomendación y constancias de experiencia laboral (...) A nosotros un ingeniero nos avisó que van a solicitar 20 soldadores en estos días y por esta razón es que estamos esperando desde hace nueve que nos den nuestro turno (...) Este mismo ingeniero que trabaja para la compañía nos quiso contratar directamente, pero después nos dijo que habláramos primero con la gente del sindicato, porque parece que hubo problemas. Existen algunos sindicatos que te solicitan dinero para que puedas

obtener un puesto, pero la mayoría de las veces sólo te piden que tengas los conocimientos que se necesitan para realizar el trabajo o si es necesario te piden hacer “bullá” (manifestación) (...) Los requisitos para estar aquí es que estemos presentes en la puerta de entrada desde temprano, para cuando la compañía solicite personal no corramos el riesgo de que nos salten de la lista de espera (Miguel, Soldador Industrial, Paraíso, 2019).

Desde el gobierno de Enrique Peña Nieto (2012-2018) el trabajo ha venido a la baja dejándonos sin nada de empleo durante casi seis años (...) Por lo mismo ahora vez a mucha gente solicitando trabajo porque antes no había nada (...) Con la reforma energética (2014) mucha gente decía que se crearían muchos empleos, pero todo resultó a la inversa y ve cómo estamos en este momento (Carlos, Soldador Industrial, Paraíso, 2019).

Por su parte, al hacer una revisión de los reportes periodísticos de la región que son asociados a los testimonios de los trabajadores y habitantes alrededor de la disputa por la materia de trabajo, se señala que en ocasiones la búsqueda de los contratos ha generado una confrontación entre los mismos trabajadores y los líderes sindicales provocando muertes, heridos y encarcelados (S/A, 2018 y Jiménez, 2020). En este sentido, un especialista en soldadura describe su experiencia en los primeros años en este ramo y su participación en una planilla de la sección 14 denominada los “nachistas” encabezada por Ignacio Flores Correa:

Yo terminé mi carrera técnica muy joven, pero también me gustaba el desmadre y tú sabes que a esa edad lo que buscas son emociones (...) un primo me dijo que una planilla del STPRM necesitaba que tomáramos un edificio que estaba ocupado por otro grupo, nos explicaron que aquí en Tabasco el que controla las oficinas controla los contratos, que por eso era necesario que lo hiciéramos y como recompensa nos darían trabajo en PEMEX o en alguna otra compañía (...) entonces ahí fuimos con tubos, piedras y hasta armas (...) ahí con los “nachistas” se premiaba a los que sabían dar buenos madrazos, pero también era un ambiente muy descompuesto (...) no

te voy a mentir que fui una o dos veces, sino fui varias, pero ya después tomas conciencia que te tratan como perro de pelea y la verdad los únicos beneficiados son las cabecillas (líderes) que casi siempre terminaban en la cárcel o asesinados (Adair, Soldador, Villahermosa, 2019).

La disputa por el control de las secciones sindicales y la materia de trabajo en las últimas décadas ha dejado una serie de asesinatos o “muertes accidentales” entre los liderazgos de las diversas secciones sindicales del STPRM y otras agrupaciones en la región. En 1988, el dirigente de la sección 14 y varias veces alcalde de Macuspana, Lenin Falcón Moreno, fue asesinado terminando con más de 15 años en la dirección seccional. En 1993, Jorge Sifuentes Carrera, dirigente de la sección 48, fue finado en un evento de la CTM ante centenas de testigos en la sede sindical. En tanto, en 2016, Mario Ross May, hijo del ex-líder de la sección 44, Mario Rubicel Ross García, fue secuestrado y desde entonces se mantiene como desaparecido (Guzmán, 2017).

El caso más reciente refiere al asesinato a disparos del dirigente de la CTM apodado “El Chino”, Javier Wong, cerca de las oficinas de esta organización en Macuspana, la cual se presume fue derivado de la lucha por la titularidad de los contratos (Trinidad, 2020). Otros enfrentamientos entre grupos sindicales más visibles refieren al conflicto interno de la sección 14, que, en 2003, derivó que los simpatizantes de Gonzalo Guzmán Vázquez e Ignacio Flores Correa, se enfrentaran dejando a cinco trabajadores heridos de bala en la ciudad de Villahermosa (Villarreal, 2003).

En tanto, para 2015, dos grupos de la sección 26 en el municipio de Cárdenas, encabezados por Rubén Cirilo y Ángel León se enfrentaron afuera de la sede sindical durante el proceso electoral, lo que provocó una decena de heridos, coches quemados y encarcelados. Esta disputa entre los dos grupos fue tranquilizada con la intervención del ejército mexicano y la policía estatal (Xicoténcatl, 2015). Del mismo modo, en 2008, dos grupos cetemistas (CTM) pertenecientes a Reforma, Chiapas y Villahermosa, Tabasco se enfrentaron a disparos y palos afuera del complejo petroquímico de Gas Nuevo PEMEX, debido a la disputa por el control

de las contrataciones de compañías privadas que proporcionan servicios a PEMEX. Dicho acto dejó seis lesionados y trece detenidos (S/A, 2008). En tanto, en 2013, en el municipio de Centla, otros grupos de la CTM también se confrontaron por la disputa de los contratos del sector privado del pozo petrolero Zili provocando un saldo de cuatro personas heridas de bala y dos por golpes (Barboza, 2013).

Por su parte, durante el desarrollo de campo en 2019 y tras la solicitud de una entrevista con algún dirigente de la CTM que fue negada, se atestiguó en las instalaciones ubicadas en Ciudad Pemex a un grupo de personas atrincheradas con palos y piedras en el acceso principal, al igual que las instalaciones se encontraban en un deterioro evidente y cerrado en horas hábiles. Ante este escenario de violencia se observa en el caso del STPRM una disputa más centrada por las prerrogativas sindicales, la venta de plazas de trabajadores transitorios y los contratos de servicios adquiridos por medio de PEMEX. Y a pesar de la salida del dirigente “histórico” Carlos Romero Deschamps y la llegada de Manuel Limón Hernández como secretario general, la estructura de los liderazgos sindicales en la región tabasqueña se mantienen vigente como: Raúl Becerra de Dios en la 14; Carlos Jiménez Hernández en la 26; Eduardo Cobos Rojas en la 29; José del Pilar Córdova en la 44; Ricardo Hernández García en la 48 y Gustavo Guerra Espinoza en la 50.

Mientras que las pugnas internas entre las organizaciones agrupadas en la CTM se concentran en mantener la titularidad de la materia de trabajo de los contratos de compañías de servicios, petroleras nacionales y multinacionales en áreas operativas. Esta disputa por la materia de trabajo no sólo se reduce a la lucha por la posesión de los recursos sindicales a través de las cuotas de los trabajadores o los porcentajes establecidos en los contratos, sino en el capital político y financiero que representan los puestos sindicales para acceder a cargos públicos a nivel local y nacional.

Acerca de la existencia de los denominados “sindicatos fantasmas” se observa que en su mayoría son conformados por líderes disidentes u opositores de las agrupaciones del corporativismo clásico. Estos sindicatos no cuentan con un registro oficial y han sido participantes de una

serie de conflictos por el control de los contratos de trabajo. Un aspecto para resaltar es que estas organizaciones han experimentado una especie de permisividad por parte de los gobiernos estatales y federales, debido a su adscripción a alguna corriente partidista o sindical históricamente arraigada en la entidad.

A pesar del poder de las distintas organizaciones es tras la aprobación de la “Ley Garrote” y la gestión del nuevo gobierno estatal encabezado por Adán Augusto López Hernández, el cual llegó al poder por medio del partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA) en 2018. Es que se ha establecido por medio de jueces locales y la Fiscalía del Estado órdenes de aprehensión contra líderes sindicales que ha sido demandados por compañías privadas y PEMEX, debido a supuestos bloqueos e interrupciones de actividades productivas con consecuencias económicas graves para las compañías petroleras (Pérez 2019; Alex, 2019 y Domínguez, 2019).

La presencia de estas organizaciones sindicales ha constituido como parte de un modelo de regulación territorial basado en una cultura corporativa que ha sido cimentada históricamente en la región, en donde agrupaciones como la CNOP, CTM, STPRM, CNC y FTOT, entre otros, han consolidado un poder en las diversas actividades económicas y posicionado como aliados estratégicos de los gobiernos en turno. El fortalecimiento de estos actores sociales ha compuesto grupos de presión que exigen la titularidad de los contratos, el uso patrimonialista de las prerrogativas y el control político de ciertos municipios de la región.

La complicidad del Estado mexicano tanto para los sindicatos ligados al PRI y en menor medida a los denominados fantasmas responde a un esquema de regulación que garantiza “la paz laboral” basada en la contención salarial, derechos, prestaciones y emplazamientos a huelgas. El aparato sindical corporativo ha fungido como operador político, electoral y financiero a través de la movilización de sus bases en eventos proselitistas, protestas o enfrentamientos físicos. El poder de estas agrupaciones se ha acompañado del reconocimiento de los sectores empresariales, los cuales se enmarcan en un arreglo corporativo entre gobierno, com-

pañías y sindicatos que han coexistido desde el cardenismo de los años treinta hasta la actualidad.

Desde esta lógica, los arreglos corporativos entre los distintos actores económicos, laborales y sociales han convertido a Tabasco como la región con más conflictos relacionados al sector de hidrocarburos en el país. Dichos conflictos basados en la demanda de empleo o daño ambiental se han delineado desde la acción directa a través de bloqueos a caminos y centros laborales, al igual de confrontaciones directas entre los diversos grupos sindicales. Tal situación, que, a diferencia de otras entidades como Veracruz y Campeche, en donde parte de los conflictos se desahogan por la vía jurídica, en el caso de Tabasco se suele solucionar en la mayoría de los casos, por medio de la negociación directa entre los actores sociales, sin la mediación de un marco jurídico, sino por medio de un arreglo político (Zaremborg, 2019).

A pesar de esta coexistencia entre capital y trabajo, es desde la implementación de las políticas económicas neoliberales, la caída del régimen de acumulación y reproducción de capital en el sector petrolero, al igual de la pérdida en la capacidad de negociación de los sindicatos; es que los arreglos corporativos han experimentado un proceso de recomposición contraproducentes a los trabajadores en términos laborales, contractuales y salariales. La fragmentación sindical en la región ha estructurado distintas formas de representación mediadas por el tipo de perfil profesional y empresa como ya se mencionó. El personal operativo de PEMEX (planta o transitorio) ha recaído en el monopolio del STPRM. En tanto, las organizaciones corporativas “tradicionales” gestionan con las compañías privadas los contratos del personal operativo. A esto se suman los sindicatos de empresa que abarcan principalmente el ramo de profesionistas y los sindicatos “fantasmas” que se centran en los trabajos menos cualificados.

Las agrupaciones corporativas y los sindicatos “fantasmas” han protagonizado desde la apertura de la industria petrolera una confrontación más abierta por el control de los CCT en el sector privado. Dicha disputa se ha agudizado en los últimos años debido a una mayor presencia de

compañías privadas que brindan servicios a PEMEX, al igual de la disminución de los precios del petróleo y la caída de inversión en las diversas áreas de la cadena productiva, lo que ha provocado periodos prolongados de desempleo y reducido los márgenes de acción en la titularidad de los contratos colectivos por parte de las organizaciones sindicales.

La fragmentación sindical expone que organizaciones como la CTM, CROC y FTOT se han focalizado en la gestión de empleos de los obreros y técnicos cualificados en un marco de restricción salarial favorable para las compañías petroleras. La permisividad en la operación de estas organizaciones ha representado la continuidad de un pacto corporativo entre el gobierno federal, estatal, PEMEX y compañías privadas; producto de una política de coexistencia entre el Estado mexicano y esta especie de oligopolio sindical creado desde los gobiernos del PRI.

Por su parte, como se señaló los sindicatos “fantasmas” se han constituido a través de una alianza entre antiguos cacicazgos sindicales con los habitantes de la región para exigir empleos tanto a PEMEX como a las compañías privadas. La alianza entre sindicatos y comunidades expresa una disputa territorial, en donde los habitantes de las comunidades cercanas a los centros productivos reivindican lo que consideran su “derecho al trabajo”, por lo cual, han cuestionado y confrontado la presencia de trabajadores y sindicatos de otros municipios de Tabasco u otras entidades del país (Ortiz, 2020). Es esta lógica, los cambios en el modelo de regulación laboral mexicano se adscriben a una dinámica global que incide en la esfera regional en donde los países, entidades y localidades, se subordinan a las necesidades del capital nacional y transnacional para dar certidumbre a los inversionistas en un marco de estabilidad social o “paz laboral” que es traducido en salarios bajos, sindicatos blancos y una fuerza de trabajo carente de protección social y sindical que mejore las condiciones laborales.

Otro aspecto que incide en la recomposición de los arreglos corporativos refiere a que, si bien los sindicatos que operan en la región constituyen un instrumento del Estado mexicano que ha sido de utilidad para el capital y los gobiernos respecto al control de la fuerza de trabajo, en

ocasiones estas organizaciones sindicales representan un dique para la movilidad de las compañías en el territorio derivado de sus demandas laborales, las cuales no siempre están dispuestas las compañías a ceder y obstaculizan su “libertad” operativa y financiera.

Otro elemento que motiva la recomposición remite a que los distintos partidos políticos y gobiernos ven en los sindicatos una disminución en su capacidad de garantizar votos en los comicios electorales estatales y federales, como lo hicieron en el pasado. Esta condición los sitúa con una menor capacidad de negociación e intercambio con otros actores sociales. Por su parte, un aspecto que suma es el proceso de descomposición de los sindicatos se basa en sus pugnas internas que ha derivado en muertes y una creciente deslegitimación de las bases corresponde a un momento de debilitamiento de los sindicatos y cambios en los arreglos corporativos. Es así como esta descomposición ha contribuido en la actualidad a la precarización del empleo en sus distintos espacios laborales y regímenes de contratación en el sector público y privado.

El cobijo corporativo de la precariedad laboral

Aunque la presencia de los distintos sindicatos y la disputa por la materia de trabajo representa un obstáculo para las operaciones productivas de las compañías petroleras en la región también ha servido como un mecanismo para poner a competir y abaratar la fuerza de trabajo. El modelo de regulación laboral ha creado o permitido un conjunto de conflictos y arreglos formales e informales basados en garantizar la inversión privada en un contexto de precarización laboral y control sindical a través de los marcos de la competitividad económica (abaratamiento de la fuerza de trabajo) y esquemas jurídicos laborales (contratos de protección) del sistema corporativo mexicano (Bensunsán y Middlebrook, 2013).

El STPRM y otras organizaciones corporativas han establecido una agenda de colaboración que junto a funcionarios públicos, compañías petroleras y servicios han posibilitado la existencia de diversos contratos de protección patronal. Dicha agenda se ha apoyado en la cláusula de exclusión plasmada durante décadas en los CCT, la cual ha constituido una

herramienta sustancial para el control de la fuerza de trabajo, dado que ha permitido un arreglo entre empresa y sindicato, en el que se garantiza por parte de la representación sindical la “paz laboral”, salarios bajos y la continuidad de la producción a cambio de preservar la exclusividad del CCT y el manejo de las cuotas de los trabajadores.

En relación con la proliferación de sindicatos “blancos” ha sido otra modalidad de afiliación sindical, en la cual, en ocasiones los trabajadores no tienen la noción de su existencia o consideran estas formas de “representación” inoperantes respecto a la defensa de los derechos laborales. En este escenario, la conformación del mercado de trabajo petrolero ha combinado el viejo modelo de corporativismo mexicano arraigado en los antiguos cacicazgos sindicales y sus organizaciones, con la existencia de sindicatos de empresa que han facilitado el manejo de la organización productiva y las cláusulas de los contratos. Lo que también se ha traducido en la flexibilización del empleo, la precarización salarial, la inestabilidad laboral y un mayor control de la fuerza de trabajo tanto en el sector público y privado.

La percepción de los trabajadores sobre el rol de estas agrupaciones sindicales y la calidad del empleo expresa distintas perspectivas. Para un sector de trabajadores, la intermediación de los sindicatos representa una vía que facilita la obtención del empleo que va asociado principalmente a un conjunto de saberes y redes sociales que se gestan en la región. Del mismo modo, existe un cuestionamiento sobre la estigmatización sobre los sindicatos alrededor de supuestos cobros que se ejercen sobre los trabajadores para obtener un puesto de trabajo, dado que se señala que la parte sustancial para emplearse remite a los conocimientos adquiridos y el reconocimiento de los jefes:

Se dicen muchas cosas sobre los sindicatos que contratan gente para las compañías, las personas te preguntan ¿cuánto dinero te pidieron para entrar? ¿qué tipo de “talacha o militancia” te pidieron hacer?, pero la verdad a mí nunca me ha cobrado ni un peso y tampoco me han pedido hacer alguna otra actividad (...) Ingresé al trabajo de petrolero desde peón y ahora soy mani-

obrista de equipos de perforación, creo que desde el inicio he tenido la disposición de aprender y los ingenieros lo han observado y hasta en unos casos se han convertido en mis amigos. Esa es la razón de que cada vez que se va a iniciar un proyecto de la compañía u otra, ellos (jefes) le dicen al sindicato que me marquen para una nueva contratación (...) Normalmente no tengo que estar tocando puertas para buscar trabajo, sólo me dicen los ingenieros o el sindicato que llegue a tal día, hora y lugar para que me den la chamba, creo que la clave está en aprender y tener disposición para que te vuelvan a contratar (Arturo, Maniobrista en Perforación, Paraíso, 2019).

Para otros trabajadores, la presencia de los sindicatos constituye un mecanismo que más allá de favorecer a las condiciones laborales de los petroleros ha fungido como un actor clave en la precarización del empleo y la falta de protección ante las arbitrariedades de PEMEX y compañías privadas:

Para la mayoría de los sindicatos, lo primero que les interesa es presionar a las compañías que llegan a Tabasco para que les entreguen los contratos, ya sea a la buena o a la mala ¿ya sabes? con o sin “mochada” (...) en ocasiones algunos sindicatos se conforman con quedarse con las cuotas que deben pagar los afiliados, pero en otras se sabe que si por ejemplo una compañía paga 2,000 pesos a la semana ellos te pagan 1,700, ¿nomás imagínate 300 pesos menos por trabajador cuánto dinero es sumado para ellos? (...) Otras de las broncas es que cuando les mencionas al sindicato que la compañía te pidió quedarte más tiempo, las horas extras casi nunca se pagan o si te las pagan no es el dinero que realmente te corresponde (...) A veces existen casos, en donde los jefes de PEMEX o compañías te tratan “mal”, vas a las oficinas a comentarles sobre la situación y lo único que obtienes de respuesta por parte del sindicato es “que hay que ser más paciente con los jefes porque tal vez sólo tuvieron un mal día (Ezequiel, Soldador, Villahermosa, 2019).

En esta lógica, las agrupaciones sindicales son señaladas por los petroleros como sindicatos que más allá de mejorar los salarios y las condi-

ciones de trabajo suelen negociar contratos que benefician a las compañías en detrimento de los trabajadores. Así, se enfatiza que los sindicatos han sido coparticipes de la normalización de los esquemas de recontractación (empleo temporal) que trunca la continuidad en las prestaciones de ley, las aportaciones al sistema de pensiones, al igual de generar una mayor inestabilidad en el empleo:

Se ha convertido una costumbre que hagan que firmes tu contrato cada mes para que así no puedas crear antigüedad en la empresa y pierdas los derechos que te corresponden por ley. El problema de firmar el contrato mes tras mes está en que, sino cumples los horarios, las asistencias, el tiempo extra o reclamas algo que no estés de acuerdo, se suelen amenazar de que no te van a contratar para el siguiente mes (...) Incluso se puede decir que muchas veces trabajamos sin contratos porque si firmamos ¿no sé? en febrero de 2019, a veces llegan en agosto para que firmes todos los contratos juntos, que van desde marzo hasta ahora. ¿Entonces te preguntas qué pasa si tengo un accidente de trabajo en este tiempo que no he firmado contrato? Pues no sabemos, pero es un riesgo y no está bien que haga esto la empresa y el sindicato (Ezequiel, Soldador, Villahermosa, 2019).

Sobre los mecanismos de contratación se apunta que va más allá de un problema que afecta a la mayoría de los trabajadores petroleros, es un problema de corrupción que abarca al gobierno federal, la STPS y PEMEX. Las compañías ganadoras que proporcionan servicios a PEMEX han establecido estrategias jurídicas y administrativas, las cuales se han basado en presentar una razón social distinta a las compañías ganadoras en las licitaciones de PEMEX, con el objetivo de modificar las contribuciones fiscales y laborales respecto a la contratación de personal.

Desde esta lógica, se ha permitido la implementación de un “outsourcing ilegal” cuyas características exponen minimizar la carga tributaria ante el IMSS, el INFONAVIT y el impuesto sobre la renta (ISR) a través de prácticas de simulación salarial, en donde los trabajadores no cotizan su salario real

ante estos institutos. En este sentido, un grupo de trabajadores de compañías privadas que laboran en la Sonda de Campeche y el Litoral de Tabasco han señalado ante el Congreso de la Unión una serie de problemáticas alrededor de los derechos laborales que no han sido atendidos ni por PEMEX ni la STPS ni por las compañías privadas (Ortega, 2004; Chim, 2007 y Plaza, 2017).

En el área de plataformas laboramos un promedio de 18 mil trabajadores que prestamos servicios a la paraestatal (PEMEX). Hay empresas grandes, pequeñas y medianas, pero “todas, sin excepción” no cumplen con la Ley Federal del Trabajo (...) Hay una estrategia de las empresas que al obtener un contrato con PEMEX inmediatamente crean una empresa pequeña con otra razón social: denominada servicios S.A de C.V. y R.L. para que esta empresa suministre el personal para plataformas, embarcaciones y barcasas (...) Al momento de firmar el contrato, te das cuenta que la razón social es de una empresa paralela y no de la que ganó el contrato con PEMEX y que tu salario diario es de 100 pesos y no de 500. Entonces te dicen que, sí, vas a cobrar 500 pesos, pero que tu salario base es de 100 y lo demás son bonos de puntualidad y gratificación. Sin embargo, nunca te dicen que, si te llegaras a accidentar, el IMSS solamente te pagarían los 100 pesos diarios y si desafortunadamente llegaras a quedar pensionado o incapacitado por vida sería esos mismos 100 pesos (Trabajadores de Compañías Contratistas, Ciudad de México, 2009).

De igual forma, se señala que esta situación no sólo representa un problema de carácter laboral, sino un esquema de fraude fiscal, debido a que la simulación salarial afecta directamente a la cotización del ISR y los impuestos que las compañías deben pagar a la SHCP y el IMSS. En tanto, este esquema ha subsistido gracias a la complicidad de supervisores del IMSS y la STPS, que debido a la ausencia de una supervisión real y la aplicación de penalizaciones de la violación de los derechos laborales ha propiciado un escenario desventajoso para los trabajadores.

Por su parte, la omisión de PEMEX respecto a supervisar y garantizar las condiciones laborales y contractuales de las compañías petroleras que le proporciona servicios, supondría ser un elemento clave de los requisitos para la adjudicación de contratos, sin embargo, se ha creado una política permisiva a las compañías privadas, creciente subcontratación y precarización de los salarios:

Las empresas simulan trabajar con políticas y estándares de calidad, pero sólo en el papel, han simulado que cumplen y son responsables, pero todo es una farsa. La prueba es la infinidad de accidentes y enfermedades que se adquieren en el ambiente laboral (...) El caso más indignante es que a PEMEX se le cobra mucho dinero por los servicios que recibe, pero los recursos se quedan en manos de las compañías que no pagan impuestos, al crear sus outsourcing, que además le dejan muy pocos ingresos a los trabajadores (...) Por desgracia, si llegaras a tener un problema legal y decides demandar a la empresa, la demanda la formularás hacia la empresa que te contrató y no hacia la empresa que se adjudicó el contrato con PEMEX (...) En algunos casos resulta que los contratos colectivos e individuales que deben estar registrados como marca la ley no existen (...) Y si llegaras a reclamar a alguna empresa por esta situación o los salarios devengados, ya no tienes trabajo y no vuelves a subir a la plataforma, además de que te boletinan y te ponen en la lista negra de los trabajadores conflictivos (Trabajadores de Compañías Contratistas, Ciudad de México, 2009).

En lo referente a la posibilidad de crear otras alternativas sindicales independientes a las estructuras corporativas y empresariales se observa que el pacto entre las organizaciones sindicales históricas, el Estado y las compañías ha limitado la creación de otras agrupaciones sindicales en una amplia gama de perfiles laborales. Los obreros cualificados se han subordinado al control de organizaciones como la CTM, CROC, FTOT y STPRM que se han arraigado dentro de la lógica corporativa regional basada en alianzas políticas y la cláusula de exclusión. En tanto, un sector de profesionistas se ha insertado al mercado laboral bajo el concepto de

“trabajadores de confianza”²⁵ cuyos marcos jurídicos impiden la organización de sindicatos o en su caso otros trabajadores están regidos por contratos de protección a través de los sindicatos “blancos” o contratos individuales.

A pesar de este escenario adverso para los trabajadores, existen experiencias y esfuerzos de organización sindical independiente en el sector privado, que ha demandado mejoras en las condiciones de trabajo y salariales, las cuales han sido desarticuladas por medio de despidos, cooptación e intimidación por parte de las compañías y las autoridades laborales (Camarena, 2018). Por su parte, las comunidades ya sea por cuenta propia o por medio de una alianza con los sindicatos “fantasmas” han aparecido como actores sociales que más allá de reivindicar un empleo estable han puesto acento en ejercer presión sobre PEMEX y las compañías petroleras alrededor de puestos de trabajo temporales de baja cualificación e ingresos, al igual de implementar un sistema de cuotas económicas por el “derecho de paso”:

Los bloqueos a los pozos ya vienen desde la época de López Obrador (1996) ¿entonces qué hacían? Yo llegaba en la mañana a checar el pozo y había tres sindicatos. El dinero que te quitaban para dejarte pasar iba para la misma bolsa. Yo me acuerdo de que a mí me quitaban por vehículo 800 pesos, si entraba con 50 camiones pues multiplica, por lo que se tenía que pagar es un dineral (...) Afortunadamente la empresa, le dio la vuelta al asunto y el dinero entregado se catalogó como “donación a los sindicatos” y

²⁵ “Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II” (LFT, Capítulo II, Trabajadores de Confianza, 2020).

lo metía como deducible de impuestos. En la zona de Samaria (municipio de Huimanguillo) hay como ocho sindicatos; Cinco Presidentes (campo de PEMEX) hay como 12, por Agua Dulce, ahí, para allá para arriba, como 12. Y afortunadamente se organizaron y cada uno tiene un campo. Entre los 12 se dividen los cinco, seis campos importantes, que, entre esos, uno es de Petrofac (...) Hace unos ocho años PEMEX tiene una cláusula, en donde ellos dicen atender ese tipo de situaciones. Entonces mandan a un representante, el representante les ofrece las perlas de la virgen y los tipos se retiran, te dejan trabajar y después no hacen nada (...) Entonces si está bueno que hayan sacado esa ley (garrote) pero mira, en realidad vamos a ser realistas, para que se cumpla esa ley va a estar cañón. Porque es un *mode of life*, en donde ha habido enfrentamiento a machete y ciertas situaciones peligrosas (Manuel Cardona, Ingeniero Petrolero, Villahermosa, 2019).

Un elemento central de las preocupaciones de los trabajadores refiere a las condiciones de seguridad industrial en las plataformas marinas, dado que los petroleros han recalcado las omisiones, ineficiencias y corrupción que giran alrededor de la seguridad e higiene y el alto riesgo de trabajo que han experimentado en PEMEX; el cual ha convergido con el aumento de accidentes en los últimos años en instalaciones de la empresa pública o arrendadas por compañías privadas²⁶ (Uribe, 2013). Existe un conjunto de factores que convergen y han precarizado las condiciones de seguridad industrial. Un primer factor refiere que algunas compañías de servicios y petroleras no garantizan la capacitación adecuada que requieren los trabajadores para desarrollar sus actividades dentro de las normas de seguridad. O en su caso delegan a los trabajadores asumir los costos de los cursos de capacitación. Además de escatimar los gastos en equipos de seguridad como botas, cascos, lentes, faja y overol, los trabaja-

²⁶ Explosiones en centros de trabajo de PEMEX: plataforma Usumacinta (2009), oleoducto de San Martín Texmelucan (2011) planta de Reynosa (2012) Torre Ejecutiva de PEMEX (2013), pozo Terra 123 (2013), plataforma Abkatun (2015), planta de Pajaritos (2016) y plataforma Akal C6.

dores experimentan largas jornadas de trabajo, sobre carga física y psicológica que propician accidentes por errores humanos:

Los protocolos y reglamentos de PEMEX (SSPA) son muy rigurosos y similares a los estándares internacionales de la industria petrolera. El problema es que los protocolos no terminan cumpliéndose por toda la corrupción que ha prevalecido en la empresa. Esta corrupción hace que los inspectores de PEMEX hagan omisión sobre los tiempos de vida de los equipos que necesitan ser cambiados o darle mantenimiento (...) El que no hagan mantenimiento de los equipos combinado a la poca capacitación en situaciones de emergencia de los superintendentes que ha provocado varios accidentes (...) Otra situación de peligro es que los trabajadores de PEMEX si cumplen su jornada de trabajo estipulada mientras que nosotros (compañías privadas) llevamos jornadas de 16 horas en donde el cuerpo ya no responde y puede provocar accidentes (Manuel Cardona, Ingeniero Petrolero, Villahermosa, 2019).

Un segundo elemento remite a la corrupción triangulada que permea en PEMEX, las compañías privadas y la Secretaría de Marina. Dicha referencia se plantea debido a que la empresa mexicana se ha convertido en un arrendatario de plataformas marinas que en ocasiones no cumplen con los requisitos de seguridad (botes, mandarinas, salvavidas, infraestructura, capacidad instalada), lo cual ha generado accidentes fatales, como el de la plataforma Usumacinta.²⁷ Dicho accidente se gestó por un marco de opacidad en los procesos de licitación, adjudicación directa, revisión y aprobación de los funcionarios de PEMEX para el uso de las instalaciones y las condiciones de seguridad (Rodríguez, 2011).

²⁷ El 23 de octubre de 2007, el accidente de la plataforma Usumacinta, en la Sonda de Campeche generó la muerte de 22 trabajadores y las lesiones a 68. Aunque los reportes de PEMEX discrepan sobre la existencia de corrupción u omisiones en las normas de seguridad, otros señalan que la supervisión de las instalaciones careció del cumplimiento de las normativas estipuladas (Pérez, 2008).

En tanto, la Secretaría de Marina encargada de otorgar e impartir los cursos para las libretas de mar²⁸ que avala las habilidades de los trabajadores en torno a la natación en condiciones extremas, toma de decisiones en situaciones de alerta, abordaje y manejo de botes o barcasas, se ha convertido en un ejercicio de simulación debido a que las autoridades marinas han omitido la obligación de este requisito a las compañías petroleras evitando el gasto de aproximadamente cuatro a seis mil pesos del costo de la certificación y creando un elemento de riesgo para los trabajadores y las instalaciones en zonas marinas (Pérez, 2008 y Ortega, 2014).

En tanto, una parte significativa de la precariedad en el empleo se expresa en la desigualdad salarial entre trabajadores de compañías privadas y PEMEX. Aunque la diferenciación salarial responde a un conjunto de factores que pasan desde la nacionalidad, el nivel de cualificación, el tipo de empresa y el régimen contractual se apunta un común denominador en relación con la violación del artículo 123 “a trabajo igual, salario igual”. Además de presentar diferencias sustanciales respecto a la intensidad en el trabajo, la duración de la jornada laboral y la polivalencia:

Las diferencias entre los empleados de PEMEX con los de las compañías privadas es que, si por ejemplo realizas las mismas actividades y tienes el mismo puesto de trabajo, los empleados de PEMEX ganan mínimo 50% más sin importar si tienes más o menos conocimientos, experiencia y habilidades. También sucede diferencias entre las mismas compañías privadas en donde un mismo puesto gana 600 pesos al día y el otro 350, pero es menos frecuente (...) En cuestión del ritmo de trabajo es más pesado porque los de PEMEX sólo se dedican a una actividad mientras nosotros nos piden siempre estar haciendo una cosa y otra más allá de lo que dice tu contrato,

²⁸ Documento que certifica las competencias del personal en zonas marina mercante en el nivel apoyo para laborar a bordo de embarcaciones, pesqueras, turísticas, plataformas y barcasas que es expendio por la Secretaría de Marina.

además de que nunca sabes si tu jornada de 12 horas se va a extender (Ezequiel, Paraíso, 2019).

Los salarios que existen en el sector petrolero hay un porcentaje de trabajadores extranjeros que por el sólo hecho de estar fuera de su país están regidos por dólares, reciben beneficios como la renta de casas y bonos de hasta el 40% de tu salario anual. En PEMEX existen buenos salarios, pero el ambiente es más relajado, dado que ahí se aplica el compadrazgo y el caciquismo. Respecto a las compañías nacionales en algunos casos suelen dar servicios médicos privados y salarios inferiores a los de PEMEX, pero todo dependen de los puestos en que se ubique el trabajador. Por su parte, los técnicos y obreros suelen verse en desventaja en términos salariales y el ascenso depende de subir de nivel de formación para acceder a mejores puestos (Manuel Bracho, Ingeniero Petrolero, Villahermosa, 2019).

Además de la diferenciación salarial y precariedad de las condiciones de trabajo es que las compañías han encontrado un escenario favorable para desvincularse de sus compromisos laborales hacia los trabajadores. La flexibilidad laboral a través de la subcontratación (*insourcing y outsourcing*) y el empleo temporal han contribuido a facilitar los despidos en la región. La disminución en los precios del petróleo y los marcos de regulación laboral han provocado la pérdida de miles de empleos en PEMEX y compañías privadas que para 2016 osciló alrededor de 40 mil trabajadores petroleros (Corona, 2016).

De igual manera, la desaparición de compañías por actos de corrupción como el caso de Oceanografía (Vigen, 2014) han generado situaciones, en donde los trabajadores, al perder sus fuentes de empleo y establecer demandas jurídicas han encontrado una serie de obstáculos, como, por ejemplo, la ausencia de registro del CCT ante la STPS o la misma empresa ante la SHCP. A esto se suman las estrategias empresariales basadas en impulsar mecanismos jurídicos como la quiebra financiera o la insolvencia económica para asumir con los compromisos contractuales con los trabajadores.

Desde esta lógica, en el contexto de la pandemia del COVID-19 (2020) se implementaron nuevamente una serie de despidos masivos, cierre de oficinas, paralización de actividades y la suspensión de contratos por parte de PEMEX a compañías como Blue Marine, Demar, Cotemar, Halliburton, Protexa, Schlumberger, Marinsa y Mexmar, entre otras (Omaña y Córdoba, 2020). La paralización de actividades, los contratos de protección y las relaciones individualizadas en el régimen de trabajadores de confianza que junto a la desprotección sindical han facilitado los despidos en la región.

La pérdida de empleos en PEMEX y compañías privadas ha resaltado la ausencia de los sindicatos para negociar con las empresas mecanismos que mitiguen el número de despidos. Del mismo modo, se ha apuntado su nula interlocución o incapacidad en la pandemia para establecer protocolos de salubridad en los centros de trabajo o negociar la ausencia de trabajadores que presenten síntomas como hipertensión, diabetes, obesidad o ser mayor a 65 años (S/A, 2020). Por su parte, es a partir de este escenario de precarización en el mercado laboral que se han configurado distintos tipos de trayectorias laborales, en donde los trabajadores petroleros presentan un conjunto de particularidades, estrategias y recursos que se presentan a continuación.

CAPÍTULO IV.

Caminos diversos del trabajo petrolero

En este capítulo se analiza la heterogeneidad en las trayectorias de los trabajadores petroleros de PEMEX, compañías petroleras y servicios a través desde una mirada longitudinal y una serie de tipologías que exponen las transformaciones y continuidades en las carreras laborales en su dimensión material y subjetiva. Para este propósito, los diversos apartados que conforman el capítulo se apoyan de un conjunto de entrevistas, las cuales resaltan las estrategias y recursos que han implementado los trabajadores con distintos perfiles laborales, saberes y compañías a lo largo del tiempo.

El sentido de heterogeneidad se presenta con el objetivo de mostrar las diversas trayectorias poniendo énfasis en las narrativas y experiencias de los trabajadores resaltando los aspectos objetivos alrededor de las condiciones de trabajo y empleo. De igual forma, de articular los elementos subjetivos en torno a los sentidos, valoraciones y expectativas que se han construido respecto al empleo y más allá de este. En tanto, los aspectos objetivos y subjetivos que se insertan en las trayectorias (Hualde, 2017) no se asumen como elementos dicotómicos, sino como aspectos articuladores que se construyen desde la propia experiencia de los trabajadores asociado a los cambios estructurales que ya se abordaron respecto al mercado petrolero, el paradigma productivo y la restructuración de los arreglos corporativos que inciden en el mercado de trabajo.

La heterogeneidad y las tipologías en las trayectorias se presentan con el fin de mostrar los distintos recorridos laborales asociados a los factores individuales y estructurales que las gestaron y las transforman. Además de articular los cambios materiales en el empleo, con las valoraciones y expectativas de los trabajadores petroleros en los distintos segmentos del mercado de trabajo; para así ampliar un panorama que va más allá de un centro de trabajo o profesión específica, sino desde una dimensión regional y las experiencias particulares de los trabajadores.

Trayectorias que suben sin romperse

Las trayectorias estables e integradas remite a un recorrido laboral caracterizado por la estabilidad en el empleo y una movilidad horizontal o ascendente que expone una mejoría constante en los puestos de trabajo, salarios, prestaciones y reconocimiento social. El término de trayectorias estables e integradas responde a una convergencia entre la formación educativa, el perfil profesional y la movilidad hacia arriba que ha posibilitado una serie de beneficios contractuales y salariales. Asimismo, de ejercer una valoración positiva respecto a la mayor parte de los empleos cursados y la relación con su vida personal (Hualde, 2017).

Este tipo de trayectorias se han desarrollado en contextos de mayor estabilidad en el empleo, por lo cual, exponen temporalidades más amplias con menos intervalos, al igual de caracterizarse por constituirse entre los periodos del modelo de sustitución de importaciones y el modelo neoliberal. Otra de las particularidades expone que estas trayectorias en la mayoría de los casos se han constituido en torno a la empresa pública, esquemas de movilidad basado en el escalafón por antigüedad, sistemas de carrera continua y convenios de carácter colectivo (Muñiz, 2009).

Un referente de este tipo de trayectoria remite al ingeniero petrolero, Manuel Cardona (Tabla 13), que cuenta con más de tres décadas de experiencia, originario de Venezuela y formado en la industria petrolera estadounidense, en donde ha trabajado para compañías multinacionales en diversas regiones del mundo. Actualmente imparte clases en la

Universidad Autónoma de Guadalajara, Campus Tabasco (UAG) y brinda asesoría a compañías petroleras que operan en la región. A diferencia de las otras entrevistas en el caso del ingeniero Cardona se amplía una perspectiva de corte internacional derivado de su experiencia en México y otros países del mundo.

Tabla 13.
Manuel Cardona

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de trayectoria
Manuel Cardona	S/D (Venezuela)	Ingeniero petrolero	UAG (Jubilado compañía privada)	35 años	Estable e integrada

Fuente: Elaboración propia.

La narrativa del ingeniero manifiesta que su formación en los Estados Unidos, en la Northeastern University (1979-1983), le ha facilitado laborar para compañías estadounidenses, las cuales valoran el tipo de formación y experiencia adquirida en las prácticas profesionales del sistema educativo de este país. El ingeniero Cardona señala que parte sustancial de su trayectoria se estructura a través de los saberes adquiridos en el campo de la educación formal que se asocian al aprendizaje de nuevos conocimientos en las compañías petroleras en las que ha estado, como Halliburton, Baker Hughes y Schlumberger, las cuales tienen un amplio repertorio de servicios, proyectos y recursos tecnológicos para distintas ramas de la cadena productiva.

En esta lógica, como señala Dunlop (1958) sobre su distinción entre el núcleo y periferia, la cual plantea que a partir de las características de las empresas se configuran los mercados de trabajo se observa que la trayectoria del ingeniero Cardona se sitúa en el núcleo del mercado de trabajo. Esto debido a que mientras la periferia se constituye en torno a empresas

con limitado desarrollo tecnológico y operativo, en el caso del núcleo que se caracteriza por la presencia de empresas con recursos tecnológicos y financieros, que proporcionan empleos bien remunerados y estabilidad laboral se puede decir que ha sido el caso del ingeniero Cardona.

El ingeniero resalta la “fortuna” de incorporarse en su vida laboral a compañías con presencia en distintos países del mundo, lo que le ha permitido valorizar y poner en práctica su dominio del idioma inglés y español. Además de enfatizar que dichas compañías con elevados presupuestos financieros han desarrollado sistemas de carreras profesionales, lo cual ha representado un punto clave en su movilidad ascendente y aprendizaje a lo largo del tiempo. Desde su llegada a Tabasco hace más de 15 años ha observado las diferencias entre estas compañías multinacionales en comparación con las compañías nacionales y locales que carecen de recursos económicos o una planeación a largo plazo en términos de capacitación y desarrollo tecnológico. Esta situación se ha convertido en un elemento sustancial en la movilidad laboral que para muchos trabajadores en la región y se convierte en un factor de desventaja para otros:

En algunas compañías locales o nacionales existe una tendencia a proporcionar cursos de seguridad que son solicitados por la SENER o capacitaciones para el uso de nuevas tecnologías ganadas en un proceso de litación, pero que no van acorde a una política a largo plazo, sino a las necesidades inmediatas que demanda la regulación o un contrato específico. Por su parte, las compañías extranjeras manejan una política de capacitación y carrera continua que por un lado obliga a los trabajadores tomar cursos, realizar exámenes y en ocasiones hacer estancias en otros países; situación que favorece a los trabajadores que intentar subir de puesto o migrar a otra compañía (Manuel Cardona, Ingeniero Petrolero, Villahermosa, 2019).

Otro elemento que describe su trayectoria laboral se basa en la estabilidad económica, dado a su condición de extranjero le ha permitido tener un régimen salarial en dólares, así como apoyos económicos por cambio

de residencia, alimentos, educación para los hijos, bonos de productividad y aumento salarial basado en el cumplimiento de indicadores. Aunque la estabilidad económica aparece como un elemento sustancial en la trayectoria se enfatiza las presiones y el estrés que implica la evaluación constante que rige en los mandos medios y altos. Además de resaltar que los cambios de residencia a otros países suelen provocar periodos de seis meses sin ver a la familia y dedicar mayor tiempo del día a las actividades del trabajo imposibilitando conocer las costumbres y culturas de los otros países.

Otro aspecto refiere a su escasa rotación laboral que en gran parte su vida profesional se ha desarrollado en compañías como Halliburton y Baker Hughes, pero fundamentalmente en la multinacional Schlumberger, en donde los últimos 18 años laboró para esta empresa hasta el año 2014. Su desvinculación de esta empresa se gestó en un contexto de despidos masivos en las regiones petroleras de México y Tabasco motivado por la caída en los precios internacionales del barril de crudo y la salida del país de múltiples compañías ante la ausencia o suspensión de pagos por PEMEX.

Un punto para considerar es que dentro de sus marcos de acción se observa su capacidad de conciliar la pérdida del empleo, con el ejercicio de la docencia y los contratos por proyectos (temporales) que actualmente proporciona a compañías privadas. Del mismo modo, en su narrativa se percibe el cuestionamiento sobre la viabilidad de continuar con las presiones que conlleva el cambio a otro país o los objetivos a largo plazo que exigen las compañías multinacionales; a diferencia del trabajo temporal y el acercamiento con la familia. Además de considerar a la docencia como una forma más tranquila de ganarse la vida, asesorar y apoyar a los egresados para encontrar empleo en el sector.

La salida de Schlumberger no representa un elemento ruptura con consecuencias negativas, sino una reorientación en la trayectoria que está lejos de ser precaria en términos salariales y contractuales. Otro factor de valoración positiva en su reorientación se centra en mantener como

eje rector la transferencia de sus conocimientos en el campo de la ingeniería en hidrocarburos hacia los estudiantes y la utilización de sus redes de contactos con otras compañías. La subjetividad del ingeniero expone un pensamiento gerencial basado en la cultura del mérito, el cuestionamiento de las prácticas organizativas de las empresas públicas petroleras y el rol de los sindicatos que desde su perspectiva desincentivan el esfuerzo de los trabajadores para enmárcalos en una cultura de pasividad. Esta visión que ha sido construida a lo largo de los años en las compañías del sector privado y los puestos gerenciales que ha desarrollado.

Respecto a sus expectativas sobre el futuro del mercado laboral petrolero en Tabasco son positivas y considera una decisión correcta la inversión en el sector petrolero que realiza el gobierno federal; señala que reducir o restringir la inversión privada en el mercado petrolero es un riesgo debido a que PEMEX y el sector privado nacional no cuentan con ciertas tecnologías para acceder a nuevos yacimientos. De igual manera, apunta que es difícil esperar que los salarios en el sector petrolero se asemejen a décadas pasadas, pero considera que pueden mejorar en un mediano plazo si es que la demanda mundial mantiene un equilibrio con la oferta.

Otra experiencia laboral que se asemeja a la tipología de las trayectorias estables e integradas refiere al ingeniero Arturo Córdoba (Tabla 14), el cual laboró para PEMEX de 1981 a 2011, transitando desde peón, ayudante de piso, ayudante de perforación, perforador, jefe de cuadrilla y jefe como ingeniero químico. A diferencia del ingeniero Cardona que configuró su trayectoria a través de las compañías multinacionales ésta se gestó en el marco de la empresa pública y un modelo de cualificación basado en el reconocimiento del puesto, salario y capacitación, en un contexto de la “sociedad salarial” y fuerte regulación del conflicto a través de los arreglos internos en las empresas públicas durante el modelo de sustitución de importaciones (Rosendo, 2018; Castel, 1997 y Boyer, 2014).

Tabla 14.
Arturo Córdoba

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de trayectoria
Arturo Córdoba	S/D (Tabasco)	Ingeniero Químico	PEMEX (Jubilado)	30 años	Estable e Integrada

Fuente: Elaboración propia.

Esta trayectoria remite en términos estructurales a un modelo de regulación y relación salarial que a través de su coherencia productiva basada en una política energética y del Estado que permitió la continuidad de la reproducción del capital y la fuerza de trabajo (Boyer, 2014). Del mismo modo, desde la mirada de la teoría institucionalista se contempla que parte de la configuración de esta trayectoria se constituyó en un mercado interno de trabajo definido por normas, reglas y arreglos entre el Estado, la empresa (PEMEX) y sindicato (STPRM) que se tradujo en una carrera estable en un marco industrial y ocupacional específico (Toharia, 1983).

Es así como la narrativa del ingeniero Córdoba describe un recorrido en un marco contractual centrado en el empleo estable y protegido y una movilidad laboral ascendente cimentada en un esquema de escalafón por antigüedad y aprendizaje interno. Nacido en el municipio de Teapa, Tabasco, en 1962, su primer empleo se desarrolló en el ámbito agrícola en la misma localidad y la zona fronteriza con el estado de Chiapas. A pesar de provenir de unos de los estados con menor rango de escolaridad a nivel nacional y de una familia rural sus estudios básicos se desarrollaron sin interrupciones hasta terminar su secundaria y tener su segundo empleo el ramo de la construcción fungiendo como albañil a los 16 años.

Parte de sus actividades como albañil se basaron en la construcción de carreteras, viviendas e instalaciones de PEMEX, lo que permitió a sus 19 años acceder como trabajador transitorio a PEMEX. Su inserción a la empresa obedeció al acercamiento a un “ex-compañero” de la primaria que era delegado del STPRM, lo que a su vez coincidía con un contexto

favorable originado por el descubrimiento de Cantarell que generó la reubicación de trabajadores de PEMEX de otras regiones del país a la zona marina de Campeche, que para ese entonces se convertía el principal centro productor de hidrocarburos a nivel nacional:

Cuando mi amigo del sindicato me metió como transitorio fue para abrir zanjas en donde se meten los ductos, instalar señalamientos y el equipamiento para las torres de perforación (...) Aunque los puestos en PEMEX siempre han estado muy cotizados, te soy sincero que no todos aguantan las chingas, por ejemplo, el calor de aquí es una chinga, los mosquitos y también muchos no aguantan estar muy lejos de su familia o estar en un ambiente rural. También en ese tiempo se dio mucha migración de trabajadores de PEMEX a Campeche por el auge de Cantarell que era mejor pagado (Arturo Córdoba, Ingeniero Químico, Comalcalco, 2020).

La trayectoria del ingeniero Córdoba en PEMEX se estructuró en un inicio en el área de obra civil para posteriormente desarrollar parte de su itinerario en diversos puestos en el área de perforación terrestre y marina, para finalmente jubilarse en el área de la ingeniería química y actualmente laborar de forma eventual en proyectos por obra o tiempo determinado para compañías privadas. Desde su incorporación a la empresa aprovechó los beneficios del CCT, dado que utilizó un conjunto de apoyos económicos que le permitió pagar sus estudios de preparatoria. Asimismo, al no tener conocimientos en la industria petrolera su proceso de aprendizaje se delineó a través del sistema de carrera asociado a los niveles de escalafón más bajos con una capacitación interna tanto de carácter teórica y práctica con perspectiva de crecimiento.

En esta línea, su primer puesto de trabajo en el área de la perforación se desarrolló como ayudante de piso cuyas funciones se enmarcaron en auxiliar a los demás puestos y ejercer actividades manuales basadas en limpiar y direccionar el equipo de perforación (cadenas, rondanas y tuberías). Con el paso del tiempo logró ascender al puesto de “changuero”, en el que a pesar de ser un puesto de alto riesgo y de mayor intensidad

física representó un espacio de aprendizaje y mejor ingreso, debido a que parte de sus funciones era supervisar los equipos hidráulicos, las bombas, la presión y temperatura, lo cual posibilitó su ascenso como perforador.

Para el ingeniero Córdoba, el puesto de perforador, constituyó un punto clave en su trayectoria debido a que los “saberes prácticos” se incorporaron con los conocimientos operativos basados en el uso del “panel del control o equipo de *display*”. La experiencia adquirida en el proceso de trabajo se agrega el dominio y conocimiento de las características geológicas de la región. En este punto, al igual que otros trabajadores, el ingeniero apunta la importancia del conocimiento de las características productivas del territorio, dado que facilita la exploración y producción de hidrocarburos y constituye una carta de presentación curricular de los trabajadores ante las compañías:

Mi paso por perforación fue mi escuela del petróleo por muchos años. En un principio el trabajo era muy físico, quedabas muy fatigado, pero después empiezas a reconocer los procedimientos y evitas esfuerzos innecesarios. Aunque es cierto que hoy existe mucha tecnología, la perforación sigue siendo un trabajo muy físico y peligroso (...) PEMEX te lleva poco a poco para que aprendas lo que tienes que aprender sin estar a la carrera. (...) En tanto, esto que mencionas sobre el valor y capacidad de los “perforines” para saber ¿por qué se tapó o perdió presión la boca del pozo? o ¿cuáles son el tipo de broca o tubería que se debe utilizar? La respuesta es que en ocasiones los ingenieros que no conocen el tipo de geología de Tabasco, por eso les preguntan a los perforadores ¿cómo solucionar el problema?, con eso te digo la respuesta. El tabasqueño es muy bueno para trabajar en campos de gas natural o asociado porque aquí somos el máximo productor del país y por lo mismo se cuenta con muchas habilidades que de vez en cuando son valoradas por las compañías al momento de contratar personal (Arturo Córdoba, Ingeniero Químico, Comalcalco, 2020).

Tras 14 años en el área de perforación, la trayectoria del ingeniero Córdoba presentó una bifurcación cuando terminaba la carrera en inge-

nería química en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) y fue merecedor de una evaluación interna en PEMEX que le permitió acceder como ingeniero químico en el área de perforación y petroquímica. Aunque este cambio significó una mejora en términos salariales y contractuales, también experimentó las diferencias entre el régimen de personal sindicalizado a personal de confianza, que incidió en su vida familiar y conyugal debido a su movilidad constante de los centros de trabajo en las regiones de Veracruz, Hidalgo y Campeche. Además de crear un sentimiento de incertidumbre sobre la posibilidad de perder el empleo derivado de un contexto de transformación en la empresa tras las reformas en el sexenio de Carlos Salinas de Gortari (1988-1994) y la desprotección sindical que implica el régimen de confianza:

Cuando se dio mi cambio de sindicalizado a confianza viví cosas diferentes. Ya como trabajador de confianza, de un momento a otro la gerencia te mandaban a otra ciudad hasta por periodos de un año, lo que desordenaba tu vida familiar, porque no podías sacar a tus hijos de la escuela o la señora (esposa) te reclamaba por qué no negociaba un espacio permanente con tus superiores (...) Cuando era sindicalizado y tenía un problema, el sindicato intervenía para resolverlo y en el aspecto de pensar moverte sin tu aprobación era complicado (...) Pero lo que sí me preocupó hasta el momento de mi jubilación, es que yo observaba que era más sencillo que despidieran a un trabajador de confianza a alguien sindicalizado, porque veía que muchos compañeros se iban de la noche a la mañana y ahí pensabas que te podría tocar (Arturo Córdoba, Ingeniero Químico, Comalcalco, 2020).

A pesar de que el ingeniero Córdoba nunca experimentó momentos de crisis que pudieran truncar su trayectoria en el sector petrolero apunta que para la década de los noventa la empresa evidenció cambios basados en recortes de personal que como se indicó representó un sentimiento de incertidumbre de los trabajadores respecto a la permanencia en el empleo al corto o largo plazo. De igual forma, los trabajadores percibieron la reducción de presupuesto en los diversos departamentos que

dificultaron el funcionamiento de las actividades cotidianas, apareciendo nuevas exigencias productivas y un crecimiento en la participación de las compañías privadas en la cadena productiva.

En este aspecto, la trayectoria del ingeniero Córdoba que fue estructurada desde la empresa y un mercado interno de trabajo con una marcada división del trabajo posteriormente coincidiría con el desmantelamiento paulatino de la empresa, la inserción de políticas basadas en indicadores de productividad y nuevos “valores culturales” del sector privado basados en fundamentos de la empresa privada y la premisa de la polivalencia que son ligadas a los modelos de flexibilización laboral (Piore y Sabel, 1990). Sin embargo, esto no constituyó la posibilidad de buscar otras alternativas laborales debido a que por un lado el riesgo nunca fue latente y por otro las expectativas más allá de PEMEX implicaban un retroceso económico y laboral. Por otra parte, ante tal transición, surgieron una serie de contradicciones y disputas en el espacio del trabajo entre trabajadores de las compañías petroleras, servicios y PEMEX, las cuales en un principio fueron más evidentes y después se asumirían con mayor normalidad con el paso del tiempo:

Cuando empecé en PEMEX era normal contratar compañías que te vendían equipos que le daban su mantenimiento y reparación de forma periódica (...) La incertidumbre crecía en el gobierno de Salinas, porque se estaba despidiendo a la gente y también llegaba otra, que ya no sólo venía para dar mantenimiento a los equipos, sino llegaban en cuadrillas completas para quedarse por periodos más largos (...) En un comienzo nos sacamos de onda y no les ayudábamos porque los consideramos como intrusos de nuestras actividades, no sé cómo explicarte, pues más que nada no los asesorábamos cuando tenían un problema. Pero ya después te haces consciente de que esta gente está muy chingada en sus contratos y su paga es muy menor (...) Aunque ellos no tienen la culpa de lo que pasó en PEMEX, es desde que llegaron que la gerencia empezó a quitar los centros de capacitación (talleres), reducir los cursos de capacitación y hacer que la empresa

se convertiría en una “bola fierros” (Arturo Córdoba, Ingeniero Químico, Comalcalco, 2020).

En otro sentido, el ingeniero expone que a pesar de que su movilidad fue ascendente y estable a través del criterio de escalafón por antigüedad no estuvo exento de injusticias en las designaciones de los puestos de trabajo. Pero, lo más sustancial refiere a la pérdida de “valores” de algunos compañeros de trabajo sobre la importancia de la empresa, dado que considera como otros trabajadores de PEMEX de edad avanzada o jubilados, que las “nuevas” generaciones no comparten el “valor del esfuerzo”, el trabajo en equipo y el interés de hacer más productiva a la empresa ante las medidas de privatización.

Tras obtener su jubilación en 2011, con una categoría nivel 37, el presente económico del ingeniero está muy por encima del promedio de jubilados en el país, lo cual le permite disfrutar de una vida tranquila en términos financieros. Aunque esta estabilidad ha beneficiado a su familia no se ha preservado la continuidad de la “herencia” de la plaza, dado que desde la percepción del ingeniero nunca se promovió un acercamiento sus actividades laborales con sus dos hijos. Asimismo, considera que en ambos existe una idea basada en considerar la actividad petrolera como un trabajo “sucio”, de mucho esfuerzo físico y principalmente como un sacrificio en términos de tiempo y ocio.

En relación con su continuidad en la vida laboral, es a partir de los saberes adquiridos desde su educación formal y su aprendizaje en el espacio del trabajo en PEMEX que le ha permitido continuar laborando en proyectos eventuales para compañías privadas en la región de Tabasco y Veracruz. Esta empleabilidad responde de reconocimiento de los saberes y la experiencia de los jubilados de PEMEX, por parte de las compañías privadas nacionales y extranjeras. Otro aspecto refiere a las redes que ha construido a lo largo de su trayectoria que por medio de los antiguos compañeros de PEMEX y del sector privado que lo han vinculado a proyectos por tiempo u obra determinada.

Al igual que el ingeniero Cardona, la empleabilidad por contratos temporales e incluso acuerdos verbales de trabajo más que representar un proceso de precarización en su trayectoria constituye un “complemento económico” a su jubilación y la posibilidad de poner en práctica los saberes aprendidos en sus distintos centros de trabajo durante su estancia en PEMEX. Un elemento subjetivo del ingeniero Córdoba está en el sentido nacionalista que representa la actividad petrolera, la empresa pública y su misma trayectoria laboral. La valoración positiva en sus distintas etapas en PEMEX expone principalmente el “reconocimiento” a la empresa por proporcionarle un sistema de carrera profesional a través de la formación educativa y práctica. Del mismo modo, su narrativa resignifica el trabajo petrolero como una actividad clave para el desarrollo económico y social del país. Además de señalar que dicha actividad no ha sido valorada por la sociedad mexicana derivado de la estigmatización creada alrededor de las prestaciones y salarios del CCT, las cuales han sido considerados por algunos medios de comunicación, sectores empresariales y políticos, como onerosos y en perjuicio a las finanzas públicas.

Otro aspecto valorativo sobre la trayectoria refiere a su origen familiar que, en un contexto rural y sin contar con grandes extensiones de tierra, PEMEX representó una alternativa para mejorar la calidad de vida de él y su familia. Trascendiendo del trabajo agrícola de subsistencia y el trabajo precario en la albañilería a una movilidad ascendente asociada a la formación educativa y práctica en PEMEX. En tanto, sus expectativas sobre el presente y el futuro inmediato se plantean en términos individuales entorno a su continuidad en el sector privado bajo el empleo eventual. Mientras tanto en términos regionales apunta que el mercado laboral petrolero si bien ya presenta mejoras generadas por la inversión pública en PEMEX, considera que el gobierno debe atender las precarias condiciones laborales de trabajadores de compañías privadas y la basificación de miles de trabajadores transitorios que actualmente laboran en PEMEX.

Finalmente, esta trayectoria en términos generales refiere a un momento histórico caracterizado por la existencia de las profesiones de Estado que a través de las empresas públicas cimentaron carreras estables

acordes a los modelos de producción y acumulación de capital. Siendo estas trayectorias estables un referente que actualmente se encuentra en crisis derivado de los problemas del sector, las empresas y el mismo modelo de regulación laboral precario.

Trayectorias de ascenso difuso

Esta tipología pone en relieve la movilidad laboral de trabajadores petroleros que presenta aspectos de precariedad o bienestar alrededor del empleo, la seguridad social y las condiciones de trabajo, al igual de un conjunto de elementos sobre los sentidos del trabajo que son reflexionados desde las trayectorias y los cambios estructurales. El término de “ascenso difuso” si bien expone una tendencia a la movilidad ascendente u horizontal de las trayectorias laborales también expone otros tipos de problemáticas que en ocasiones se enmarcan en términos salariales y contractuales, como también desde una dimensión subjetiva a través de las valoraciones negativas y positivas en torno al aprendizaje, las metas, los fracasos y las expectativas sobre el presente y el futuro del trabajo en el sector petrolero (Hualde et al., 2016).

Un punto significativo de este tipo de trayectorias es que a pesar de tener una movilidad que normalmente es ascendente y horizontal surgen y se desarrollan en contextos estructurales enmarcados en el modelo económico neoliberal y la regulación de trabajo caracterizada por el crecimiento de los contratos de protección, empleo temporal y flexibilización en sus diversas formas. Otra de sus particularidades remite a que dichas trayectorias no se desplegaron en una sola empresa, como en el caso del ingeniero Córdoba, sino a través de distintas compañías, en donde muestran intervalos más fragmentados derivado de los esquemas de regulación laboral, la dinámica del mercado petrolero y la toma de decisiones individuales.

Un entrevistado que se asocia a este perfil de tipología refiere a la trayectoria de Eduardo Martínez (Tabla 15). Originario del estado de Chiapas (Municipio de Yajalón) y 33 años, Eduardo concluyó sus estudios como técnico en perforación, en 2012, por parte de la Universidad

Tecnológica de Tabasco. Su interés por el sector hidrocarburos nace de una recomendación de un amigo mientras él cursaba una carrera técnica en electrónica, por lo cual decide trasladar su lugar de residencia en el estado de Chiapas a Tabasco, con el objetivo de estudiar una carrera en perforación de pozos.

Tabla 15.
Eduardo Martínez

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de Trayectoria
Eduardo Martínez	33 (Chiapas)	Técnico en Perforación	Industria Perforadora de Campeche	8 años	Ascenso Difuso

Esta trayectoria si bien expone elementos ascendentes se adscribe al modelo de flexibilización laboral basado en el régimen de subcontratación, el empleo temporal, individualización de las relaciones laborales y salario por resultados (Sotelo, 2007). Asimismo, se desarrolla en un contexto de crisis del modelo de regulación asociado a la caída de los precios del petróleo, el agotamiento del paradigma productivo y los problemas financieros de PEMEX, compañías petroleras y servicios. La transición de Eduardo al terminar sus estudios al primer empleo fue muy breve. En 2012 obtiene su primer empleo en Halliburton, a través de una solicitud en el portal de contratación de la compañía estadounidense, en un contexto del auge de la actividad petrolera en la región derivado de los altos precios internacionales del barril de crudo y una red de contactos que proporcionaron ciertas estrategias para el proceso de selección:

Quando salí en mayo de 2012 de la universidad estaba el “boom” petrolero en Tabasco, fue cuando “pegó” la solicitud de empleo en Halliburton. En ese entonces la compañía no se daba abasto con el personal y varios compañeros que estudiaron conmigo se estaban empleando ahí y me dieron

algunas recomendaciones para “armar” el cv y las entrevistas (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

Durante 2012 a 2016, Eduardo empezó como ayudante de equipos de sedimentación de pozos, para poco después ascender como operador de equipos de control de sólidos (separación de líquido y sólido). Durante los cinco años en Halliburton sus condiciones de empleo, prestaciones y salarios se enmarcaron en el régimen de subcontratación. A pesar de que Eduardo accede desde su primer empleo petrolero a través de este modelo contractual conoce y evoca las condiciones laborales en Halliburton respecto al esquema de contratación “directa” y un tabulador salarial basado en los marcos internacionales:

Cuando dices Halliburton, al principio se escucha muy bien porque es una compañía extranjera que antes pagaba en dólares, pero a partir del año 2000 se implementó el *outsourcing* para la contratación del personal. Este tipo de contratación ha hecho que sea mal pagado el campo petrolero, es mal pagado porque tu aguinaldo es 5, 6 o 7 mil pesos, por ejemplo, cuando hablas con compañeros de Colombia y Ecuador, que son contratados directamente por Halliburton te cuentan que reciben mejores aguinaldos y utilidades en comparación de los subcontratados (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

Al hacer referencia sobre las ventajas de trabajar en Halliburton, Eduardo Martínez, apunta que los cursos de capacitación y aprendizaje fueron parte importante de su formación y motivo de la obtención de su siguiente empleo en la Compañía Industria Perforadora de Campeche, la cual realiza servicios en áreas de perforación en distintas regiones del país:

La capacitación de Halliburton fue muy buena, porque aquí se contrata a gente que incluso no tiene experiencia en el ramo, por ejemplo, aunque tengas una carrera técnica que no tenga nada que ver con el perfil petro-

lero; Halliburton te “agarraba” por tus conocimientos técnicos y después te “afinaban”. Aquí te capacitan como no tienes idea, cursos en línea y presenciales, te otorgan certificados firmados por los jefes y la oficina de recursos humanos, los cuales te sirven como constancias o certificaciones cuando buscas empleo en otras compañías (...) El que trabajara en Halliburton le llamó la atención a la persona que me entrevistó en mi actual trabajo, debido a que esta compañía es catalogada, como unas de las mejores en términos de seguridad y capacitación de trabajadores. Lo menciono porque en el caso del área de perforación se requiere que tengan experiencia y en mi caso yo no contaba con la suficiente práctica, el estar en Halliburton creo que me ayudó a que me contrataran (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

Otras de las ventajas que se mencionan en trabajar en Halliburton están en los “estímulos salariales o bonos de productividad”, horas extras y trabajo de campo. Además de apuntar que nunca experimentó el retraso de pagos, el maltrato de algún supervisor o la carencia de uniformes o equipos de seguridad. Sin embargo, señala que uno de los puntos negativos es que las jornadas de trabajo estipuladas solían extenderse. Además, que los incentivos salariales no estaban garantizados, sino tenían un carácter periódico que obedecía a la demanda de la producción, lo que constituía como parte de una lógica del modelo de flexibilización salarial, lo que representaría ser el principal motivo de su decisión basada en salir de la empresa en 2017:

En los dos últimos años que estuve en Halliburton en el área de control de sólidos, trabajaba veintiocho días y sólo descansaba siete. Por cada día me pagaban un bono de 700 pesos, esto me convenía, pero también cuando te quedabas en oficina sólo recibías el salario base. Cuando vino la baja de empleo en 2015, desapareció las horas extras y los bonos. Ante la pérdida de beneficios decidí que no me convenía continuar en Halliburton (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

En su joven trayectoria, es a partir del 2015, que experimenta la inestabilidad salarial y un sentimiento de incertidumbre sobre la permanencia en el empleo producto de la disminución de los precios del petróleo, la caída de la producción y un régimen contractual basado en la flexibilidad salarial y numérica que es implementada por la compañía. Las estrategias e implementación del modelo de flexibilidad laboral se articulan a las constantes crisis en el sector petrolero vinculado a los precios del petróleo y los problemas financieros que esto conlleva. La inestabilidad salarial constituyó para Eduardo un elemento clave para asumir la decisión de dejar la compañía para probar en el área de perforación en la región marina de Campeche:

En 2015 que empezó a decaer la actividad (producción) creció la incertidumbre entre nosotros. En Halliburton nos decían que para junio del 2015 iba aumentar el trabajo, pero nosotros no sabíamos si era realidad o la compañía nos mentía para no distraernos de nuestras actividades y dejar de pensar que nos iban a correr o que iban a llegar los bonos pronto (...). Fue difícil ver cómo mis compañeros de mi generación fueron despedidos uno por uno y yo fui el último en quedar en 2017. Yo por eso decidí dejar Tabasco para irme a Ciudad del Carmen, lo que se puede decir es que esta transición no fue sencilla porque tuve que dejar a mi familia, pero considero que tampoco fue mala, por el hecho de haber conocido la región marina y subir a una plataforma representó mucho aprendizaje para mí (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

La decisión de Eduardo de dejar a la compañía más allá de la garantía de un salario base en contexto de desempleo creciente se apoyaría en la capacidad económica de su esposa de asumir los gastos del hogar mientras él se ubicara en alguna otra compañía. El periodo de desempleo de Eduardo sería de ocho meses hasta emplearse en la compañía mexicana Industria Perforación de Campeche a través de la bolsa de trabajo de la empresa y varios intentos en otras compañías petroleras que operan en el sureste mexicano. Desde la narrativa de Eduardo, el periodo de desem-

pleo no constituyó una situación tan agravante dado al apoyo económico y familiar, además de un manejo racional de su finiquito.

A esto agrega, que la decisión de salir de Halliburton constituyó un punto de quiebre respecto a la posibilidad de conocer otras áreas de trabajo, acrecentar su aprendizaje e ingresos, lo cual, muestra rasgos de ser un trabajador proactivo independientemente de los sacrificios familiares. La transición de Halliburton a Industria Perforación de Campeche, en la cual labora en el área de perforación, con guardias de 14 días y 12 horas de trabajo diario y 14 días de descanso (pozo terrestre); resalta las ventajas y desventajas entre estas dos compañías en torno a las condiciones salariales y protección social.

En un aspecto señala que mientras en Halliburton era beneficiario de un seguro de vida y gastos médicos privados, en el caso de su actual empleo sólo tiene como servicios médicos con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). En contraste, actualmente mantiene un contrato por tiempo indefinido y directo con Industria Perforación de Campeche a diferencia del marco de flexibilización laboral en Halliburton, en el cual permean los contratos temporales y el outsourcing. Asimismo, señala que a pesar que su actual compañía ofrece menores bonos económicos hay un proceso de aprendizaje en el área de perforación y que supone tendrá beneficios económicos y una mayor estabilidad en el empleo en un futuro cercano. De igual forma, apunta que en su actual compañía existe una política de ascensos en periodos más cortos y con reglas más claras asociadas a los niveles de estudios y la experiencia en el trabajo.

Otro factor que incide en su valoración positiva sobre el presente de su trayectoria se asocia a la recuperación del empleo y el crecimiento de las inversiones en el sector petrolero comparado a la gestión del presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018). Por su parte, señala que su periodo de desocupación si bien significó un momento de crisis también representó un espacio para establecer estrategias enfocadas al crecimiento de sus conocimientos y habilidades, las que son consideradas vitales ante un mercado de trabajo que requiere la obtención de mayores competencias

laborales (certificaciones), grados de estudios, experiencia en el trabajo y dominio de otros idiomas:

Al pedir mi salida de Halliburton era consciente que no sólo bastaba con lo que había aprendido ahí, sino que era importante ponerme a leer algunos manuales que uno había dejado en los libreros de la casa (...) Aunque no domino el inglés, durante el tiempo que no estuve trabajando, comencé a estudiar un poco en casa por medio de las aplicaciones digitales, porque un gran porcentaje de las capacitaciones y los manuales son en inglés (...) Sí es cierto que ahora las certificaciones son muy importantes para poder trabajar, porque a veces es requerimiento para que las empresas puedan tener un contrato con PEMEX o la Secretaría de Energía o para que las empresas contraten al trabajador (...) Ya en estos tiempos “hay mucho trabajo” (2019), por ejemplo, compañeros que corrieron de Halliburton lo están volviendo a contratar (...) ¿pero en base a qué te vuelven a contratar? A que esos compañeros que estuvieron desempleados se prepararon, estudiaron una ingeniería y el idioma inglés (...) En mi caso para mejorar en el área de perforación uno debe aprender usar equipos grandes, tomar cursos del software en los países de origen e incluso aprender francés porque están llegando muchas compañías francesas (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

Algunas valoraciones negativas que permean sobre el contexto del mercado laboral se enmarcan en el crecimiento de las desigualdades salariales entre PEMEX y las compañías petroleras privadas. En esta línea, Eduardo Martínez comenta que a pesar de que existe un sentido de cooperación y respeto entre los trabajadores de PEMEX y compañías privadas han sido los distintos gobiernos junto a las compañías petroleras que han profundizado una brecha salarial, contractual e intensidad del trabajo en los últimos años, lo que ha creado un sentimiento de frustración en los trabajadores de compañías privadas.

La narrativa de Eduardo sobre la configuración del mercado petrolero alude a John Dunlop (1958) sobre el núcleo y la periferia de los segmentos

del mercado de trabajo, a Clark Kerr sobre el concepto de balcanización (mercado interno y externo) (Detler y Martín, 2005) y Piore y Sabel (1990) sobre el mercado primario y secundario. En términos generales estas teorías coinciden en señalar una segmentación en una industria o centro de trabajo suele generar desequilibrios salariales, contractuales y condiciones de trabajo, como sucede en el espacio de PEMEX y las desigualdades en torno a los múltiples trabajadores que convergen.

De igual forma, Eduardo apunta sobre esta segmentación del mercado de trabajo se ha acompañado por una percepción negativa sobre los trabajadores locales (tabasqueños y chiapanecos) debido a que existe un estigma en la región por parte de algunos supervisores respecto a las capacidades y disposición de los trabajadores por cumplir con los objetivos de las empresas, acrecentar sus habilidades e involucrarse más allá de los marcos establecidos en su contrato de trabajo, lo cual considera es una visión errónea y sin sustento, sino que son los mismos trabajadores locales los que conocen de manera más puntual las características geológicas de los campos petroleros.

Al plantearle sobre los retos y expectativas en el mediano y largo plazo alrededor su profesión en el sector petrolero manifiesta una postura ambigua dado a que por un lado asume que en este ramo existen mayores ventajas en términos salariales en comparación con otras actividades productivas en la región. Sin embargo, por otro lado, reflexiona sobre las complicaciones emocionales y los riesgos físicos que representa la industria petrolera a largo plazo. En este sentido, al igual que otros testimonios petroleros, Eduardo apunta que esta industria a diferencia de otras suele desgastar a los trabajadores de forma más acelerada debido a su contenido físico, al igual del propenso riesgo de accidentes que en muchos casos tienen consecuencias fatales:

Me gusta y es buena la chamba, pero no quiero durar toda la vida trabajando en esto, porque sé que me voy a cansar a los 40 o 50 años. La otra alternativa es tener uno o dos pequeños negocios en un periodo no tan lejano y para eso estoy tratando que sea posible (...) Aunque yo nunca he experi-

mentado un accidente grave en el trabajo soy consciente que en esta industria hay más peligro que en otros trabajos (...) El trabajo es muy físico y cansado, yo veo a compañeros de 55 o 60 años que están en este giro desde hace tiempo y la verdad, aunque son muy fuertes también se notan que esta vida los ha desgastado bastante (Eduardo Martínez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2019).

Una paradoja que se presenta en Eduardo Martínez está en que a pesar de que considera relevante el proceso de aprendizaje y capacitación para acceder a un mejor salario y puesto de trabajo no tiene el interés por el momento de estudiar una ingeniería asociada al campo petrolero. A cambio, sus perspectivas a mediano plazo sobre su vida laboral hacen referencia a abandonar el sector petrolero en no más de diez años para así emprender un negocio particular, lo cual explica ser una de las razones para no estudiar una ingeniería. Otras de las características remiten que a diferencia del ingeniero Arturo Córdoba cuya trayectoria se construye en PEMEX y bajo una visión política que se apoya en la defensa de la empresa pública, en el caso de Eduardo Martínez no asume una posición política ni sindical, lo que ha sido normalizado por los jóvenes en el sector petrolero debido a que en sus trayectorias se han desarrollado fuera de los marcos de la sindicalización y el sector privado.

Otra trayectoria de ascenso difuso se centra en la de Roberta (Tabla 16), originaria de Paraíso, Tabasco, con 29 años de edad, trabaja desde hace tres años para una empresa mexicana realizando actividades de mantenimiento en los centros de almacenamiento en el puerto de Dos Bocas y las baterías de separación de hidrocarburos instaladas en la zona. Nacida en una familia rural dedica a la agricultura y con una serie de complicaciones económicas sólo le ha permitido cursar hasta nivel secundaria. Desde muy temprana edad sus primeros trabajos se desarrollaron en actividades agropecuarias, como parte del sostenimiento de la familia que después se convirtió como unos de sus principales trabajos asalariados.

Tabla 16
Roberta

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de trayectoria
Roberta	29 (Tabasco)	Obrera General	S/D	3 años	Ascenso difuso

Ubicada por más de diez años en la siembra y recolección de coco y plátano fue que Roberta no tuvo acceso a la seguridad social y salarios dignos. Ante esta situación fue que vio en las actividades relacionadas al petróleo una oportunidad para mejorar sus ingresos y condiciones laborales. En este sentido, tras laborar en distintos campos dentro del municipio de Paraíso, Roberta y su familia tejió una red de contactos asociados principalmente de comisariados ejidales y sindicatos de la construcción, transporte y oficios que le permitió ingresar a una actividad relacionada a la industria petrolera:

En 2016 cuando ya quise entrar a trabajar a una empresa petrolera mi papá y algunos contactos me recomendaron llevar la solicitud a una persona de por aquí, él lleva años organizando campañas políticas, mete a gente a trabajar en varios lugares aquí por Paraíso (...) Como nunca he salido de la comunidad y he trabajado muchos años por acá, al entregarle la solicitud en menos de una semana ya me tenía trabajando para una compañía de la Ciudad de México (Roberta, Obrera, Paraíso, Tabasco, 2019).

Este cambio de actividad constituyó para Roberta un ascenso en términos salariales debido a que sus antiguos trabajos rondaban sobre los 100 pesos al día mientras que su primer empleo en el sector petrolero implicó ganar tres veces más. Otro aspecto positivo fue obtener por primera vez derechos básicos ligados al servicio de salud, vivienda y jubilación. Además de las prestaciones de ley, el proceso de aprendizaje en el trabajo ha derivado a plantearse en un futuro cercano estudiar un bachi-

llerato técnico en la región, que le permita acceder a otros espacios dentro la empresa o la refinería de Dos Bocas.

Al preguntar sobre los esquemas de contratación que han regido en su trayectoria laboral en el sector petrolero apunta de la existencia de múltiples contratos temporales. Y aunque estos contratos temporales no han truncado su continuidad en el trabajo ha implicado de forma negativa en su antigüedad y los derechos correspondientes al tiempo laborado en la empresa. Esto debido a que cada terminación de contrato no ha recibido algún pago de liquidación o finiquito como marca la ley.

Los derechos laborales que implica el trabajo asalariado es algo que Roberta no tiene interiorizado de manera profunda, dado a los años de ausencia de prestaciones en el trabajo agrícola sumado a la discrecionalidad en el manejo de los contratos por parte de las organizaciones corporativas asentadas en la región. Más allá de esta circunstancia, desde la perspectiva de Roberta apunta que trabajar el en giro petrolero es un privilegio en un contexto donde el trabajo agrícola en la región es de carácter temporal y con salarios bajos. Al indagar sobre su perspectiva alrededor de su condición de mujer en un espacio masculinizado, Roberta se limita a señalar que cada vez es más común la presencia de un mayor número de mujeres en el sector. Apuntando que en ningún momento se ha sentido violentada sexualmente, sino estigmatizada al delegarle funciones básicas que a su vez considera que le impide adquirir conocimientos en otras actividades y ascender a otros puestos de trabajo:

Antes era muy raro ver una mujer trabajando por acá, pero desde hace tiempo es más normal ver a mujeres hasta en la construcción o el manejo de los camiones (...) Al principio como mujer me ponían con una bandera de señalamientos para indicar la salida y entrada de los camiones, después me enseñaron otras responsabilidades para el mantenimiento de tuberías e instalación de señalamientos (...) Nunca me he sentido discriminada por ser mujer, sino, ¿cómo te puedo decir? Pero si he sentido como un mensaje que dice que sólo las mujeres pueden hacer cosas muy básicas que no estén relacionadas con la fuerza o el uso de herramientas, pero claro que no es así (...)

También yo digo que no está bien que las mujeres quieran trabajos “básicos” porque luego no aprendes cosas que te permiten avanzar (Roberta, Obrera, Paraíso, Tabasco, 2019).

Es relevante resaltar que esta breve entrevista se desarrolló cuando Roberta colocaba señalamientos de seguridad por más de 7 horas expuesta al sol y en condiciones climáticas alrededor de 42 grados centígrados. Esta situación exhibe una paradoja, dado que, por un lado, dicha actividad requiere de poca cualificación y aparenta estar en la base de las categorías laborales, sin embargo, por otro lado, más allá de las condiciones climáticas adversas y la valoración de ser un trabajo en condiciones de precariedad desde la trayectoria de Roberta significa un ascenso en términos salariales, prestaciones y derechos asociados a la seguridad social.

Trayectorias deshilachadas

Desde esta tipología se abordan las trayectorias de ascenso y situación de riesgo de trabajadores petroleros que presentan condiciones laborales y contractuales que han sido caracterizadas por una precarización ascendente y una situación de riesgo respecto a su continuidad en el sector petrolero. Las trayectorias analizadas se problematizan alrededor de diversos factores estructurales e individuales que han configurado un tipo de recorrido que se ha enmarcado en el desempleo constante, salarios precarios, puestos de trabajo de baja cualificación y una precaria seguridad social (Hualde et al., 2016).

La trayectoria en descenso apela a una narrativa que expone una movilidad hacia abajo que se asocia a un perfil de trabajador con baja cualificación o saberes ligados a un oficio. Además de poseer un bajo o medio nivel de escolaridad y mostrar una alta rotación laboral de una compañía a otro derivado de la limitada estabilidad en el empleo, decisiones personales y las dinámicas del mercado de trabajo. En tanto, la situación de riesgo refiere a un conjunto de aspectos objetivos que son asociados al empleo y que repercuten en las valoraciones subjetivas de los trabajadores, en las

cuales se plantean la permanencia o abandono de sus trayectorias en el sector petrolero y sus motivaciones principales.

Desde esta perspectiva, entre los trabajadores entrevistados se remite a dos obreros²⁹ (Tabla 17) que actualmente buscan empleo en la zona de Dos Bocas y cuyas trayectorias muestran elementos que permiten situarlos dentro de esta tipología. En este sentido, Miguel de 59 y Carlos de 54 años, originarios del estado de Tabasco y que cuentan con más de 40 años de experiencia en el oficio de la soldadura han desarrollado sus trayectorias en distintas ramas productivas como la industria petrolera, la construcción, la agroindustria y el sector eléctrico, presentando intervalos frecuentes en distintas compañías y lugares, al igual de una precarización creciente.

Tabla 17.
Miguel y Carlos

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de Trayectoria
Miguel	59 años (Tabasco)	Soldador Industrial	Sin empleo actualmente	40 años	Descenso y situación de riesgo
Carlos	54 años (Tabasco)	Soldador Industrial	Sin empleo actualmente	40 años	Descenso y situación de Riesgo

Estas trayectorias se caracterizan por pasar de un contexto de estabilidad en el empleo y reconocimiento del oficio (saber hacer) y un control en la gestión de la fuerza de trabajo por parte de las organizaciones corporativas a un modelo de flexibilización laboral basado en el empleo temporal. Así, estas trayectorias vinculadas fuertemente a las organizaciones corpo-

²⁹ La entrevista se realizó simultáneamente a Miguel y Carlos afuera de un centro de trabajo dedicado a la extracción de crudo y gas en las costas de Dos Bocas, Paraíso.

rativas han experimentado cambios importantes en sus condiciones de trabajo derivado de la redefinición de los marcos de negociación de estos grupos sindicales con las empresas y su orientación a adscribirse al modelo de flexibilización salarial y numérica (Ibarra y González, 2010).

En el caso de Carlos, sus conocimientos en el oficio de la soldadura se asocian en un primer momento a la herencia de su padre, en donde a través de un negocio familiar de herrería aprendería en una temprana edad las nociones básicas del oficio para posteriormente asimilar las funciones de la soldadura más especializada en el sector petrolero y la construcción. Por su parte, el aprendizaje de Miguel se desarrollaría de forma gradual en distintos empleos, pero especialmente aprendería en las regiones del sureste mexicano en la actividad petrolera. Un común denominador de ambas trayectorias es que sus conocimientos se han construido en la práctica a lo largo de los años sin tener una formación en el ámbito educativo.

En tanto, al plantearles sobre sus intereses o motivos que los llevaron a situarlos dentro de la industria petrolera ambos señalan que es desde la década de los setenta que los trabajos de soldadura asumieron una mayor relevancia en la región derivado de los descubrimientos de los campos petroleros en Macuspana, Cárdenas, Comalcalco y Villahermosa, en donde el gobierno federal estableció el desarrollo de infraestructura para la exploración y explotación de los pozos y la distribución de gas y crudo al centro del país. Del mismo modo, señalan que sus primeros empleos ligados al ramo petrolero significaron una alternativa económica más ventajosa en comparación con otras actividades productivas. Además, que la incursión al sector petrolero representó una oportunidad de aprendizaje en un contexto socio económico regional predominado por las actividades agrícolas. Ambos al no tener un lazo familiar con trabajadores de PEMEX y limitar sus posibilidades de ingreso a la empresa, sus trayectorias se han desarrollado en diversas compañías privadas nacionales e internacionales en regiones como Coatzacoalcos, Ciudad del Carmen, Guaymas, Dos Bocas, Tula y plataformas marinas en el Golfo de México, entre otros sitios.

En este aspecto, se observa que tanto Carlos como Miguel han desarrollado trayectorias itinerantes derivado de las propias dinámicas de contratación temporal u obra determinada entre PEMEX y las compañías petroleras privadas. A esto se agrega que en las últimas décadas se han expandido los proyectos de infraestructura en distintas regiones del país, los cuales requieren una fuerza de trabajo especializada en los procesos de construcción y mantenimiento industrial, pero que se enmarcan en periodos de tiempo determinado en la contratación. Desde esta perspectiva, al indagar sobre su relación o las formas de conciliar el trabajo y la familia, los trabajadores afirman que los cambios de residencia, centros de trabajo y compañías, “ya es parte de un estilo de vida”, en el que la familia como ellos ha asimilado como una práctica que les permite el cumplimiento de sus compromisos económicos y familiares. En tanto, estas trayectorias itinerantes responden a un mercado laboral que, tanto en el sector petrolero como en otros rubros, los obreros generales y cualificados han experimentado una mayor intervención de los sindicatos corporativos y el crecimiento de los contratos de protección, los cuales han abonado al empleo temporal y la precarización del salario orillando a los trabajadores a buscar otras alternativas.

Al reflexionar sobre los cambios y continuidades en las condiciones salariales, la seguridad social, la estabilidad en el empleo y la sindicalización que han incidido en la formación de sus trayectorias y el mercado laboral; los trabajadores afirman que los sindicatos oficiales han preservado las prácticas patrimonialistas, las cuales no transparentan los acuerdos de los contratos y los salarios tabulados. De igual forma, enfatizan que si bien las organizaciones sindicales constituyen ser el principal mecanismo de interlocución para obtener un empleo también simbolizan ser un actor clave que a la par de las compañías petroleras privadas han debilitado los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores.

En esta línea, al discernir sobre sus trayectorias sobresale el inicio y la normalización del modelo de flexibilización laboral que a través de los contratos por tiempo u obra determinada ha debilitado la existencia de contratos por tiempo indefinido y la estabilidad en el empleo que

representa. De igual manera, un punto que resaltan es que desde el año 2000 hasta la fecha, los periodos de desempleo se han prolongado junto a la disminución de los salarios; situación que ha motivado a los trabajadores a migrar a otras entidades del país para buscar empleo tanto en la industria petrolera como en otras actividades económicas:

Antes del 2000, todavía tenías un trabajo con tus derechos, te daban tu uniforme, tu copia del contrato y las prestaciones de ley (...) Nosotros nos tocó una época en que las empresas “gabachas” (estadounidenses) llegaban y pagaban en dólares como en sus países (...) Ahora te tienes que ir hasta el norte (Norte de México) para que te den un contrato de tres o cuatro meses y regresar hacia el sur, pero después sacas conclusiones y no te conviene mucho en lo económico (...) Ya desde Peña Nieto el trabajo se cayó mucho, pero desde los otros gobiernos y en especial el de Vicente Fox, en donde el trabajo ya no ha sido lo mismo. Antes te salías de un trabajo y en un tiempo breve te daban otro, pero ahora ya no pasa ¿aquí nos ves? (Carlos, Soldador Industrial, Paraíso, 2019).

A pesar de que estas trayectorias se han construido principalmente en el “saber hacer de un oficio” en el sector petrolero, tienen la particularidad de reubicarse en otras actividades productivas, dado a su utilidad práctica, que les ha permitido mitigar las coyunturas negativas que impactan en el mercado de trabajo de los hidrocarburos y los periodos prolongados de desempleo. Del mismo modo, de buscar otras alternativas más allá del empleo “formal” para emprender proyectos por cuenta propia que proporcionan servicios de albañilería, soldadura, herrería y electricidad, por medio de una red de vecinos, familiares o por medio de anuncios publicitarios en distintos puntos de la ciudad de Villahermosa.

Problematizando sobre la importancia de sus saberes en el oficio de la soldadura y su experiencia en el trabajo frente a las demandas del mercado laboral petrolero, donde cada vez es más evidente adquirir mayores competencias laborales a través de las certificaciones o los títulos educativos; ambos trabajadores ponen en equilibrio su experiencia acumulada y

las “nuevas” necesidades del mercado laboral resaltando sus ventajas sobre los técnicos en soldadura recién egresados:

Llevamos casi 40 años trabajando y hemos aprendido sobre la marcha, es decir el trabajo te va enseñando poco a poco sin tener estudios. Iniciamos como obreros, ayudantes generales, oficial de primera, segunda y así ascendiendo con el tiempo (...) Manejamos varios tipos de soldaduras, pailería (estructuras), ductos, tuberías y utilizamos diversos equipos como el arco directo y semiautomático. También nos conoce mucha gente del medio (ramo petrolero) y pues ya saben cómo uno trabaja (...) Aunque los estudios son muy importantes en la soldadura antes que te contraten te hacen una prueba para ver si es cierto que sabes de las técnicas y el manejo del material, aquí lo que importa es lo práctico y pues eso casi nunca lo tienen los jóvenes que inician como ayudantes generales o estudian una carrera en soldadura.

Aunque este testimonio responden a una realidad parcial basada en el reconocimiento a la experiencia del “saber hacer” en la industria petrolera, es en los últimos años que diversas compañías extranjeras en la rama de los servicios han implementado el uso de equipos de soldaduras con tecnología de punta, lo que ha redefinido y contrastado los saberes de los trabajadores enmarcados en la “soldadura tradicional”, con aquellos formados en escuelas técnicas o en compañías que crean o adquieren las patentes de los equipos más sofisticados.

Esta situación expone que si bien tiene un peso relevante la experiencia en el trabajo y el dominio de un oficio no están exentos de la polarización de saberes que implica el surgimiento de nuevas tecnologías. Esta circunstancia provoca el cuestionamiento por parte de los empleadores sobre los “viejos saberes” en comparación con los “nuevos saberes” y las distintas formas del evaluar el trabajo alrededor de certificaciones y las competencias laborales enmarcadas en homogeneizar a nivel global a la fuerza de trabajo (Lichtenberger, 2013).

Ante lo mencionando, ambos trabajadores presentan un conjunto de credenciales de las compañías para las que han trabajado, como Iber-

drola, Shell, PEMEX y Cotemar, además de contar con varias certificaciones (diplomas), cartas de recomendación patronal y pases de acceso a los centros de trabajo. Siendo estos documentos las principales constancias de su experiencia en el área de la soldadura ante las compañías y los sindicatos que gestionan sus puestos de trabajo en la región. Además de afirmar, que dicha experiencia en el espacio del trabajo les ha servido para ascender a las distintas categorías y perfiles en los centros de trabajo en donde han laborado.

En otro sentido, Carlos y Miguel manifiestan poca disposición u oportunidades a lo largo de sus trayectorias que les permitiera incorporar a su “saber hacer” una formación educativa que a la vez posibilitara mayores beneficios en el mercado de trabajo. Sin embargo, la poca disposición por acrecentar sus saberes responde en un sentido a un modelo de regulación laboral que para ellos marcó un “antes y después” de sus vidas laborales. El “antes” refiere a sus primeras décadas en el oficio de la soldadura en el que experimentaron una menor competencia, mejor remuneración salarial y estabilidad en el empleo, lo que motivaba a mantenerse, aprender y dominar el oficio sin plantearse la posibilidad de adquirir otros conocimientos del sector a través de la educación formal.

El “después” remite al inicio del siglo XXI, que si bien no explica un proceso dicotómico o de ruptura tangible sobre el sector petrolero en la región o las trayectorias de ambos trabajadores; si plantea la profundización de un modelo de flexibilización laboral, precarización del empleo y los salarios, que marcaría una transformación gradual en sus itinerarios mostrando síntomas hacia una movilidad ascendente y como se plantea en una situación de riesgo.

Un punto que resaltar es que a diferencia de los profesionistas que se han alineado a un régimen contractual de confianza, los obreros generales y especializados se han enmarcado en la gestión y control de los puestos de trabajo por parte de los sindicatos corporativos a través de una política colaboracionista con el sector gobierno y empresarial. Desde esta lógica, en el caso de PEMEX los trabajadores operativos preservan la protección del STPRM mientras que los trabajadores de compañías privadas se

han habituado a los contratos de protección patronal, un mayor disciplinamiento laboral y la desprotección sindical, al igual de la precarización en las condiciones generales de trabajo y la irrupción de su antigüedad laboral.

Al reflexionar sobre las valoraciones positivas que han permeado en cada trayectoria. En el caso de Miguel manifiesta que, si bien es cierto que los salarios en la industria petrolera han disminuido de forma importante en los últimos lustros. Además de que los periodos de desempleo en las entidades petroleras del sur de México se han prolongado; señala que este oficio en el ramo petrolero le ha permitido conocer distintos lugares del país, hacer una red de amigos y mantener la economía familiar por muchos años. A esto agrega que a pesar de que su jubilación se contempla como insuficiente en términos económicos es un motivo de orgullo y un producto de sus diversos trabajos de soldadura realizados en su vida.

De igual forma, Miguel alude a elementos que abogan más a la continuidad de un legado familiar y sentido identitario, dado que, así como su padre le heredó los conocimientos del oficio de la herrería y la soldadura, ahora él lo hace con su hijo y un sobrino. Además, apunta que unas de las ventajas del oficio de la soldadura están en su capacidad de rencauzar sus saberes más allá del empleo petrolero, sino además en diversas ramas productivas o por cuenta propia.

En relación con las valoraciones negativas, ambos trabajadores coinciden sobre la pesada carga física que constituye esta actividad y los síntomas de cansancio que ya comienzan a presentarse debido a que ambos trabajadores se acercan a los sesenta años de edad y que gran parte de su vida han trabajado. En tanto, aunque Miguel valora positivamente las primeras dos décadas (1980-2000) de su vida laboral y en su segunda etapa (2000-2020) considera que el empleo en el sector petrolero es la opción más viable en términos económicos en comparación con otros empleos o trabajos por cuenta propia; enfatiza que no ve posibilidades que en un corto plazo para que las condiciones salariales y contractuales vayan a mejorar.

Respecto a Carlos, éste asume una posición similar dado que no contempla que la calidad del empleo mejore en el mediano y largo plazo, sino que incluso pueda precarizarse aún más debido a que los sindicatos tradicionales y los esquemas de flexibilización sindical que siguen vigentes en el gobierno de López Obrador. En esta línea y a pesar de que los dos trabajadores manifiestan la intención de continuar sus trayectorias laborales en la industria petrolera también resaltan posturas más orientadas a la resignación de las circunstancias del empleo eventual y la precarización salarial, lo que responde a un escenario caracterizado por una tendencia negativa en los niveles de ocupación en la región comparados con la dinámica a nivel nacional.

Otro elemento que expone una perspectiva negativa sobre las condiciones de trabajo y el futuro de sus trayectorias en el sector remite a que la construcción de las redes de apoyo basadas en su cercanía con supervisores, operadores sindicales (gestores) y reclutadores de compañías; que en la actualidad comienzan a debilitarse causada por la jubilación de los supervisores, la desaparición de las compañías de servicios y una política de contratación que prioriza a los jóvenes en áreas de trabajo de corte más físico y operativo.

De igual forma, la fragmentación sindical en la región y cuyos grupos que cuentan con sus propias bases de trabajadores y una delimitación territorial han excluido y limitado la participación de otros petroleros mermando las posibilidades de empleo en sus áreas especializadas. A esta situación, se agrega a la edad de ambos trabajadores y el proceso de polarización de sus saberes que es comparado con aquellos soldadores que poseen una mayor experiencia y conocimiento en nuevas técnicas y el manejo de equipos más sofisticados de punta.

Las expectativas y recursos de Carlos y Miguel sobre el mercado de trabajo y sus trayectorias laborales manifiestan como parte de sus fortalezas la experiencia en el oficio de la soldadura y una red de contactos que, aunque se debilita sigue siendo un factor relevante para su empleabilidad. En contrasentido, una de las debilidades se asocia a los periodos

de desempleo que se experimenta la región y las irrupciones cotidianas en sus trayectorias en las dos últimas décadas.

Dicha narrativa toma peso dado a que estos testimonios se obtienen en un contexto en el que ambos trabajadores se resguardan debajo de un árbol en temperaturas que oscilan alrededor de los cuarenta grados centígrados y que esperan ser llamados por el encargado de la CTM para obtener un empleo en una compañía petrolera china, en la zona de Dos Bocas. Situación que señalan se ha convertido más frecuente en la última década, por lo que han considerado la jubilación por cesantía o vejez, como una vía más viable ante la precariedad del empleo y la percepción de un proceso de desvalorización y obsolescencia del oficio en el ramo petrolero.

Otra experiencia laboral remite a Cristian Hernández de 38 años (Tabla 18), el cual es un técnico ambiental que actualmente trabaja en PEMEX con el estatus de transitorio y cuyo recorrido laboral ha oscilado entre el sector privado y público en los últimos 14 años. La trayectoria de Cristian expone elementos que lo sitúan en una condición de precariedad ascendente e inestabilidad en empleo en los últimos años. A los 24 años de edad, Cristian ingresaría a su primer empleo como auxiliar general en una compañía de servicios en el estado de Veracruz. Sus motivaciones para ingresar al sector petrolero refieren a la recomendación de un tío originario de Veracruz que para ese entonces laboraba en PEMEX.

Tabla 18.
Cristian Hernández

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de trayectoria
Cristian Hernández	38 años (Veracruz)	Técnico Ambiental	PEMEX (Transitorio)	14 años	Descenso y situación de riesgo

Ante la imposibilidad de acceder a PEMEX debido a que sus primos ingresaron primero a la empresa su decisión se orientó en estudiar una carrera técnica mientras se abría la posibilidad de acceder algún puesto. Sin embargo, posterior a la terminación de su carrera en Minatitlán, Veracruz, las posibilidades se vieron acotadas dado que las redes sindicales creadas por su tío fueron desarticuladas por razones políticas. Por lo cual, su primer empleo se desarrolló en una compañía de servicios locales, en donde realizó trabajos de mantenimiento esperando la oportunidad de ejercer su carrera en la misma compañía, lo que no llegaría y motivaría su salida.

La imposibilidad de acceder a PEMEX como trabajador de planta si bien respondió al debilitamiento de las redes sindicales de su familia en la región veracruzana también implicó un contexto de crisis en los arreglos corporativos entre el Estado, el STPRM y la empresa que facilitaron la creación de la “familia petrolera” y un mayor número de trabajadores transitorios (eventuales). Para 2008, a partir de la intervención de su padre encontró empleo como técnico ambiental en la compañía de servicios “Cotemar” en el estado de Campeche, lo cual mejoraría sus ingresos y prestaciones, pero el principal atractivo se enmarcaría en la oportunidad de poner en práctica sus estudios. En este empleo sus actividades se basarían en generar programas de impacto ambiental a través de análisis de la mediación del ruido, estudios del agua y los posibles riesgos en los perímetros marcados en torno a las plataformas y las zonas de exploración y producción de los pozos.

El cambio de residencia de Veracruz a Campeche no implicó un compromiso mayor dado que Cristian apunta la autosuficiencia económica de su familia y la vocación por movilizarse en los distintos estados de la República mexicana por oportunidades de empleo desde la época de su abuelo. Este primer empleo constituyó un proceso de aprendizaje debido a que considera que su formación educativa no cubría en ese entonces con las necesidades laborales que requería la compañía.

Cristian Hernández narra como Cotemar significó su “escuela en la práctica”, pero a su vez marcó una realidad alejada a la narrativa de su

tío respecto a los beneficios salariales y contractuales de PEMEX. Desde esta perspectiva, las diferencias que señala están en las largas jornadas de trabajo y la ausencia de los días de descanso, especialmente lo que denomina como “trucos” que implementan las empresas privadas para no preservar la antigüedad de los trabajadores al “finiquitarlos” cada seis meses para volverlo a recontratar.

A su vez, afirma que en el sector petrolero existe una cultura que criminaliza las inconformidades de los trabajadores, dado que a partir de su experiencia señala que cuando percibió por segunda vez la interrupción de su contrato de trabajo, éste decidió exigir el respeto a su antigüedad con la oficina de recursos humanos. Por lo que si bien se respetó la antigüedad a través de una adenda también implicó el inicio de un acoso laboral al mandarlo a los turnos nocturnos y entrar constantemente en discusiones sobre el incumplimiento de pagos de las horas extras:

La primera vez que vi que cambiaron el contrato con una razón social diferente no le di importancia, ya la segunda vez, después de platicar con los compañeros, uno dice que esto no estaba bien (...) Todos estaban muy “salsas” (valientes) para reclamar, pero a la hora sólo yo y dos amigos nos inconformamos (...) Te decían que si no firmabas pues ya no estabas con la empresa, pero lo que les dijimos que no había problema por firmar con otra razón social, sino que hicieran valer la antigüedad (...) Para esto, anexaron una hoja al contrato que especificaba la fecha de ingreso por lo que no perdía mi antigüedad, pero esto después nos trajo problemas con los jefes que me mandaron a los turnos nocturnos y los pagos de las horas extras eran un problema cada día de pago (Cristian Hernández, Técnico Ambiental, Paraíso, 2019).

Desde esta experiencia, Cristian presentan elementos que definen su periodo en Cotemar como una trayectoria de aprendizaje y adaptación, en la cual resalta los aspectos positivos alrededor de la capacitación en sistemas de seguridad ambiental e industria, además de los procesos en los trámites administrativos y las normas ambientales en el sector. A su

vez, señala la disyuntiva de los factores negativos caracterizados por una presión constante para cumplir en los tiempos definidos los proyectos, extender las jornadas de trabajo que en algunos casos llegaron a 36 horas y a pesar de que se mantenían sueldos “competitivos” a diferencia de otras compañías estaba normalmente presente el incumplimiento de los pagos de las horas extras.

A esto se sumaba la violación de los contratos de trabajo generado por la renovación constante y con distintas razones sociales que afectaban la antigüedad o la posibilidad de establecer una demanda en el futuro. Asimismo, señala los limitados márgenes que permitieran la creación de un sindicato, debido a que algunos trabajadores estaban afiliados por el régimen de confianza, otros por el “sindicato metalúrgico”, de la “construcción” y el “transporte”, lo que para Cristian significó la imposibilidad de unificar a los trabajadores a través de un solo sindicato.

El modelo de flexibilización laboral enmarcado en el régimen de subcontratación ha situado a los trabajadores incapacitados de organizarse en un solo marco empresarial. A esta situación se ha establecido relaciones individuales de trabajo que fragmentan el colectivo y facilitan la violación a los derechos laborales. A estas problemáticas, un factor que resalta en la narrativa de Cristian remite a las limitadas expectativas de crecimiento en la empresa y una cultura laboral vertical que limitaba la participación de los trabajadores operativos y mandos medios. Por lo que para 2014, decidió salir de la compañía previo acuerdo con una consultoría ambiental en la región tabasqueña para cumplir las mismas funciones de técnico ambiental. Sin embargo, este cambio representó un momento de ruptura dado que la consultoría (Tecnologías Ambientales) si bien ofrecía mejores condiciones salariales y oportunidades de crecimiento una de sus desventajas estaba en que los contratos se sujetaban a proyectos por tiempo u obra determinada con PEMEX. Además, que a la larga descubriría la insolvencia financiera de la empresa en comparación con la capacidad económica de Cotemar:

Al salir de Campeche la idea era crecer en la consultoría porque era más pequeña lo que te daba la oportunidad de dejarte ver (conocimientos) (...) En un principio, lo más positivo es que el ambiente laboral siempre fue más cordial y la comunicación era más sencilla porque no pasábamos de 25 personas en todas las áreas de trabajo (...) La motivación era grande porque no sólo la consultoría tenía las certificaciones ambientales que se requieren, sino también nos pagaban las certificaciones como la ISO14001 o la línea base de “ASEA” (...) El problema es que toda esta preparación significaba que subieran los ingresos, lo que pasaba es que la consultoría vivió al límite del presupuesto de PEMEX (contraprestación) y cuando ya no hubo dinero pues nos tocaba descansar o correr gente (...) La diferencia es que mientras la consultoría obtenía los contratos sin “mordidas” en Cotemar se sabe que antes “no era nada cuando inició en los ochenta” sino fue hasta que llegaron los gobiernos del PAN que les dieron contratos por “todos lados” (Cristian Hernández, Técnico Ambiental, Paraíso, 2019).

El crecimiento de las credenciales profesionales a través de las certificaciones no ha implicado una movilidad ascendente en la trayectoria de Cristian, sino de forma inversa ha representado una orientación descendente. Dicha situación refiere a que es desde su salida de la consultoría a finales del 2016, derivado de una decisión unilateral de la empresa por liquidar su relación laboral, ha permeado una situación negativa, en la cual, que a pesar de estar en PEMEX como trabajador transitorio su estabilidad en el empleo depende la oferta de trabajo en los proyectos de la empresa, las vacaciones de los trabajadores de base y su relación con el STPRM.

Al igual como se analizó sobre las condiciones de los trabajadores transitorios al interior de PEMEX, la experiencia de Cristian es similar respecto a la dificultad de obtener la planta definitiva y externar la frágil estabilidad en el empleo. La trayectoria de Cristian expone que si bien está dentro del mercado interno de PEMEX y presenta mayores ventajas salariales y contractuales en comparación con otras compañías situadas

en el mercado externo; no está exento de estar en la base de la pirámide laboral de PEMEX.

Desde el 2016, cuando ingresa a PEMEX tras la recomendación de un familiar con un ingeniero con muchos años en la empresa, Cristian narra que se ha interrumpido su trabajo en cuatro ocasiones. Asimismo, matiza que, aunque en los periodos que le ha tocado trabajar percibe un salario superior a la consultoría y es menos demandante en cuestión de intensidad física y presiones, sin embargo, siempre está presente que sus periodos en la empresa serán cortos y que no se tiene una fecha clara para reingresar.

Otro aspecto, es que al analizar la trayectoria de Cristian se presentan una paradoja respecto a que ha mantenido una movilidad ascendente en términos salariales desde su inicio en la compañía de servicios en Veracruz, su periodo en Campeche (Cotemar), al igual que en Tabasco durante su estancia en la consultoría ambiental y su actual empleo en PEMEX. Sin embargo, paralelamente refleja una movilidad descendente en torno a la estabilidad en el empleo y la posibilidad de desarrollar una trayectoria de empresa. En este escenario, surge por parte de Cristian la voluntad de salir del sector petrolero en un corto plazo para emprender otros proyectos que no necesariamente se encuadren en el empleo ligado a los hidrocarburos:

Aunque tengo familiares en PEMEX veo difícil conseguir la plaza, me dicen, lo que debo hacer es pagar por una ficha o esperar que, si López Obrador cumple la promesa de otorgar la planta a todos los trabajadores transitorios como lo dijo en Campeche y después en Tabasco, pero lo veo complicado (...) En estos años he meditado que tal es el momento de buscar opciones que me hagan más autosuficiente o estable. En un momento pensé en poner mi pequeña consultoría con un par de amigos, pero no somos tan autosuficientes económicamente para cubrir los gastos de arranque y tampoco me gustaría depender tanto de PEMEX sino ya ver otras opciones en el corto plazo (Cristian Hernández, Técnico Ambiental, Paraíso, 2019).

Al indagar sobre la trayectoria de Cristian con relación a las posibilidades y voluntad de acrecentar su nivel de cualificación a través de una ingeniería asociada al ramo, la realización de cursos de capacitación, obtención de certificaciones o el aprendizaje de un idioma extranjero señala que uno de sus factores que ha limitado su crecimiento deriva de la poca estabilidad laboral a lo largo de sus catorce años en el sector petrolero. Otro punto remite a que parte de su aprendizaje y la obtención de ciertas credenciales (certificaciones) que a la par de la experiencia en distintos centros productivos en zonas marinas y terrestres no constituyó una movilidad ascendente en aspectos de estabilidad y carrera.

Un elemento que resaltar es que, si bien su familia ampliada se han enmarcado una cultura política ligada al PRI y la “defensa de PEMEX” en el estado de Veracruz y Tabasco, él ha sido renuente en apoyar a este partido y recurrir a los mecanismos “tradicionales” como la compra de fichas o la “talacha” con el STPRM, que le permita conseguir la planta en PEMEX. Asimismo, su postura alrededor de PEMEX es ambigua porque señala que es la “madre de la corrupción”, sin embargo, considera que las compañías privadas y los negocios de los políticos ha sido parte de la descomposición de la empresa.

Situación que a partir de su experiencia de catorce años en que su trayectoria ha sido oscilante entre el bienestar salarial, la escasa estabilidad en el empleo y las pocas oportunidades para desarrollar una carrera de empresa que pone como una posibilidad latente el abandono en su profesión en la industria petrolera en un corto plazo a pesar de tener el conocimiento de que Tabasco es la región con más yacimientos activos del país y del sureste mexicano en las zonas terrestres.

Trayectorias rotas

Otro tipo de itinerario laboral refiere a la tipología de las trayectorias desvinculadas que expone la historia laboral de trabajadores petroleros que, por decisión propia, por verse incapacitados o por razones de peso, abandonaron su profesión en la industria de los hidrocarburos. Para su análisis se muestran las diversas circunstancias o motivos que derivaron

en la desvinculación de sus trayectorias en el sector y los efectos en la esfera profesional, económica, familiar y emocional (Ransón, 2001).

A diferencia de otras tipologías esta trayectoria suele enmarcarse en una narrativa que presenta una valoración negativa del sector que paralelamente resalta menos elementos positivos. Por lo que se presentan dos trayectorias. La primera trazada alrededor de un ex trabajador de PEMEX que por un accidente en una planta de procesamiento de gas obtuvo la pensión por incapacidad. La otra trayectoria remite a un ex trabajador de compañías privadas que laboró por diez años en plataformas marinas en la región de Tabasco y Campeche.

La primera trayectoria remite a José Santa María (Tabla 19), originario de Tabasco y perteneciente a una tercera generación de trabajadores petroleros en PEMEX, que a través de la “herencia de la plaza” logró acceder a la empresa en 1980. Su interés por incursionar en la industria petrolera surge de un proceso de aprendizaje desde los 16 años de edad, dado que a los hijos de los trabajadores se les permitió ir de forma periódica a aprender actividades básicas u oficios sin la obligación de “quedarse” definitivamente, sino de regresar de forma periódica hasta tomar la decisión de permanecer en la empresa.

Tabla 19.
José Santa María

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de trayectoria
José Santa María	S/D Tabasco	Instrumentalista de gas	PEMEX (Pensionado por accidente)	10 años	Desvinculadas

Su etapa de trabajador transitorio a empleado de planta se dio en un periodo muy corto lo que le permitió en los dos primeros años conocer los beneficios contractuales de los trabajadores de planta y la estabilidad laboral. Sus primeros trabajos en la empresa se desarrollaron en activi-

dades básicas como auxiliar general en los campos de producción de la zona de Cactus y Fortuna Nacional para posteriormente realizar actividades en la planta de procesamiento de gas en Ciudad Pemex. Y aunque señala que las capacitaciones para ese entonces no tenían la formalidad y metodología como en la actualidad, contrasta que el aprendizaje era paulatino lo que posibilitaba una mayor comprensión de las funciones y actividades:

Por ejemplo, nosotros en Tabasco, donde está el petróleo y el gas desde hace tiempo, el conocimiento se transmitía desde la familia, es decir en las conversaciones en las que alguien decía, no pues tal día sucedió algo en la planta y así todos sabíamos de que se estaba hablando. Desde niños teníamos una pequeña noción de lo que era el trabajo y es algo que se dio de generación en generación. En mi caso, por ejemplo, fue desde lo básico y fui aprendiendo poco a poco (...) Al principio entré con mi libreta y los compañeros te iban explicando un poco del proceso y ya después los ingenieros te hacían una prueba para ver si estás apto para hacer ciertas actividades que a la larga te permitían subir de categorías (José Santa María, Instrumentalista de Gas, Ciudad Pemex, 2019).

La trayectoria de José se estructuró bajo el modelo de la cualificación cuyos mecanismos de movilidad por medio del escalafón por antigüedad y la estructura de los puestos de trabajos basados en la empresa integrada, le permitió establecer un crecimiento paulatino a través de las distintas categorías. Al ingresar a PEMEX con estudios de secundaria es en un lapso de 11 años que creció como instrumentalista de gas y petróleo. Así, sus funciones pasaron de abrir zanjas en los campamentos petroleros, distribuir materiales y herramientas, para después aprender un conjunto de actividades orientadas alrededor de las instalaciones eléctricas, la lectura de diagramas, la medición de flujos y el manejo de sólidos (gas y petróleo).

El aprendizaje y ascenso de categorías implicó una mejora salarial y una vida laboral estructurada en la empresa y la comunidad (Ciudad

Pemex), al igual que el trabajo petrolero constituyó un elemento simbólico y económico que hasta la actualidad marca una diferencia entre la población, dado que se refleja la capacidad de consumo y estilo de vida de los trabajadores de PEMEX en comparación de las condiciones más precarias del resto de la población. José Santa María narra que la red de familiares al interior de la empresa permitió un mejoramiento en la calidad de vida que era superior al resto de la población, al igual de crear un sentido de orgullo e identidad colectiva entorno a PEMEX, pero que a la vez construyó cierta “soberbia” y patrones de consumo que no respondían a los salarios de algunos trabajadores:

Los primos, tíos, hermanos y hasta los padrinos ya estaban en la empresa, pero resulta que unos inteligentes pusieron sus negocios y otros, yo pienso que fueron o “pecaron de soberbios” al comprar coches, ropa y joyas sin realmente necesitarlo (...) La gente de Ciudad Pemex no quiere a los petroleros por soberbios, pero hay otros que en alguna medida han ayudado y se han ganado la gracia de la gente al participar en actividades de la comunidad (José Santa María, Instrumentalista de Gas, Ciudad Pemex, 2019).

Las valoraciones sobre su experiencia en PEMEX se presentan dos posturas que resaltan, por un lado, el reconocimiento del sistema interno de carrera profesional que ha permitido el crecimiento de miles de trabajadores y ha posicionado al petrolero de PEMEX, como aquel trabajador que tienen más habilidades y conocimientos en la región. En tanto, desde una perspectiva más crítica José apunta sobre la existencia de un “sistema o cultura laboral” fomentada por el sindicato petrolero y la gerencia que ha limitado la productividad de la empresa y ha incentivado la creación de un sistema marcado por la “pasividad entre los trabajadores”, lo que ha debilitado el crecimiento en la empresa y la capacidad de competencia de PEMEX en el mercado internacional:

PEMEX es una empresa buena para el que quiere trabajar, un cuñado era transitorio y su jefe le prometió que si no faltaba y le echaba ganas le daría el

“visto bueno” y en pocos meses se le dio la base y ahora da cursos de capacitación como ingeniero en la planta de Nuevo PEMEX. Se necesita mucha responsabilidad en el departamento que trabajes y deseos de aprender, es por eso que hay trabajadores de planta que no quieren subir de categoría porque les da flojera o porque saben que no van a aprobar el examen (...) El sindicato y la empresa promovían “cosas”, como para poner un ejemplo, “había una piedra que dos trabajadores las tenían que mover, pero esos dos después se convirtieron en 4 y así sucesivamente y ¿te platico quién terminaba moviendo la piedra? pues los trabajadores transitorios o de compañías privadas (José Santa María, Instrumentalista de Gas, Ciudad Pemex, 2019).

Respecto a los momentos más importantes que definieron su trayectoria refiere a su accidente ocurrido en 1990, en la planta de procesamiento de gas en Ciudad Pemex. Este acontecimiento tuvo como consecuencia la mutilación de una de sus extremidades y su salida de PEMEX obteniendo la pensión por incapacidad. Según el testimonio de José Santa María dicho accidente sucede en un contexto en que las medidas y protocolos de seguridad no eran los más estrictos como en la actualidad. Esta situación que junto a la pérdida del empleo tuvo efectos negativos desde un esfera emocional, económica y profesional.

A pesar de que José Santa María recibió por parte de la empresa la rehabilitación física nunca recibió el apoyo psicológico de algún especialista. En este sentido, los efectos psicológicos no sólo se redujeron a la pérdida de una extremidad física, sino a la desestructuración de un proyecto de vida asentado en la empresa cuya estabilidad en la década de los noventa prometía una carrera laboral estable y ascendente, al igual de una jubilación superior al grueso de la población:

Quedando afuera de PEMEX por el motivo de mi accidente había un sentimiento de resignación porque era consciente que pude haber muerto y no sólo el haber perdido el brazo (...) A los siguientes meses de cobrar la liquidación empecé a tener problemas de alcoholismo porque en ese mo-

mento pensaba que la vida había terminado. Solicité a la empresa que también me apoyaran con el psicólogo, pero para entonces no había esa prestación en el contrato colectivo. Fue hasta que mi familia pagó parte de las terapias que empecé a mejorar en mi vida y las relaciones personales con los que fueron mis compañeros de trabajo y de la comunidad (José Santa María, Instrumentalista de Gas, Ciudad Pemex, 2019).

En términos económicos, la ruptura de su trayectoria significó la imposibilidad de acceder a un mejor salario a través del escalafón por antigüedad o el mecanismo de ascenso por designación (visto bueno), lo cual era contemplado en sus expectativas a mediano y largo plazo. A pesar de que su jubilación por discapacidad le ha permitido resolver sus necesidades económicas, el sentimiento de frustración e inconformidad permea sobre José Santa María, debido a que su liquidación fue del 70% y no correspondiente al 100% al ser un accidente de trabajo.

Esta situación lo motivó a interponer una demanda contra PEMEX centrada en obtener el 100% de la pensión por discapacidad, recibir los pagos retroactivos y los gastos realizados en el proceso de litigio. Otro elemento de carácter emocional implicó la disolución simbólica de su “poder” como trabajador petrolero, lo que modificó los patrones de consumo de la familia, que, asociado a la desaparición o debilitamiento de su figura como único proveedor, incidió en el surgimiento de conflictos internos que se agudizaron en los siguientes meses posterior al accidente.

Las consecuencias profesionales de la pérdida de su empleo y su condición física derivada del accidente constituyeron un punto de quiebre en su trayectoria. En este aspecto, después del proceso de recuperación física-emocional y establecer contacto con la red de conocidos del sector petrolero para obtener un empleo, los resultados fueron limitados en un principio:

Pasaron tres o cuatro años para decidir regresar al mundo del petróleo y nadie me quiso contratar por mi situación (incapacidad). Sabía que no iba a

ser de inmediato y que por mi cuestión legal (pensionado por incapacidad) era difícil que alguien lo hiciera, pero todos sabemos en el mundo del petróleo que hay varias maneras de conseguir trabajo sin que haya un contrato de por medio. Mis amigos no me sirvieron mucho, pero después un compañero me invitó a trabajar a la planta de Salamanca (Guanajuato) y ahí me dediqué a la supervisión de válvulas y lecturas de medidores. El trabajo me sirvió mucho emocionalmente, pero fue un periodo de 8 meses y después decidí regresar a Tabasco para ya nunca regresar al petróleo, ahora me dedico a dar asesoría en un centro de rehabilitación y dar clases de futbol a niños (José Santa María, Instrumentalista de Gas, Ciudad Pemex, 2019).

Por su parte, al orientar la reflexión sobre su valoración en torno a su trayectoria y la actividad petrolera manifiesta un posicionamiento más negativo que positivo. Tal situación se fundamenta desde su narrativa por la poca solidaridad que ha existido en PEMEX y particularmente en el STPRM. De igual forma, existe un reproche al incumplimiento de las leyes laborales en PEMEX, la corrupción del Sindicato Petrolero y el desmantelamiento de la empresa en las últimas dos décadas. Y aunque señala que su reivindicación jurídica es un “pequeño acto” ante la corrupción que existe en la empresa petrolera, considera que es un acto político que dignifica a los trabajadores y su misma trayectoria laboral.

Otra trayectoria desvinculada refiere a la de Javier Gutiérrez (Tabla 20) cuya profesión es de técnico en perforación y cuenta con 14 años de antigüedad y 44 años de edad. Siendo originario de Tabasco se motivó a estudiar una carrera técnica en perforación en esta entidad. A pesar de que Javier cuenta con una red de familiares en la empresa pública, es tras los recortes de personal en los últimos años y el crecimiento de trabajadores transitorios en PEMEX que su mirada se centró en laborar en una compañía privada.

Tabla 20.
Javier Gutiérrez

Nombre	Edad /Origen	Profesión	Empresa/ Institución	Antigüedad en el sector	Tipo de Trayectoria
Javier Gutiérrez	44 años Tabasco	Técnico de Perforación	Azul Mares	14 años	Desvinculadas

Al terminar su carrera en 2002, Javier desarrolló su primer empleo en una empresa tabasqueña dedica a la perforación de pozos terrestre, para la cual, laboró durante tres años. Posteriormente tras no encontrar mejores oportunidades laborales en Tabasco, se enmarcó en la búsqueda de empleo en el estado de Campeche que para ese entonces representaba una mayor oportunidad de ingresos en las zonas de exploración y explotación marina.

Tras el respaldo de sus compañeros de la carrera que le proporcionaron hospedaje durante casi 15 días en Ciudad del Carmen y después de varios intentos fue que encontró empleo en una empresa mexicana llamada Azul Mares en 2005, empresa para la cual laboró hasta 2016. El primer año de Javier en Ciudad del Carmen representó un punto de inestabilidad laboral que se caracterizó a lo largo de su trayectoria. Aunque su contratación fue permanente fue a finales de año que la empresa decidió unilateralmente hacer un paro técnico de 2 meses sin goce de sueldo:

Desde el inicio en Ciudad del Carmen todo fue muy volátil. El salario que empecé a recibir fue mucho más alto del que recibía en Tabasco, porque lo que ganas en la perforación terrestres no se compara con lo que ganas en “aguas arriba” (plataforma marina) (...) Cuando me contrataron el precio del barril estaba por las nubes, ahí por arriba de los 100 dólares, pero en pocos meses fue bajando hasta llegar hasta casi los 30 dólares (...) Fue en este momento que la empresa decidió descansarnos un par de meses sin goce de sueldo (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Para Javier esta experiencia constituyó desde muy temprano en su trayectoria una serie de interrupciones marcadas por un mercado laboral caracterizado por ser inestable derivado de la dinámica en los precios internacionales de los hidrocarburos. A pesar de esta mala experiencia en la breve trayectoria de Javier, éste apunta que su empleo en Azul Mares representó el primer salario que le permitió gastar en necesidades básicas, gustos personales y ahorro para el futuro. Esta posibilidad también trajo distintas problemáticas en su vida personal, dado que su salario alrededor de los 25 mil pesos mensuales y los catorce días de descanso continuos implicó para Javier demasiado tiempo libre que en ocasiones según indica se manifestaba en alcoholismo o consumo de drogas:

Después de catorce días de estar allá arriba cuando “bajas a tierra” te quieres comer el mundo. Hay un estrés acumulado del trabajo y aislamiento de tantos días (...) Te vas con los amigos y las chicas saben que si eres de plataforma tienes dinero para gastar en tus “gustitos” (...) En las primeras quincenas recuerdo que eran días de mucha “bulla” que te llevaban a reflexionar si tanta bulla vale la pena para tu vida y los propósitos de Dios (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Más de allá de las ventajas salariales en comparación con otros empleos incluso dentro del mismo sector petrolero se señala que la carga de trabajo tras catorce días laborales seguidos es más intensa respecto a la perforación terrestre. Asimismo, apunta que la estancia de catorce días continuos “no es para todas las personas” tanto en términos físicos y psicológicos. En este sentido, Javier describe que sus primeros tres años en perforación terrestre es una actividad con fuerte intensidad física, pero considera que el trabajo en plataformas marinas es extenuante.

Las complejidades del trabajo en plataformas marinas pasan primeramente por largas jornadas de trabajo de catorce días laborables y catorce días de descanso. La transición de Javier de su primer trabajo en Tabasco a su empleo en Ciudad del Carmen representó una mejora en sus condiciones económicas, pero a la vez implicó un distanciamiento físico y

afectivo de sus amigos y familia. Además de experimentar un proceso de adaptación más lento respecto a sus funciones laborales y requerimientos en seguridad industrial. Ingresando como ayudante de perforación marina (ATP) su primera experiencia se basó en diferenciar la gran diversidad de categorías laborales en cada nivel de la plataforma y los reducidos espacios físicos para realizar sus diversas actividades laborales. Asimismo, según testimonios de trabajadores entre esta el relato de Javier, en el que se señala que en las plataformas marinas se suele existir una mayor presión por parte de los supervisores para controlar y mantener la producción de los pozos. Dicha situación se explica porque los gastos en exploración y explotación que junto a la adquisición o renta de equipos normalmente son más costosos en las zonas marinas en comparación a los utilizados en la perforación terrestre:

Desde un principio te hacen saber que las diferencias entre la perforación marina y terrestres, primero te dicen que la cantidad de “lodos” (mezcla entre agua y tierra, entre otros componentes químicos) es más grande en zonas marinas que terrestres. También te avisan que para extraer el aceite es un periodo de tiempo más largo y caro para las empresas, es por eso que vienen muchos gringos, chinos, noruegos y franceses a trabajar con sus tecnologías (...) Aunque en la boca del pozo terrestre también existe una presión por parte de los encargados, en las plataformas marinas siempre están presionando y monitoreando para que no se llegue a taponar el pozo (...) Te presionan tanto que en momentos te señalan que perder el pozo nos puede representar perder nuestro trabajo (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Otro de los puntos relevantes que caracterizan el ambiente laboral de las plataformas marinas es que al menos que sea por un accidente industrial o una situación extrema de salud en los trabajadores puedan salir de la plataforma, pero, si no es el caso deben mantenerse los catorce días en su plataforma asignada. Tal situación implica que para los trabajadores que tienen algún problema personal, familiar o de otro tipo, no

puedan regresar durante estos días. Esta situación ha generado ansiedad, estrés, depresión y falta de concentración en los trabajadores que en los momentos se ha reflejado en accidentes laborales (Camarena, 2018).

Aunque los primeros meses en Ciudad de del Carmen representó para Javier de forma muy temprana un paro de laborales sin goce de sueldo, contrasta que antes y después de ese momento le permitió tomar varios cursos ligados a temas de seguridad y cuidado personal. Entre esta capacitación resalta el curso de supervivencia para obtener una “libreta de mar” cuya certificación avala como persona apta para nadar en situaciones de contingencia y proporcionar primeros auxilios. Otro curso refiere a temas relacionados al uso de equipos de incendios, salidas de emergencia y manejo de “crisis”. Por lo que estos cursos constituyen un fortalecimiento para Javier en torno a sus conocimientos y credenciales profesionales en su trayectoria.

El tema de la precarización del salario no constituyó para Javier un tema significativo debido a que en la mayor parte de su trayectoria mantuvo cierta estabilidad en sus ingresos. Sin embargo, apunta que los salarios han sido “castigados” desde hace más de una década. Ejemplificando que compañeros que realizan las mismas actividades, como ayudante de perforación u operador de un centro de producción, en ocasiones ganan entre 10 o 12 mil pesos menos:

La cosa más positiva aquí arriba es que los sueldos son tres veces más altos que en tierra, pero en la última década han sido muy castigados (...) Es verdad que los sueldos no son muy parecidos porque existe el superintendente de PEMEX que gana hasta 130 mil pesos mensuales y está aquel que sólo gana unos 10 mil pesos (...) Más allá de tener más estudios y experiencia, el riesgo es para todos, por eso creo que no es justo tanta desnivelación en los sueldos (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Aunque el salario no fue un tema sustancial en la trayectoria de catorce años para Javier un punto que resalta en su narrativa es la precarización en las condiciones laborales. En este sentido, señala que durante

los primeros años en plataformas marinas los traslados desde los puntos de salida terrestres a las plataformas se daban por helicóptero, lo que beneficiaba su descanso y tiempo de traslado. Pero, tras los recortes presupuestales en PEMEX y compañías privadas es que los traslados aéreos se han limitado a gerentes o cuadrillas de auxilio. Por su parte, el grueso de los trabajadores se moviliza en botes o barcazas cuyos traslados en ocasiones pueden ser de 5 a 8 horas según la distancia y las condiciones climáticas. A esto se suma a que las barcazas en ocasiones no cuentan con las condiciones adecuadas como sanitarios limpios o asientos cómodos para viajes largos.

Un punto negativo en la trayectoria de Javier se centra como otros entrevistados en la marcada diferenciación en las condiciones salariales, contractuales y laborales entre los trabajadores de PEMEX, compañías petroleras y servicios, entre los cuales exhiben mejores condiciones para los que laboran en PEMEX. Esta situación se enmarca en el modelo de flexibilización laboral que desde su principal pilar basado en la subcontratación no sólo ha precarizado el salario de otros trabajadores fuera del mercado interno de trabajo de PEMEX, sino las condiciones de trabajo sumado aspectos de carácter simbólico que agudizan la precarización (Uribe, 2014).

A pasar de que aquí todos somos iguales en la realidad si somos diferentes, por ejemplo, aquí los amarillos son los de PEMEX y los naranjas somos de compañías. Los amarillos siempre tienen preferencia, tienen muchas cosas que nosotros no tenemos o algunos pueden llegar a ser prepotentes (...) Por ejemplo, un privilegio es que mientras a nosotros nos tienen prohibido el uso de celulares los trabajadores de PEMEX los cargan en todo momento y tienen sus “rinconcitos” para echarse un cigarro tranquilo (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Aunque el tema del uso de celulares o el consumo de cigarro no representa ser tan significativo es un aspecto que evidencia la desigualdad en la aplicación de las normas y el trato preferencial entre unos y otros traba-

jadores. Otro punto de mayor importancia que resalta Javier son las diferencias en los espacios habitacionales que son asignados y distribuidos entre trabajadores de PEMEX y compañías privadas:

Aquí arriba tenemos dormitorios flotantes que están a un lado de la plataforma de producción. En el caso de los trabajadores de PEMEX sus camarotes son individuales que cuentan con televisión, aire acondicionado y baños limpios. A diferencia en las compañías privadas nuestros camarotes son de 12 personas que tienen literas muy estrechas y según su suerte o antigüedad te pueden tocar lugares un poco más decorosos o asquerosos, por los olores que emite la ropa de los compañeros o el uso masivo del baño (...) Cuando en el periódico se sabe cuánto dinero es lo que paga PEMEX a las compañías privadas por los “hoteles flotantes” no te explicas porque están en tan malas condiciones, sino más que por la corrupción que existe (...) El único momento cuando uno se siente “casi igual” es en el comedor que proporciona por igual el servicio a todos los trabajadores sin importar la empresa, la edad, el salario o la antigüedad e incluso cuando por el mal tiempo (razones climáticas) no pueden surtir los alimentos se distribuyen por igual entre todos (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

A la par de la desigualdad en las condiciones laborales otro aspecto de mayor trascendencia en la trayectoria laboral de Javier remite a los temas de seguridad industrial. Durante más de 9 años, Javier trabajó en el área de perforación, pero al pasar por un accidente laboral ocasionado a una distracción propia, lo llevaría a tomar la decisión de salir del área de perforación para entrar a un centro de planeación productiva, el cual requiere más tiempo de oficina. Aunque la experiencia de Javier dicta que cualquier actividad en plataformas marinas es riesgosa y, que a pesar de que los protocolos de seguridad que se han establecido medidas más estrictas, como el Sistema de Seguridad, Salud y Protección Ambiental (SSPA) de PEMEX paralelamente han surgido otros problemas o contradicciones en términos de capacitación del personal, la falta de equipos de seguridad, mantenimiento de las plataformas y recortes presupuestales.

Los recortes presupuestales en PEMEX como parte de un proyecto político encaminado al debilitamiento de la empresa y su privatización, al igual de la corrupción en los distintos niveles de la empresa significó un conjunto de factores que incentivaron la desvinculación de Javier de la actividad petrolera. Además de la precarización de los salarios, los contratos temporales y las limitadas expectativas a futuro de los trabajadores. Los factores individuales y estructurales han convergido para el aumento de accidentes en las plataformas marinas:

Ahora entra y sale personal porque los contratos son por proyectos, es decir eventuales (...) Los compas antes tenían mejor resistencia porque saben que el salario lo valía, pero ahora con los salarios tan castigados no hay el mismo compromiso (...) Hoy los compañeros están muy distraídos y no hay motivación porque no hay estabilidad, creo que eso hay que reconocerlo, hay personas de experiencia que se van retirando y hay muchos “pollos” (jóvenes) que no son tan responsables o no tienen el conocimiento que se necesita (...) Pero también hay mucho estrés en los compas por las presiones que ejerce PEMEX y las compañías, lo que provoca que no estés al 100% o que hagas las cosas a la carrera provocando accidentes (...) También hay compañías que no te dan el equipo adecuado, sabes, hay gente con botas usadas que tienen la suela muy desgastada, eso no te garantiza un mejor agarre y que también son motivo de peligro (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

A esta situación se suma la falta de inversión en el mantenimiento de las plataformas que en algunos casos son rentadas por compañías privadas a PEMEX. La experiencia de Javier apunta que el mantenimiento a las plataformas en ocasiones es cosmético al limitarse a pintar y remachar las estructuras sin implementar cambios profundos en su mantenimiento. En este sentido, Javier narra que la plataforma Abkatún Alfa, para la cual laboró antes de la explosión en 2015 y que dejó siete muertos y en 2016 dos muertos más ya presentaba anomalías en su estructura y mantenimiento (Santana, 2016).

Algunas veces fui a la plataforma Abkatún y uno escuchaba cómo rechinaba la estructura y cómo se miraban oxidadas las tuberías (...) Esta plataforma era de una empresa llamada *Typhoon Offshore* y los trabajadores decían que le cobraban muy bien a PEMEX, pero que no le metían billete para mejorar su estructura. Al final esta plataforma que era flotante para 2016 terminó quebrándose una de sus piernas y en 2015 una tubería estaba corroída por lo que explotó y dejó varios muertos (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Para 2013, un acontecimiento en la trayectoria de Javier representó un punto de partida para valorar su desvinculación de la actividad petrolera, esto debido a que casi le cuesta la vida. Así, Javier señala que a pesar de que existen jefes responsables en temas de seguridad y que se imparten cursos de capacitación no siempre se implementan los protocolos adecuados y los riesgos que implica la fuerza del mar va más allá de las medidas establecidas. En este sentido, Javier narra que el acontecimiento vivido no está lejos de otros testimonios de compañeros que cuentan con menor o mayor antigüedad y que han atravesado por situaciones similares:

En julio del 2013, yo estaba cerca del puerto de Dos Bocas y se dio aviso que teníamos que evacuar la plataforma por contingencia climática (...) En ese momento te das cuenta de que el personal de PEMEX es el primero en bajar, aunque el protocolo dicta que los turnos deben ser por el nivel que te corresponde de la plataforma (...) Ya cuando ves como el cielo gris y los vientos son cada vez más fuertes te entra el nervio de cuando te tocará subirte a la “mandarina” (barco de emergencia). El asunto es cuando nos por fin abordamos la mandarina las olas del mar la movían de forma muy brusca, lo que provocó el vómito de la mayoría de los tripulantes, fue algo asqueroso, pero más fue más un momento de mucha preocupación de lo que pasaría (...) El asunto es que cuando sentimos que la mandarina era más estable alguien abrió la escotilla para ventilar el olor del vomito, pero lo que pasó a los cinco minutos es que entró y nos volteamos. Fue el momento más

difícil de mi vida porque pensé que no íbamos a sobrevivir, pero nos ayudó otro bote más grande que se dio cuenta de lo que había sucedido (Javier Gutiérrez, Técnico en Perforación, Villahermosa, 2020).

Esta experiencia marcó la trayectoria de Javier, sin embargo, su desvinculación del sector petrolero fue hasta mediados del 2014, cuando lo liquidarían después de nueve años de trabajo la compañía Azul Mares. A pesar de que Javier no tomó la decisión de desvincularse del sector posterior al accidente, fue su despido lo que representó el momento idóneo para hacerlo. Aunque Javier cuenta con los conocimientos para reinserirse a la actividad petrolera desde su despido hizo una valoración de no regresar. A pesar de que en el momento de la entrevista su situación laboral y económica no era la más estable señala que su decisión de dejar su profesión es definitiva debido a que le ha generado una mayor estabilidad emocional y física.

A esto se agrega que el futuro del sector petrolero es incierto en México como a nivel mundial debido a las complicaciones técnicas y financieras que representa llegar a pozo cada vez más profundos. Además de que dichas complicaciones financieras consideran que son justificante por parte de las empresas nacionales y extranjeras el reducir los salarios, prestaciones y derechos. Situación que se enmarca en un modelo de regulación que expone el predominio de las empresas subcontratistas y la limitada intervención de las instituciones en materia laboral que respeten y promuevan los derechos laborales.

Finalmente, un aspecto a resaltar sobre los alcances de los conceptos teóricos y metodológicos alrededor de las trayectorias laborales se identificó que en su interpretación se asume que los itinerarios laborales no constituyen historias aisladas o experiencias meramente individuales (Godard, Pries, Muñiz y Hualde), que están en gran medida condicionadas por los cambios estructurales asociados al debilitamiento paulatino de la empresa pública (PEMEX), la caída en la lógica de acumulación y reproducción del capital en la región, al igual de las transformaciones

tecnológicas y los arreglos políticos entre los diversos actores (Boyer, 2014), dando un sentido más amplio para explicar la dinámica del mercado de trabajo en donde se desarrollan las trayectorias.

Otros de los aportes teóricos-metodológicos asociado a la heterogeneidad de las trayectorias laborales es que no sólo responde a las condiciones materiales de trabajo, sino a elementos subjetivos, que analiza el bienestar o precariedad del trabajo más allá de una dimensión económica o instrumental. Esta situación nos mostró a través de las narrativas de los trabajadores y sus distintas trayectorias una serie de reflexiones enmarcadas en torno al sentido del trabajo, valoraciones, fracasos, expectativas, decisiones, estrategias y transformaciones en las condiciones de trabajo y empleo, entre otros aspectos.

Las trayectorias laborales asociadas a la restructuración de los segmentos del mercado de trabajo petrolero plantean desde esta mirada teórica y empírica que los distintos tipos de itinerarios y perfiles profesionales que están mediados por las prácticas e intereses de diversos actores sociales (sindicatos) o en su caso están más ligados a construcción y exigencia de saberes y transformaciones en la organización productiva (tecnologías y cualificación). En este sentido, aunque en las trayectorias analizadas, los saberes o la cualificación juegan un papel clave; en algunos itinerarios tiene un mayor peso el tema sindical o la empresa pública mientras que en otros, el tema de las certificaciones, las reglas del sector privado y la lógica meritocrática toma más relevancia.

Por su parte, la perspectiva teórica sobre los márgenes de acción o la capacidad de agencia de los trabajadores asume una postura que no demerita o sobre valora este aspecto, pero que pone un mayor énfasis en los aspectos estructurales. Desde esta lógica, las narrativas expuestas asumen una concordancia entre las características de las trayectorias, con los contextos históricos que se problematizan.

Conclusiones

A lo largo del texto se problematizó desde una mirada heurística sobre los tres ejes enmarcados en el paradigma productivo regional, los mercados de trabajo y las trayectorias laborales. Esto con el fin de asociar los distintos aspectos de cada eje y así obtener una visión más amplia para los propósitos de la investigación. Los resultados a los objetivos planteados en torno a estos tres ejes exponen un conjunto de reflexiones y respuestas, pero también deja abierta una serie de interrogantes.

Partiendo de las valoraciones y conclusiones desde una perspectiva territorial se observa que la región tabasqueña presenta la continuidad de un modelo de desarrollo basado en el extractivismo y la monoproducción de hidrocarburos, que ha prevalecido más allá de los diversos modelos de regulación energéticos implementados durante el periodo de sustitución de importaciones, el modelo neoliberal y la actual política energética del Gobierno Federal (2018-2024).

Este modelo de enclave representa la continuación de un proceso histórico en que la configuración territorial se asocia a los proyectos del Estado y el mercado relegando los intereses internos de la región y sus comunidades. Surgido desde la década de los setenta, el enclave petrolero, ha fungido como palanca de desarrollo de otras actividades productivas del resto del país y ser uno de los principales contribuyentes a los ingresos fiscales del Estado mexicano, pero, sin que esto represente ser una palanca

de desarrollo a nivel regional que detone otras actividades productivas. Lo cual ha profundizado su dependencia de los hidrocarburos y las coyunturas de los mercados financieros, continuando con un modelo que limita el desarrollo tecnológico y productivo similar a otros países de América Latina (Haesbaert, 2019 y Svampa, 2013).

La subordinación de otras actividades productivas a la industria petrolera representa un conjunto de problemáticas y efectos diferenciados en la región. Entre los principales problemas se observa, que más allá que la actual política petrolera del gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) tiene el objetivo de garantizar las necesidades del mercado interno y disminuir la importación de combustibles; esta política no está exenta a las fluctuaciones de los mercados globales de hidrocarburos, lo cual continúa posicionando a la región en una situación de vulnerabilidad y dependencia.

De igual forma, la estabilidad laboral, económica y social ligada a la inversión pública y privada (nacional y extranjera) a través de las compañías petroleras exhibe una serie de paradojas, dado que las inversiones están sujetas a las cotizaciones de los precios internacionales del barril de crudo. Lo que se ha traducido durante los ciclos de caída en el precio del crudo, en periodos de desempleo, sin que las empresas asuman estrategias que mitiguen la pérdida de los puestos de trabajo y las afectaciones en los hogares.

Otro aspecto observado remite a que, debido a la tecnificación y el requerimiento de saberes especializados en la industria petrolera, los empleos son limitados y poco accesibles para un grueso de la población tabasqueña, lo que ha sido derivado del rezago educativo e infraestructura de la entidad en su historia reciente. Esta situación ha provocado que los empleos dentro del ramo petrolero para un sector de la población tabasqueña no sean alcanzables o que se enmarquen en actividades poco calificadas y de menor remuneración. Asimismo, otro fenómeno es que los empleos indirectos asociados a la industria petrolera no han significado mejoras salariales, prestaciones y estabilidad laboral.

Un elemento que se identificó es la ausencia de *clústers* de la industria petrolera que articule una cadena de proveedores, clientes, empresas, instituciones educativas y centros de investigación; que incentiven un espacio de formación especializada que sirvan para la generación de empleos para los habitantes de la región. La ausencia de un clúster petrolero se asocia al limitado desarrollo de la industria petrolera nacional, el desmantelamiento de PEMEX e instituciones de investigación como el IMP, dado que el uso de nuevas tecnologías de punta, *softwares*, herramientas e insumos suelen ser importados, lo que muestra signos de dependencia de la industria nacional al mercado externo.

Respecto al limitado desarrollo social y económico regional se enmarca en la inadecuada implementación de los programas sociales en las comunidades y sectores más vulnerables por parte de los distintos niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), PEMEX y compañías petroleras. Una muestra de esto es que el Programa de Apoyo a la Comunidad y Medio Ambiente impartido por PEMEX se ha limitado como un “fondo de emergencia” ligadas al surgimiento de afectaciones ambientales o reclamos de las comunidades derivado de la actividad petrolera. En el caso de los programas sociales otorgados por los gobiernos han carecido de transparencia en el manejo de los recursos y su implementación se ha enfocado en una lógica corporativa y clientelar.

En tanto, las compañías petroleras privadas se han enmarcado en una dinámica asistencialista basada en entregar “apoyos económicos y en especie” que permitan la construcción de espacios educativos, salud y recreativos. Sin embargo, estos apoyos han recaído, al igual que la política de PEMEX en una estrategia de remediación o cooptación ante los reclamos de las comunidades sin establecer una agenda a mediano y largo plazo, que mejore las condiciones de los habitantes cercanos a los centros productivos petroleros. Algunas comunidades han establecido procesos de lucha en los marcos asistencialistas de las compañías petroleras mientras que otras han delineado una agenda ambiental y defensa del territorio, en el que se cuestionan los aportes sociales de la industria petrolera en el desarrollo social y económico de los habitantes.

En relación con las características y efectos del agotamiento productivo regional se contempló que más allá de ser una problemática exclusiva del estado de Tabasco, sino un fenómeno que se presenta en distintas regiones petroleras del país sí constituye para la región tabasqueña un escenario de incertidumbre social, laboral y económica. Este escenario se basa en las complicaciones de carácter geológico, financiero y tecnológico que han limitado la reproducción del capital y la fuerza de trabajo en las últimas décadas.

A esta situación, se suman otras problemáticas de carácter político asociadas a un conjunto de presiones y exigencias al Gobierno de México y su política energética, por parte de grupos de interés, compañías petroleras, gobiernos extranjeros, bancos y calificadoras crediticias internacionales. Estas presiones se han reflejado en la suspensión a las medidas o decretos gubernamentales que favorecen tanto a PEMEX como a CFE a través de la Ley de Hidrocarburos y la Reforma Eléctrica. Lo que a su vez expone una disonancia de los modelos de regulación energético basados en la apertura al capital privado de los gobiernos anteriores y la actual política energética de carácter nacionalista del gobierno de López Obrador.

Las múltiples problemáticas técnicas, geológicas, financieras y políticas plantean para el Estado mexicano la necesidad de establecer una agenda energética que no se limite a la extracción de recursos fósiles, sino que impulse la transición a las “energías renovables” que paralelamente implique la creación de empleos en la región y conocimientos especializados. Aunque es importante señalar, que una política de transición energética no está exenta de problemas relacionados al rezago tecnológico de México y los altos costos de las “energías limpias” para la población en comparación de otros países más avanzados en esta materia. El rezago implica una serie de dilemas alrededor del uso de patentes, renta o compra de equipos tecnológicos. Sin omitir, la disyuntiva sobre los alcances de estas energías en términos del cuidado del medio ambiente, debido a la extracción masiva de los recursos naturales para su elabora-

ción, su demanda de extensión territorial, riesgos y costos que representa el manejo de sus desechos.

Además de estas problemáticas se suma que los tiempos político-sexenales y la lógica de corto plazo plantea un desafío para la actual administración federal respecto a la necesidad de resolver aspectos que permitan la disminución en la importación de combustibles, abaratar los costos y garantizar la cobertura del mercado interno. Sin embargo, estas necesidades inmediatas no son contrarias para establecer una política regional en el mediano y largo plazo que genere una menor dependencia de los hidrocarburos y construya otras alternativas económicas en la entidad.

Por su parte, las estrategias observadas para paliar el agotamiento del paradigma productivo regional en el marco de PEMEX se han construido en mantener la producción en campos terrestres y aguas someras. Esta estrategia se da en el sentido, que PEMEX cuenta con vasta experiencia y conocimiento en la producción de estos campos, lo que le permite depender en menor grado, de las tecnologías y saberes en aguas profundas de las compañías privadas. En este sentido, los resultados exponen que, aunque PEMEX ha mantenido una producción de 1.7 millones de barriles diarios entre 2018 y 2021, la inversión en exploración no ha revertido la caída de la producción de barriles de crudo tanto a nivel nacional como regional.

En esta línea, las complicaciones técnicas y financieras exhiben que la tasa de éxito por cada pozo perforado no es mayor al 30%. Esta situación ha orillado a la actual administración del Gobierno Federal disminuir la exportación de hidrocarburos, sino establecer una política de autoabastecimiento energético que vayan a la par de la modernización de las refinerías del país. Aunque esta decisión asume una postura congruente ante las problemáticas ya mencionadas alrededor de agotamiento del paradigma productivo, a su vez manifiesta la continuidad de una política centrada en la extracción de hidrocarburos que ha subordinado a la región tabasqueña a los intereses nacionales a lo largo del tiempo.

En otro sentido, al analizar sobre los arreglos corporativos en el marco de PEMEX se observó una serie de continuidades y transformaciones alrededor de la gestión de la fuerza de trabajo. En esta perspectiva, a pesar de que a mediados de la década de los ochenta los cacicazgos locales se han debilitado ante la pérdida del control de la fuerza de trabajo en distintos segmentos de la empresa y una serie de prerrogativas aún se preserva la estructura de poder del STPRM en la región y sobre los trabajadores.

Es así, que el STPRM ha delineado un conjunto de arreglos formales e informales que, por un lado, le han garantizado la discrecionalidad en el uso de los recursos sindicales y la titularidad del CCT de trabajadores de base y transitorios. Y por otro, ha sido permisivo respecto a la pérdida del control de la cadena productiva, la privatización de la empresa, su desmantelamiento y el crecimiento en el número de trabajadores transitorios o compañías privadas en los espacios laborales de PEMEX. Asimismo, tanto el STPRM como otras organizaciones corporativas (CROC, CROM, FTOT) con el fin de preservar la titularidad de los contratos colectivos han garantizado la “paz laboral” en la región.

El impacto de la paz laboral ha representado garantizar la continuidad de la producción petrolera, la contención salarial, la ausencia de un sindicalismo independiente y la normalización de las relaciones laborales dentro del modelo de flexibilización laboral. La recomposición de los arreglos corporativos que resaltaron durante la investigación mostró la vigencia del “pacto histórico” entre el STPRM, el Estado mexicano y PEMEX. Mientras que otro pacto corporativo que resaltó fue el gestado entre la COPARMEX Tabasco, el gobierno estatal y organizaciones corporativas, como la CTM y la CROC, las cuales de forma conjunta han asumido una postura crítica y han sido promotores de la “Ley Garrote” en contra de los sindicatos “fantasmas” surgidos de las disidencias de los mismos sindicatos corporativos o de las comunidades cercanas a los centros de trabajo.

A pesar de que ambos arreglos corporativos en la región han mantenido “la paz laboral” como un mecanismo de regulación laboral y territorial, se observó que esta coexistencia “pacífica” no está exenta de conflictos.

Esto debido a que la fragmentación de las organizaciones corporativas y los cambios en los arreglos asociados a la entrega de prerrogativas han acotado los márgenes de negociación de las organizaciones sindicales frente a las empresas y gobiernos. De igual manera, la descomposición de estas organizaciones corporativas y los liderazgos sindicales han minado su legitimidad ante las bases. Además, que dicha descomposición ha llevado a situaciones de encarcelamientos, asesinatos y disputas territoriales.

En el caso de la salida de Carlos Romero Deschamps de la dirección del STPRM y el surgimiento de nuevas organizaciones sindicales en PEMEX se presenta como un posible escenario de cambios entorno a la representación colectiva de los trabajadores. Sin embargo, esto está sujeto a la capacidad de movilización y negociación de las secciones afines a la estructura política encabezada por el ex-secretario general Carlos Romero Deschamps y el nivel de respuesta de las organizaciones disidentes como PETROMEX, SNEPE-PM-SF y UNTYPP. La disputa política por establecer cambios en la representación de los trabajadores de PEMEX converge con un contexto de cambios en materia laboral a través de la promulgación de la Reforma Laboral 2019 y el capítulo 23 del T-MEC, que en sus lineamientos busca garantizar la libertad de asociación, la democracia sindical y la negociación colectiva.

Los signos más observados sobre la precarización del empleo petrolero que están asociados a los arreglos corporativos tanto entre el STPRM, PEMEX, el Estado, las cámaras empresariales y otras organizaciones sindicales corporativas presentan la existencia de contratos de protección y esquemas de subcontratación ilegal. Entre sus principales rasgos se contemplaron prácticas basadas en la simulación salarial (cotización salario mínimo) y la evasión fiscal cuyos efectos van en detrimento de la seguridad social de los trabajadores (jubilación, pensión y vivienda).

De igual modo, las consecuencias de la subcontratación en los distintos segmentos del mercado laboral constituyen una violación a los marcos constitucionales sobre el “trabajo igual salario igual” debido a que en un mismo centro de trabajo convergen trabajadores de base, transito-

rios, directos y subcontratados estableciendo una fuerte diferenciación salarial y contractual. Siendo los trabajadores subcontratados la base más precaria de la pirámide laboral, al igual de ser un sector, que por su condición contractual presentan mayores complicaciones para establecer un proyecto sindical independiente y democrático.

Por su parte, la aplicación teórica y metodológica de las trayectorias laborales implicó darle voz al sujeto sin disociarse en el análisis de los cambios estructurales que inciden en el sector petrolero. Asimismo, esta metodología posibilitó mostrar la heterogeneidad en las trayectorias en sus distintos segmentos del mercado de trabajo. Además de exponer los aspectos objetivos y subjetivos construidos a lo largo de los recorridos laborales de los petroleros entrevistados.

Desde esta mirada, se observó en el caso de las *Trayectorias Estables e Integradas* diversos elementos que han cimentado identidades profesionales sólidas y carreras continuas que permitieron una movilidad ascendente. Un ejemplo de este tipo de identidades profesionales remite a la experiencia del ingeniero Manuel Cardona (Ingeniero Petrolero), cuyo rasgo distintivo en su trayectoria se expresa en la estabilidad en el empleo y una formación permanente que revalorizó sus saberes y los niveles de cualificación a lo largo de su estancia en distintas compañías privadas transnacionales.

En tanto, el ingeniero Arturo Córdoba (Ingeniero Químico) exhibe dos características centrales en su vida laboral. La primera se expresa en que su trayectoria se estructura en el marco de la empresa pública (PEMEX) y la segunda en que su formación educativa (formal) representa ser parte de la construcción de las profesiones de Estado que fueron gestadas como un proyecto político y económico en el periodo del modelo de sustitución de importaciones.

De la misma forma, su trayectoria se desarrolló a través del modelo de la cualificación, el cual, a partir de los arreglos corporativos y productivos entre empresa y sindicato, y el reconocimiento a la antigüedad, puesto y salario, es que se construyeron los mecanismos de movilidad laboral. Por lo que un punto a resaltar es que desde la narrativa del ingeniero Córdoba

la movilidad de su trayectoria no se reduce a una lógica meritocrática, sino a un contexto de oportunidades creadas desde la empresa. Otro punto es que, aunque la trayectoria de Arturo Córdoba se define como estable e integrada no está exenta de ser catalogada como una “trayectoria de supervivencia”, debido a que parte importante de su recorrido coincidió con una etapa de despidos de sus compañeros de trabajo y la privatización parcial de PEMEX.

Los aspectos observados de las *Trayectorias de Ascenso Difuso* bosquejan la existencia de identidades profesionales menos sólidas y que no se han estructurado en el espacio de una sola empresa, sino han sido más itinerantes. Una de sus características está en presentar una movilidad ascendente, pero con episodios o elementos de precariedad que genera un sentimiento y condición de incertidumbre. Es así, que la trayectoria laboral de Eduardo Martínez (Técnico en Perforación) ejemplifica este tipo de recorrido que surge en un contexto de flexibilización laboral en que se exhiben distintas direcciones respecto a su movilidad laboral.

La trayectoria de Eduardo expone que a pesar de tener una movilidad ascendente en términos de prestaciones laborales y estabilidad en el empleo ha experimentado un retroceso en aspectos salariales. A diferencia de las trayectorias integradas que se han desarrollado exclusivamente en la empresa pública o compañía trasnacional, en su caso ha recurrido a transitar en un periodo de ocho años por dos empresas, derivado de las constantes crisis de los precios del mercado petrolero. Otro punto que resaltar es que a diferencia de otras generaciones de petroleros que desarrollaron una carrera interna por medio de la capacitación constante impartida por la empresa, la situación de Eduardo respecto a acrecentar sus cualificaciones implica un gasto de tiempo y económico que es complicado solventar, dado a los compromisos familiares adquiridos.

Respecto al caso de Roberta (Obrera General), la única mujer entrevistada en el desarrollo de la investigación presenta la paradoja que su movilidad ascendente a través de contratos temporales y puestos laborales de menor cualificación y remuneración en el sector petrolero; representa una mejora en sus condiciones de trabajo y contractuales en comparación

a las actividades agrícolas de la región y empleos anteriores. Asimismo, el caso de Roberta ejemplifica la migración de una fuerza de trabajo rural al contexto industrial que ha abandonado las actividades tradicionales para insertarse en un mercado de trabajo caracterizado por la precariedad laboral, los contratos eventuales y un control de las organizaciones sindicales corporativas en el acceso al trabajo. La trayectoria de Roberta arroja elementos que, por un lado, evidencia a la industria petrolera como una actividad mayoritariamente masculina y por otro, expone que los puestos de trabajo de menor cualificación se focalizan en habitantes locales cercanos a los centros de trabajo que funge como parte de una agenda local que garantiza mínimamente el empleo para la población originaria de la región.

En relación con las *Trayectorias en Descenso y Situación de Riesgo* exhiben la precarización laboral en periodos más prolongados y ascendentes que surgen en el contexto del neoliberalismo y creciente abaratamiento de la fuerza de trabajo. Los testimonios de Miguel y Carlos (Soldadores Industriales) manifiestan la transición de un “antes y un después” respecto a los trabajadores de oficio cuyo reconocimiento del “saber hacer” a través del salario ha ido precarizándose en las últimas dos décadas.

Estas trayectorias mostraron que parte de este proceso de precarización responde en cierta medida a los arreglos que han establecido las organizaciones sindicales tradicionales (CTM, CROC, CROM, FTOP) con las compañías privadas basados en garantizar la titularidad de los contratos a cambio de establecer una contención salarial, la paz laboral y la continuidad de la producción. Otro aspecto refiere a la polarización de las cualificaciones, en donde el mercado laboral suele desvalorizar los “antiguos saberes” frente a los “nuevos saberes” que son asociados en el uso de tecnologías más recientes y la adquisición de nuevas certificaciones internacionales. Esta situación a su vez tiene implicaciones subjetivas dado que los trabajadores de oficio encuentran elementos identitarios más arraigados alrededor de su experiencia y conocimientos especializados tanto por su utilidad como por ser parte de una herencia intergeneracional.

A pesar de los distintos dilemas que atraviesan sobre los trabajadores de oficio un aspecto positivo se basa en que a partir del “saber hacer” tienen la capacidad de emplearse en otros sectores productivos. Al igual que otros trabajadores petroleros a nivel técnico e ingenieril el acrecentar nuevas cualificaciones constituye un gasto extraordinario que particularmente para los trabajadores de oficio es más complicado debido a que perciben salarios más bajos de los distintos segmentos del mercado laboral petrolero.

La experiencia de Cristian Hernández (Técnico Ambiental) simboliza aquellos trabajadores de PEMEX que quedaron parcialmente al margen de los arreglos corporativos entre el STPRM, PEMEX y el Estado mexicano, para situarse como trabajadores transitorios. Este estatus de empleo se enmarca en la periferia del mercado interno de trabajo de la empresa pública; en el que más allá de tener mejores condiciones salariales y contractual respecto a trabajadores de compañías de servicios, constituyen la base de la pirámide laboral conformada por trabajadores de planta y transitorios.

Unas de sus paradojas o contradicciones que remiten a los trabajadores transitorios es que a pesar de tener mejores salarios en ocasiones suelen ser más vulnerables en su estabilidad en el empleo que los trabajadores de compañías petroleras y servicios. A esta situación se suma en menor medida, pero con cierta similitud al personal subcontratado, el que se presenten desigualdades materiales y simbólicas al interior de PEMEX en comparación de los trabajadores de confianza y sindicalizados de planta que cuentan con mejores condiciones.

Respecto a las *Trayectorias Desvinculadas* se observó dos experiencias diferenciadas. La primera se presentó alrededor de José Santa María (Instrumentalista de Gas) cuya desvinculación del sector petrolero derivado de un accidente en PEMEX implicó la desestructuración de su profesión, su vida personal y familiar. Esta desestructuración obedeció a que José Santa María, como la trayectoria de Arturo Córdoba, no sólo se configuraron en el marco de PEMEX, sino de un modelo de regulación

laboral y territorial que garantizaba el reconocimiento de la comunidad, solvencia económica y estatus social al trabajador petrolero.

Las consecuencias en términos profesionales repercutieron en la imposibilidad de continuar con su carrera profesional al interior de PEMEX truncando tres generaciones familiares asociadas a la empresa. Además de que esta desvinculación transformó su identidad petrolera y su rol familiar como único proveedor, lo que tardó en asimilar con el tiempo. Aunque el accidente de José puede enmarcarse como un caso particular se articula a una serie de accidentes que han acontecido en la industria petrolera y que desde la perspectiva de diversos actores sociales obedecen a la falta de inversión en infraestructura, mantenimiento, capacitación, implementación de protocolos de seguridad, corrupción y malas condiciones de trabajo.

La segunda trayectoria refiere a la de Javier Gutiérrez (Técnico en Perforación) que, tras catorce años de trabajo en el sector, ejemplifica las condiciones laborales y contractuales de las compañías de servicios, la segmentación del mercado laboral y las jerarquías que se construyen en los centros de trabajo. A diferencia de José Santa María cuya ruptura en su trayectoria representó la pérdida de una carrera estable en el marco de PEMEX. En el caso de Javier su trayectoria de origen experimentó la inestabilidad laboral generada por los esquemas contractuales basados en el empleo temporal y la subcontratación.

Parte sustancial de lo observado en la trayectoria de Javier fue la incertidumbre sobre su futuro en el sector, lo cual exhibe una generación de trabajadores petroleros en contextos más cotidianos en torno al trabajo eventual y la precarización en las condiciones de salariales y contractuales. Además de ser un sector laboral que presenta una mayor vulnerabilidad respecto a la permanencia en el empleo ante las fluctuaciones de los precios en los mercados de hidrocarburos.

La trayectoria de Javier manifiesta la existencia de largas jornadas de trabajo, salario por resultados, evaluaciones constantes y contratos de protección que facilitan la desigualdad salarial y contractual entre los trabajadores de PEMEX, compañías petroleras y servicios. Además de las

diferencias simbólicas que establecen una jerarquía laboral y fragmentación, en donde los trabajadores de compañías de servicios se encuentran en la base. Para Javier, la desvinculación del sector petrolero se da en cierto sentido por decisión propia debido a los riesgos en el trabajo (físicos y emocionales) que experimentó en las plataformas marinas. Asimismo, a pesar de tener catorce años en el sector su desvinculación no representó desde su narrativa un colapso emocional e identitario debido que estar fuera del sector lo tiene con una mejor estabilidad emocional y física.

Otros aportes de la investigación fue establecer un análisis de la industria a nivel regional más allá de las lógicas financieras y los intereses políticos velados, para comprender las características geológicas y técnicas que han incidido en el agotamiento del paradigma productivo regional. Asimismo, dicha aportación se enmarca en salir de los esquemas discursivos asociados a la defensa de la empresa pública sin ejercer consideraciones técnicas o geológicas o, por aquellos discursos privatizadores que se posicionan como única salida a los problemas del sector.

Otro elemento en el análisis sobre el agotamiento del paradigma productivo regional se adscribe a los riesgos sociales, económicos y laborales que representa la dependencia de la producción de hidrocarburos. Sin embargo, este análisis no plantea una visión maximalista en el corto o mediano plazo sobre la desaparición del sector, sino invita a establecer una agenda política, con una perspectiva de largo plazo que apueste a la diversificación de las actividades económicas y productivas en la región.

Un aspecto más en el análisis fue asociar la reestructuración de los arreglos corporativos en PEMEX y su impacto en la esfera del sector privado. Por lo cual, se logró mostrar la transformación en la empresa pública y las relaciones corporativas entre otros sindicatos del viejo corporativismo mexicano, con las compañías petroleras y servicios que operan en la región. Así, posicionando una perspectiva que considera el funcionamiento y los factores que configuran los mercados de trabajo, por medio de un modelo de regulación laboral basado en la participación de distintos actores sociales, intereses políticos y un paradigma productivo, tecnológico y financiero.

En tanto, los aportes relacionados a las trayectorias laborales se basan en exponer la diversidad en las condiciones de trabajo y contractuales de profesionistas, técnicos y trabajadores de oficio; con una mirada que va más allá de una compañía o centro de trabajo, sino que amplía su enfoque al presentar múltiples narrativas que fueron gestadas a lo largo del territorio y el tiempo. Un elemento analítico más refiere a que la heterogeneidad de las trayectorias no se reduce a la experiencia de cada trabajador en el sector, su perfil laboral o tipo de empresa, sino su relación con un contexto histórico y los aspectos estructurales que han sido relevantes alrededor del mercado de trabajo y sus mismas trayectorias.

Por su parte, una de las interrogantes de esta investigación se centra en la posibilidad de desarrollar desde los estudios de género un ejercicio de reflexión sobre las condiciones laborales de las mujeres petroleras en contextos masculinizados. De igual forma, otro aspecto importante a considerar a futuro refiere a la perspectiva étnica, dado que desde la narrativa de algunos trabajadores el componente étnico constituye un elemento clave para comprender los mecanismos de acceso y movilidad laboral. Esto debido a que la entidad tabasqueña agrupa a un conjunto de indígenas (Chontal y Chol) y una región que muestra un rezago educativo y de infraestructura en comparación con algunas entidades del centro, occidente y norte del país.

En tanto, la principal interrogante y posible línea de investigación a futuro se centra en el impacto en el sector petrolero respecto a las transformaciones en materia laboral asociada a la Reforma Laboral 2019 y el capítulo 23 del T-MEC. La nueva legislación basada en garantizar la libertad de asociación, la democracia sindical, la negociación colectiva y la equidad de género, puede constituir un espacio para mejorar las condiciones de trabajo en una industria que genera millones de dólares y representa un sector estratégico para el desarrollo económico que requiere mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores petroleros en el sector público y privado.

La conjetura basada en que la recomposición de los arreglos corporativos en la gestión de la fuerza de trabajo y el agotamiento del para-

digma productivo han incidido en distintas formas de precarización en las trayectorias laborales. Como se mostró en el texto, la precarización en el empleo y el trabajo se manifiesta, tanto en trabajadores de compañías petroleras multinacionales, PEMEX y especialmente en las compañías de servicios. Sin embargo, el deterioro de las condiciones de trabajo no sólo expresa un declive en la calidad del empleo en el sector petrolero, sino presenta un panorama en el que se expone una contradicción y convergencia entre la lógica meritocrática y los mecanismos clientelares implementados por los sindicatos corporativos alrededor del acceso al trabajo.

En este sentido, una de las contribuciones de este libro se enmarca en resaltar que la lógica meritocrática encuentra un soporte ideológico en el sentido de que la movilidad laboral se apoya en los esfuerzos individuales, pero su contradicción recae en que un gran porcentaje de trabajadores carecen de recursos técnicos y financieros asociados al acceso a las tecnologías de punta, certificaciones y programas adecuados de formación petrolera. Mientras tanto, el acceso, movilidad y formación de un sector de trabajadores (obreros especializados y técnicos) están sujetos a los arreglos informales de carácter político que gestionan los sindicatos corporativos y las empresas petroleras.

Un común denominador que permea entre la lógica meritocrática y corporativa está en que las trayectorias laborales manifiestan un proceso de precarización ascendente que va más allá de situarse dentro de un modelo de regulación energético nacionalista o de apertura al capital privado. Lo que a su vez expone que el mismo agotamiento del paradigma productivo y los arreglos corporativos implica el debilitamiento de las mismas trayectorias laborales y plantea un futuro incierto que puede ser paliado a través de la organización de las y los trabajadores.

Bibliografía

- Aglietta, M. (1991). *Regulación y crisis del capitalismo*. Madrid: Siglo XXI.
- Alex (24 de enero de 2019). Detiene FGE al secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores. *Diario de Tabasco*.
- Albuquerque, F. (2004). *El enfoque de desarrollo económico local*. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo.
- Alonso, A. & López, C. (1987). Debate. El sindicato de petroleros y sus relaciones con PEMEX y el Estado. *Estudios Sociológicos*, 353-384.
- Álvarez, A. (2013). *Integración económica, cambio estructural y dependencia energética de México con América del Norte*. México: DGAPA-UNAM.
- Ángeles, S. (1990). Privatización monopólica y desnacionalización de PEMEX ¿hasta dónde? *Problemas de Desarrollo-UNAM*, 135-155.
- Ávila, G. (01 de julio de 2018). El negocio de toros y escoltas del líder petrolero de Macuspana. *Gaceta Reivindicación Sindical*.
- Barbosa, F. (1989). El nuevo contrato colectivo de trabajo en PEMEX. *Momento Económico*. UNAM.
- _____. (2012). *Retos en la exploración y producción de petróleo crudo en el sexenio 2012-2018*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Barboza, R. (15 de octubre de 2013). Gresca deja 4 heridos de bala y 2 golpeados en Tabasco. *El Universal*.

- BBC (2020). Arabia Saudita y Rusia desencadenan una guerra de precios del petróleo que hunde los mercados. BBC Mundo. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-51796524>
- Becker, G. (1993). *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago.
- Belmont, E. (2019). La metamorfosis del trabajador petrolero: reeducar y aprender a trabajar por proyectos y por resultados. *Nueva Antropología*.
- Belmont, E., Rosendo, J. y Cárdenas, C. (2017). La recomposición del espacio social en Ciudad Pemex: Arreglos políticos y productivos bajo tensión. En M. Ribeiro & E. Belmont, *Problemas emergentes en ciudades medias* (pp. 33-53). Querétaro: Plaza y Valdés.
- Bensunsán, G. y Middlebrook, K. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO México, UAM-Xochimilco, CLACSO.
- Boyer, R. (2014). *Los mundos de la desigualdad. Un análisis a partir de la teoría de la regulación y una respuesta a Thomas Piketty*. Buenos Aires: Octubre.
- Boyer, R. & Saillard, Y. (1996). *Teoría de la regulación estado de los conocimientos*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.
- Camarena, E. (2018). Testimonio 9: Efrén Camarena, Trabajador petrolero retirado. En E. Belmont, E. Martínez y G. Rojas, *Emerger de los escombros. Nuevos contextos y actores de la reestructuración productiva en México*. México: Plaza y Valdés.
- Cárdenas, C. (2018). Tesis de maestría: Una mirada antropológica a las reformas al Estado sobre la protección social. Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Cardoso, H. y Faletto, E. (2015). *Dependencia y desarrollo en América Latina: ensayo de interpretación sociológica*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: una crónica del asalariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Contrato Colectivo de Trabajo (2019). *2019-2021 PEMEX-STPRM*. México.

- Contreras, C. (1998). *La restructuración espacial de un antiguo enclave minero. El caso de minas de Barroteran*. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Correa, E. (2000). La teoría general de Francois Perroux. *Comercio Exterior*.
- Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes*, 56-74.
- Checa-Artasu, M. (2016). El efecto en el territorio de la explotación de hidrocarburos en México. Recuento bibliográfico. En M. Checa-Artasu & R. Hernández, *Las reformas del petróleo mexicano y la ecología del petróleo: lecciones de historia* (pp. 17-48). México: Instituto Mora.
- Chim, L. (18 de noviembre de 2007). Dirigentes obreros denuncian precarias condiciones laborales en la sonda de Campeche. *La Jornada*.
- Coller, X. (1997). *La empresa flexible: estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Madrid: CIS.
- Colmenares, F. (2008). *Petróleo y crecimiento en México*. UNAM.
- Coraggio, J. (1972). *Hacia una revisión de la teoría de los polos de desarrollo*. EURE.
- Corona, S. (28 de octubre de 2016). Miles de despidos y pérdidas en PEMEX ahondan la crisis de petróleo en México. Tabasco y Campeche son las regiones que acumulan las mayores tasas de desempleo por la caída del precio del crudo. *El País*.
- Comisión Nacional de Hidrocarburos [CNH] (2011). *Documento Técnico 2. La tecnología de Exploración y Producción en México y en el mundo: Situación actual y retos*. México: Secretaría de Energía.
- _____. (2019). *Reservas de Hidrocarburos en México*. Ciudad de México: Comisión Nacional de Hidrocarburos .
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2020). *Informe de Pobreza y Evaluación 2020*. Ciudad de México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- Dean, M. y Bueno , L. (2011). *El outsourcing y las relaciones laborales postcrisis ¿hacia la legitimación de la violencia de los derechos laborales?* México: Centro de Investigación Laboral y Asesoría Sindical.

- De Coninck, F. y Godard, F. (1998). "El enfoque biográfico a prueba de interpretaciones. Formas temporales de causalidad". En L. Tulle, P. Vargas y L. Zamudio, *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales. II*. Colombia: Anthropolos.
- De la Garza, E. (1994). *El corporativismo; teoría y transformación*. México: UAM-Iztapalapa.
- De la Garza, E. y Hernández, M. (2017). "Introducción". En E. De la Garza, *Configuraciones productivas y relaciones laborales en empresas multinacionales en América Latina*. México.
- De Giuseppe, M. (2011). El Tabasco racionalista frente a lo indígena: entre laboratorio social y experimentación cultural. Seminario Permanente de Historia Social del Centro de Estudios Históricos del Colegio de México, 643-706.
- De la Peña, G. (1993). "Poder local, poder regional: perspectivas socio-antropológicas". En J. Padua, y A. Vanneph, *Poder local. Poder Regional*. (pp. 27- 56). México: Colegio de México/CEMCA.
- _____. (2000). Las regiones y la globalización. Reflexiones desde la antropología mexicana. *Estudios del Hombre*. Universidad de Guadalajara, 37-57.
- Detler, H. & Martín, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.
- Díaz, A. (1994). Trascendencia sociológica de los movimientos sindicales de los trabajadores petroleros en México. Tesis de licenciatura. México: Facultad de Derecho. UNAM.
- Documento Oficial de la Federación (2014). *Iniciativa de Leyes secundarias de Petróleos Mexicanos*. México: *Diario Oficial de la Federación* de México.
- Domínguez, J. (28 de octubre de 2019). Bajan conflictos por Ley Anti-bloqueos: CTM. *El Heraldo de Tabasco*.
- Domínguez, S. (2009). Pemex, más allá de los Pidiregas. *Energía a debate*.
- Domínguez, N. y Zavala, Y. (2008). Investigación y desarrollo tecnológico en la industria petrolera mexicana. En C. Colmenares, Domín-

- guez, N., y Zavala, Y. (2008). *Investigación y desarrollo tecnológico. PEMEX presente y futuro*. México: Plaza y Valdés.
- Dosi, G. (2003). Paradigmas y trayectorias tecnológicos. La dirección y determinantes del cambio tecnológico y la transformación de la economía. En F. Chesnais & J. Neffa, *Ciencia, tecnología y crecimiento*. Buenos Aires.
- Dubet, F. (2010). *Sociología de la experiencia*. Editorial Complutense.
- Dunlop, J. (1958). *Industrial relations systems*. New York: Holt and Company.
- Escobar, S., San Juan, C. y Pérez, F. (1981). México y sus devaluaciones. *Nexos*.
- Estrada, L. (30 de julio de 2015). El juego de la Reforma Energética. ¿Realmente fracasó la Ronda Uno? *Animal Político*.
- Fernández, E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. Universidad de León.
- Ferroti, F. (2007). Las historias de vida como método. *Revista de Ciencias Sociales*, 15-40.
- Flores, A. (1990). *La modernización de la agricultura en el trópico húmedo mexicano: veinte años de experiencia en la Chontalpa*, Tabasco. Geografía Agrícola.
- Flores, Z. y Hernández, P. (15 de marzo de 2016). PEMEX arrasa con empleo en tres estados. *El Financiero*.
- Friedman, M. (1992). *Libertad de elegir: hacia un nuevo liberalismo económico*. Planeta-Agostini.
- García, K. (23 de julio de 2019). Bajan carga fiscal de PEMEX y aporte a ingresos públicos. *El Economista*.
- _____. (19 de marzo de 2020). Pemex: costo promedio de extracción de barril de crudo es de 14.2 dólares. *El Economista*.
- García, J. & Salazar, A. (1985). *Las condiciones económicas de los trabajadores petroleros, su estructura organizativa y el proceso de formación de la aristocracia obrera petrolera en México (1917-1980)*. México: Facultad de Economía-UNAM.

- García, M. (1996). Restructuración y perspectivas de la industria petrolera mexicana. *Foro Internacional-Colegio de México*, 585-619.
- Gallagher, K. y Zarsky, L. (2007). *The enclave economy: Foreign investment and sustainable development in Mexico's Silicon Valley*. MIT Press. <https://mitpress.mit.edu/9780262572422/>
- Gajst, N. (2010). The french regulation school: a critical revision. *Visión de Futuro*.
- Godard, F. (1998). "Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales". En T. Lulle, P. Vargas & L. Zamudio, *Los usos de historia de vida en las Ciencias Sociales*. Colombia: Anthropos.
- Guajardo, S. (2004). *El papel del Instituto Mexicano del Petróleo en el cambio tecnológico de Pemex: la búsqueda de un margen de maniobra en el subdesarrollo 1965-1900*. México: UNAM-II Congreso de la Asociación Mexicana de la Historia Económica.
- Guillén, H. (2007). *Francois Perroux: pionero olvidado de la economía del desarrollo*. Mundo Siglo XXI.
- Guzmán, A. (2017). Piden a PGR que atraiga caso del secuestro de hijo de exlíder petrolero. *Proceso*.
- Guzmán, C. y Oropeza, A. (2018). Los movimientos sociales en Tabasco: de la liberalización política a la democratización frustrada 1970-1975. COMECOS.
- Haesbaert, R. (2019). *Región-Global. Dilemas de la región y de la regionalización en la Geografía contemporánea*. Buenos Aires: CLACSO.
- Halliburton (2019). History. <https://www.halliburton.com/en/about-us/history>
- Harvey, D. (2004). El nuevo imperialismo: acumulación por desposesión. CLACSO.
- Hernández, A. (15 de agosto de 2019). Desalojan el primer bloqueo tras la "Ley Garrote" en Tabasco. *El Financiero*.
- Hernández, F. (21 de noviembre de 2019). Seguirán congelados recursos del FIDEET. *El Heraldo de Tabasco*.
- Hokchi Energy (2019). Nuestra historia de inversión y compromiso. <https://hokchienergy.com/historia/>

- Hualde, A., Guadarrama, R. y López, S. (2016). Precariedad laboral y trayectorias flexibles en México. Un estudio comparativo de tres ocupaciones. *Papers*, 195-221.
- Hualde, A. (2017). *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Ibarra, D. (2008). El desmantelamiento de Pemex. *Economía/UNAM*, 9-29.
- Ibarra, M. y González, L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 33-35.
- Jiménez, B. (15 de marzo de 2020). Acusan a CTM de extorsionar en Dos Bocas. *El Norte*.
- Katz, C. (1992). Crítica a la teoría de la regulación. *Jstor*, 301-333.
- Linardelli, M. (2013). *Los significados de las trayectorias laborales en el proyecto de vida de jóvenes pertenecientes a la clase media de Mendoza*. Universidad Nacional del Cuyo.
- Linchtenberger, Y. (2013). Competencia y cualificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos en la negociación.
- López, C. (2003). El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales. *Innovar*, 105-124.
- López, R. (2004). *Historia del plátano roatán en Tabasco*. Villahermosa: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Loyola, R. (1990). La liquidación del feudo petrolero en la política moderna, México 1989. *Estudios Mexicanos*. UNAM, 263-297.
- Macías, J. y Serrat, C. (1987). *Formas regionales de la influencia de la explotación petrolera en Tabasco*. México: CIESAS-Cuadernos de la Casa Chata.
- Malamud, A. (2011). Conceptos, teorías y debates sobre la región integral. *Norteamérica*, 219-249.
- Manet, L. (2014). Modelos de desarrollo regional: teorías y factores determinantes. *Nóesis*, 18-56.
- Mares, M. (09 de julio de 2019). Rondas petroleras, ¿sí o no? *El Economista*.

- Marques, B. (1999). Corporativismo societal y corporativismo de estado. *JSTOR*, 93-115.
- Martínez, M. (17 de octubre de 2019). ¿Quién es Carlos Romero Deschamps, exlíder del sindicato de Pemex? *El Economista*.
- Mentado, P. (2018). México tiene más regalías en contratos petroleros que EUA y Brasil: CNH. *Energía Hoy*.
- Merchand, M. (2007). *Teorías y conceptos de economía regional y estudios de caso*. Puerto Vallarta: Universidad de Guadalajara.
- Meyer, L. (1981). *El desarrollo de la industria petrolera en México*. México: Colegio de México.
- Méndez, E. y Jiménez, N. (30 de Julio de 2019). Respalda AMLO “Ley Garrote” en Tabasco. *La Jornada*.
- Morales, A. (24 de septiembre de 2020). AMLO irá contra Reforma Energética de Peña, si no se rescata a PEMEX y CFE. *El Universal*.
- Moreno, S. (2007). *Dilemas petroleros: Cultura, poder y trabajo en el Golfo de México*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Muñiz, L. (2009). *Trayectorias laborales truncadas: un estudio de las consecuencias de la privatización de YPF en los itinerarios ocupacionales de los extrabajadores petroleros*. Buenos Aires: CONICET.
- _____. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*.
- Nava, D. (04 de abril de 2020). PEMEX pierde 562 mil MDP en el primer trimestre; supera la pérdida de todo 2019. *El Financiero*.
- _____. (5 de abril de 2020). Gobierno reducirá carga fiscal a PEMEX por 65 mil millones de pesos. *El Financiero*.
- Neffa, J. (2006). Evolución conceptual de la teoría de la regulación. En E. De la Garza, *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 183-206). México, Anthropos.
- Neffa, J., Paningo, D. y López, E. (2010). *Empleo, desempleo y políticas de empleo. Contribuciones al estudio del trabajo y el empleo desde la teoría*

- de la regulación: un marco teórico para estudiar los modos de desarrollo y su impacto sobre el empleo.* Buenos Aires: CEIL PIETTE CONICET.
- Negrete, M. (1982). *Petróleo y Desarrollo Regional: el caso de Tabasco.* México.
- Notimex (11 de noviembre de 2013). Joaquín Hernández Galicia, rostro de la dirigencia sindical por más de 30 años.
- Novelo, V. (1991). La difícil democracia de los petroleros: Historia de un proyecto sindical. Ediciones El Caballito / CIESAS.
- Ocampo, O. (2020). *Diagnóstico IMCO: Acciones para un mercado energético eficiente. Respuesta al memorándum a los órganos reguladores del sector energético.* México: Instituto Mexicano para la Competitividad A.C.
- Orozco, L. (1978). Explotación y fuerza de trabajo en México: los trabajadores transitorios. *Cuadernos Políticos*, 65-74.
- Ortuño, S. (2012). Tecnología petrolera en México: ¿suficiencia o dependencia? *Debate Energético*, 16-24.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2005). *Estudios económicos de la OCDE.* Chile: OCDE.
- _____. (2011). *Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas.* París: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.
- _____. (2017). *Estudios de la OCDE sobre el mercado laboral y las políticas sociales.* Costa Rica: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.
- Omaña, C. y Córdoba, M. (9 de junio de 2020). Deja PEMEX sin empleo a 8 mil. *Reforma.*
- Ortega, O. (30 junio 2004). *Gaceta Parlamentaria.* México: Senado de la República.
- Ortiz, N. (9 de octubre de 2020). Exigen salida de los “Dazas” de Macropera SINI, piden trabajo. *Tabasco Hoy.*
- Osorio, C. (25 de octubre de 2017). Advierte Schlumberger de pseudo líderes que extorsionan empresas petroleras. *Telereportaje.*

- Pacho, M. y Rivera, G. (1996). Fuentes primarias para el estudio del aprovechamiento de los recursos hidráulicos en México. El AHCGR. *América Latina en la Historia Económica*, 107-116.
- Palermo, H. (2012). Cadenas de oro negro: el esplendor y ocaso de YPF. Buenos Aires. Antropofagia
- Petróleos Mexicanos [PEMEX] (2018a). *Anuario Estadístico 2017*. Ciudad de México: Petróleos Mexicanos.
- _____. (2018b). *Informe Estadístico. Producción de Hidrocarburos Líquidos*. Ciudad de México: Petróleos Mexicanos.
- _____. (2020). Padrón de Proveedores y Contratistas de Petróleos Mexicanos y sus Empresas Productivas Subsidiarias. México, DCPA.
- Pérez, A. (2008). En riesgo, trabajadores de Perforadora Central. *Fortuna*.
- _____. (2012). *El Cártel Negro: cómo el crimen organizado se ha apoderado de Pemex*. México: Grijalbo.
- Pérez, C. (13 de marzo de 2019). Alianza sindical para participar en la obra. *El Heraldo de Tabasco*.
- Pérez, J. (9 de marzo de 2016). PEMEX le adeuda a 190 proveedores en Tabasco. *El Heraldo de Tabasco*.
- Perroux, F. (1983). *Dynamique de l'économie spatiale*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Petrofac (2019). Who we are. Petrofac. <https://www.petrofac.com/who-we-are>
- Piore, M. (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En L. Toharia, Piore, Michel. "Notas para una teoría de la estratificación. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones". (pp. 193-221). Madrid: Alianza.
- Piore, M. y Sabel (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza, Madrid.
- Plaza, M. (2017). *Las llamadas empresas outsourcing*. SILOS-TIPS.
- Prévot-Schapira, M. (1986). Espacio petrolero y poder sindical en la costa del Golfo. *JSTOR*, 245-260.
- Prevot-Schapira, M. (1993). Comentarios. En J. Santamaría, *Las realidades regionales de la crisis nacional*. Zamora: Colegio de Michoacán.

- Pinkus, M. y Contreras, A. (2012). Impacto socioambiental de la industria petrolera en Tabasco: el caso de la Chontalpa. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 122-144.
- Pries, L. (1993). *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales*. México: Mimeo.
- _____. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. De la Garza, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. (pp. 511-535). México: Fondo de Cultura Económica.
- Quintal, E. (1986). Los procesos de aprendizaje cultural: la enculturación en el contexto de la “familia petrolera” y la empresa Petróleos Mexicanos. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras.
- Ranson, G. (2001). Engineers and the Western Canadian Oil Industry: Work and Life Changes in a Boom-and-bust Decade. En G. Ranson, *The Restructuring Work and the Life Course*. Toronto: Gillian. University of Toronto Press.
- Rentería, C. (2006). *La colonización, adaptación y desarrollo económico de la selva a través de la ganadería: el caso de la frontera Tabasco-Chiapas*. México: Universidad Iberoamericana.
- Rivera, J. (1981). Corrupción y disidencia obrera en Pemex, 1958-1981. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 95-110.
- Rodríguez, A. (2011). Denuncian a contratista de PEMEX por muerte de 22 trabajadores. *Proceso*.
- Romo, D. (2016). Refinación de petróleo en México y perspectiva de la reforma energética. *Problemas de Desarrollo*.
- Rosendo, J. (2016). Transformación de Petróleos Mexicanos: crisis del paradigma productivo y su impacto en la cualificación de los ingenieros petroleros en el estado de Tabasco (Tesis de Maestría). Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- _____. (2018). La cualificación del ingeniero petrolero como eje de disputa en el marco de transformación de PEMEX y la formación profesional. En E. Belmont, E. Martínez & G. Rojas, *Emerger de los*

- escombros. *Nuevos contextos y actores de la restructuración productiva en México* (pp. 209-231). Querétaro: Plaza y Valdés.
- Rosales, R. (23 de enero de 2019). Estados petroleros incrementan desempleo en el sexenio pasado. *El Economista*.
- Rubio, J. (2019). El 70% del combustible que consumimos en México es importado. *Newsweek México*.
- Santana, R. (2016), Incendio en plataforma Abkatún A de PEMEX deja dos muertos y nueve heridos, Ciudad de México. *Revista Proceso*.
- S/A (26 de octubre de 2017). Extorsionan a petroleras. *Hoy Tabasco*.
- _____. (2018). La intocable cúpula del sindicato petrolero: abusos, saqueos e impunidad. *Proceso*.
- _____. (2020). Lidera PEMEX muertos por COVID-19 entre empresas. *Onexpo*.
- Secretaría de Energía [SENER]. (2013). *Reforma Energética-Resumen Ejecutivo*. Secretaría de Energía-Gobierno de México.
- _____. (2019). *Construcción de Refinería en Tabasco permitirá generar hasta 135 mil empleos directos e indirectos: Rocío Nable*. Campeche: Secretaría de Energía.
- _____. (2020). *Sistema de Información Energética*. Ciudad de México: Secretaría de Energía.
- Sígler, É. (2020). Las firmas energéticas de EU acusan de “discriminación” al gobierno de AMLO. *Expansión*.
- Schmitter, P. y Lehmbruch, W. (1992). *Neocorporativismo II. Más allá del Estado y el mercado*. México: Alianza Editorial.
- Sotelo, A. (2007). *El mundo del trabajo en tensión. Flexibilidad laboral y fractura social en la década de 2000*. México: Plaza y Valdés.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2019). *Información laboral: Tabasco*. Villahermosa: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Svampa, M. (2013). El consenso de los commodities y lenguajes de valoración en América Latina. *Nueva Sociedad*.
- Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

- Trinidad, H. (7 de febrero de 2020). Acribillan a exlíder sindical en Macuspana. *El Herald de Tabasco*.
- Tudela, F. (1989). Tabasco Petrolero. En F. Tudela, *La modernización forzada del trópico: el caso de Tabasco* (pp. 237-288). México: Colegio de México.
- Uribe, C. (2014). *Trabajadores de pico y pala, pelones y zanahorias. Experiencias laborales históricas de trabajadores temporales en la refinería de PEMEX en Salamanca, Guanajuato (1945-2013)*. Zamora: Colegio de Michoacán.
- Vautravers, G. y Ochoa, A. (2009). Las recientes transformaciones de la migración en Tabasco. *Migraciones Internacionales*, 65-91.
- Velázquez, M. (1982). Afectaciones Petroleras en Tabasco: El movimiento del Pacto Ribereño. • Velázquez, María (1982), Afectaciones Petroleras en Tabasco. *Revista Mexicana de Sociología*, (1982), Afectaciones Petroleras en Tabasco: *El movimiento del Pacto Ribereño*, Núm. 1, Vol XLIV.
- Vigen, A. (26 de marzo de 2014). Extrabajadores de Oceanografía demandan pago. *Excelsior*.
- Villareal, E. (03 de septiembre de 2003). Enfrentamiento entre petroleros deja 5 heridos de bala en Tabasco. *La Crónica*.
- Wallerstein, I. (2004). *Impensar las Ciencias Sociales*. México: Siglo XXI.
- Wood, A., Armstrong, E., Goodman, J. y Davis, E. (1975). The industrial relations system concept as a basis for theory in industrial. En J. Wood & A. Wagner, *British Journal of Industrail Relations* (pp. 291-309). London: Blackwell Publishin.
- Xicoténcatl, F. (13 de octubre de 2015). Decenas de heridos tras enfrentamiento de petroleros en Tabasco. *Imagen*.
- Zapata, F. (1977). Enclaves y sistemas de relaciones industriales en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 719-731.
- Zaremborg, G. (2019). *Conversando con Goliat. Participación, movilización y represión en torno a conflictos neoextractivistas y ambientales*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Crónicas del oro negro.

Travesías laborales en el ocaso del petróleo en Tabasco

se editó para su publicación electrónica en diciembre de 2025

en Trauco Editorial

Prolongación Colón 155-115. Tossá

Tlaquepaque, Jalisco, México.

La edición consta de 1 ejemplar.

Corrección y diagramación: Trauco Editorial

Este libro aborda la heterogeneidad de las trayectorias laborales de trabajadores petroleros en el estado de Tabasco, estrechamente asociadas a las transformaciones del paradigma productivo y a la reestructuración del mercado de trabajo. Entre las principales contribuciones de esta investigación se encuentra el análisis del desarrollo de dichas trayectorias en un contexto en el que convergen lógicas meritocráticas y mecanismos corporativos implementados por los sindicatos: lo que impacta en el acceso, movilidad y permanencia en el trabajo y el empleo.

El libro también aborda las complejidades que se tejen entre la brecha tecnológica y las formas de reconocimiento o desvalorización de los saberes frente al auge de las certificaciones y en el marco de disputa entre el Estado y el mercado por la rectoría del sector energético. Adicionalmente, la lectura de este texto se vuelve indispensable para comprender los factores geológicos, políticos y económicos que ponen en jaque la seguridad y la transición energética en México.