

“Herederero de la ficha”. Ingreso de tres trabajadoras a Pemex: fracturas y continuidades del sujeto fabril petrolero

“Heir to the Position.” The Labor Insertion of Three Women Workers into Pemex: Fractures and Continuities of the Oil Industrial Subject

Daniela Matías Sánchez

El Colegio de la Frontera Sur, San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México.
damassan.11@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0002-3723-4690>

Resumen

El presente artículo explora el ingreso de tres trabajadoras petroleras de distinta generación, pertenecientes al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y Petróleos Mexicanos (Pemex). El análisis parte de cuestionar: ¿cómo las trabajadoras han transitado entre las normas laborales y el dispositivo sexo-género que provee la Pemex-STPRM? La reflexión busca visibilizar la participación de las mujeres en la cultura petrolera y la consolidación del mito de género del sujeto fabril petrolero: *la industria petrolera es de y para hombres*. La metodología empleada partió de la trayectoria laboral con enfoque biográfico, ya que ilustra hechos objetivables y representaciones e interpretaciones de cuando ingresaron al empleo. El estudio se delimita en la región sur de Veracruz por ser el espacio

Recibido: 30 de noviembre
de 2024

Aceptado: 9 de enero
de 2026

Publicado: 06 de abril
de 2026



CÓMO CITAR: Matías, Daniela. (2026). “Herederero de la ficha”. Ingreso de tres trabajadoras a Pemex: fracturas y continuidades del sujeto fabril petrolero. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 12, e1309. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v12i1.1309>

laboral (Refinería y Petroquímica) de cada trabajadora. La dimensión generacional se entrelaza con la antigüedad laboral: trabajadora de 53 años con 35 años de antigüedad, trabajadora de 37 años con 8 años de antigüedad y trabajadora de 60 años jubilada. Bajo este panorama se pretende evidenciar cómo las trabajadoras comparten prácticas que les han permitido resistir o garantizar su presencia en una estructura que aún las califica como anómalas.

Palabras clave: antropología del trabajo; estudios de género; industria petrolera; sindicato petrolero.

Abstract

This article examines the labor insertion of three women oil workers from different generations affiliated with the Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) and Petróleos Mexicanos (Pemex). It asks how these workers have navigated between labor regulations and the sex-gender regime structured by the Pemex-STPRM. The analysis seeks to make visible women's participation in oil culture and the consolidation of the gendered myth of the oil industrial subject: that the oil industry is by and for men. The study adopts a biographical approach centered on the workers' labor trajectories, examining both observable events and the representations and interpretations surrounding their entry into employment. It focuses on the southern region of Veracruz, where each worker is employed (refinery and petrochemical plant). The generational dimension intersects with length of service: a 53-year-old worker with 35 years of service, a 37-year-old worker with 8 years of service, and a 60-year-old retired worker. Within this framework, the article highlights the shared practices through which these women have resisted and secured their presence in a structure that continues to classify them as anomalous.

Keywords: anthropology of work; gender studies; oil industry; oil workers' union.

Introducción

El artículo analiza tres experiencias de trabajadoras petroleras para identificar si existen procesos y prácticas de género compartidas en su ingreso a Pemex. Las tres trabajadoras ingresaron en categorías laborales técnicas-productivas: obrera general o ayudante de operario, en centros de trabajo de Pemex Transformación Industrial (PTI) —refinería o complejos petroquímicos— localizados en Minatitlán y Coatzacoalcos, Veracruz. Al momento de registrar las historias cada una poseía una condición laboral particular: jubilada, mayordoma¹ en transportación con una base laboral de 35 años de antigüedad, y ayudante de operario soldador con base laboral de 8 años de antigüedad.

La elección de las trabajadoras partió de un perfil: 1) ser agremiadas al STPRM, 2) poseer una condición laboral basificada, es decir planta²; 3) iniciar su trayecto laboral en una categoría técnica-productiva de PTI³ en la región Sur de Veracruz (sectores encargados en el mantenimiento y operación de la transformación del petróleo). Ahora, lo técnico-productivo lo desempeña el sujeto fabril petrolero, quien posee el cuerpo ideal para la empresa: con “fuerza física, resistencia y tenacidad”, capacidades asociadas al género masculino (Palermo, 2017); propiedades contrarias a la sexualidad procreadora —reproductora— y su relación de dependencia vital de los otros por medio de la maternidad y la conyugalidad —cuidadora— (Lagarde, 2014), enmarcado al género femenino.

Delimitarse a PTI en Veracruz surgió de la estructura de su plantilla laboral; misma que ha estado conformada principalmente por personal masculino. En el 2014 registró 12 433

¹ La categoría de *mayordomo de transporte* se ubica en el nivel 23 del “Índice de Categorías por Nivel del Tabulador de Salarios” del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) acordado entre STPRM y Pemex en 2021. En contraste, el nivel más bajo es el 08, donde se encuentra la categoría de *obrero general*, seguido por el nivel 11, correspondiente a *ayudante de operario* (STPRM-Pemex, 2023).

² Pemex cuenta con un mercado interno de trabajo compuesto por trabajadores de planta de confianza (técnico y profesionalista), planta sindicalizada (obreros), transitorios de confianza y transitorios sindicalizados. La sindicalizada, planta o transitoria, refiere al personal agremiado al STPRM. La categoría “de planta” —también denominado basificado—, está compuesto por trabajadores/as con un empleo estable y protegido por el CCT (Matías-Sánchez, 2019).

³ Pemex ha experimentado tres reestructuraciones: 1992, 2008 y 2013; dos de ellas —2008 y 2013— ligadas a reformas energéticas. Actualmente, la empresa se encuentra en otro proceso de reestructuración. No obstante, para el momento de la investigación (2023) mantenía la estructura asumida en el 2013: Empresa Productiva del Estado con cuatro filiales, entre ellas Pemex Transformación Industrial, PTI. (Matías-Sánchez, 2019).

empleados, de los cuales 9 702 correspondían al personal masculino y 2 731 al femenino. Estos datos reflejan una brecha significativa que se acentúa en 2022, cuando el número del personal masculino ascendió a 10 154, mientras que el femenino disminuyó a 2 603. La brecha persiste si filtramos los datos por tipo de contratación, ejemplo de ello es la planta sindicalizada. En 2022, el personal femenino en este tipo de contratación fue de 2 067, mientras que el masculino alcanzó los 8 106 (INAI, 2023⁴). Dichos datos estadísticos no reflejan las categorías laborales o los centros de trabajo donde se desempeñan las personas trabajadoras, ni tampoco refiere acerca de sus experiencias.

Otro aspecto relevante en la delimitación espacial fue la presencia de la industria petrolera en la región del sureste veracruzano, presente incluso antes de la nacionalización del petróleo⁵. Este hecho abrió la posibilidad de encontrar experiencias de trabajadoras en áreas técnicas-productivas con una inserción previa al siglo XXI. El primer estudio realizado a trabajadoras petroleras en áreas técnicas-productivas fue en la refinería “Ing. Dovalí” en Salina Cruz, Oaxaca. Dicha refinería inició su construcción en 1975, inaugurando labores en 1979. En este contexto, se identificó el ingreso de trabajadoras en áreas y categorías técnicas-productivas en el 2000, un hecho que estuvo enmarcado por el proceso de la segunda reestructuración de la empresa en 2008 (Matías-Sánchez, 2019).

En este sentido, la elección del espacio incluye el distintivo generacional en la comprensión del impacto del dispositivo de género en la industria. A su vez, revela la(s) fractura(s) al propio modelo de sujeto fabril —el masculino— de PTI en el Sur de México al identificar la presencia de trabajadoras en categorías técnicas-productivas (obreras generales, ayudantes de operario, entre otros). Para abordar la dimensión generacional, se planteó identificar y construir el trayecto laboral de una trabajadora jubilada que cumpliera con las características establecidas. Mientras que, mediante el método “bola de nieve”, se contactó a otras trabajadoras activas para contrastar sus experiencias.

⁴ La información se obtuvo por medio de una solicitud a la unidad de transparencia del INAI a la Subdirección de Capital Humano Petróleos Mexicanos. La respuesta es emitida por un oficina de Capital Humano.

⁵ La expropiación petrolera en México se decretó el 18 de marzo de 1938 por el presidente Lázaro Cárdenas. Este hecho histórico permitió que la refinería en Minatitlán, inaugurada en 1908 por la Compañía Mexicana de Petróleo, pasara a manos del Estado (Álvarez de la Borda, 2006).

Inserción de la anomalía: reflexiones teóricas-metodológicas

La metodología partió de la trayectoria laboral bajo el enfoque biográfico (Guadarrama-Olivera, Hualde-Alfaro y López-Estrada, 2012) al ilustrar el perfil laboral (objetivo) y las representaciones e interpretaciones que construyeron con relación a su inserción en la categoría técnica-productiva (puesto) intersecada por su género (subjetivo). Esta última, se obtuvo mediante entrevistas en profundidad, orientadas por dos ejes analíticos:

- El reconocimiento familiar de las responsabilidades que le asignan el *ser mujer*.
- La historia de inserción laboral para identificar los motivos de trabajar en Pemex, las dificultades y las prácticas que experimentó en dicho proceso.

En cuanto al perfil laboral, se consideraron los siguientes aspectos: lo temporal (duración del empleo), organizacional (tipo de contratación, jornada laboral y posibilidad de ascenso) y prestaciones (servicio médico, seguro de accidentes, pensiones), de acuerdo con lo planteado por Guadarrama-Olivera, *et al.*, (2012).

Las narrativas (lo subjetivo) se enfocaron en la historia de la inserción al mundo laboral de Pemex, pues este corte en la temporalidad de su trayecto laboral evidencia ese momento cuando las trabajadoras adquieren la condición anómala en la industria, y, a su vez, la fragilidad del mito: *la industria petrolera es de y para hombres*.

El concepto de anomalía refiere a todo aquello que no representa las “reglas oficiales” que componen a un sistema social, ello sin afectar su continuidad; pues lo “anormal” permite ejercer y reforzar “lo que se debe de hacer” (Sewell, 2006). Desde una perspectiva de género, visibilizar la anomalía constata los casos o fracturas de las reglas que no cumplen los criterios del sistema heterosexual. Es decir, son actos de interpretación de las reglas (agencia) que llegan a evidenciar al género como lo que es: una repetición estilizada de actos establecidos —performativos— del ideal ficticio de mujer u hombre (Butler, 2001; Zerilli, 2008).

En este sentido, el ingreso de un cuerpo femenino a Pemex a través de un puesto técnico-productivo revela la estructura de género que posee la industria: sistema heterosexual, el cual

naturaliza dos cuerpos bajo una distinción biológica jerarquizada —masculino y femenino— (Butler, 2001; Matías-Sánchez, 2023; Vargas-Monroy y Pujal-Llombart, 2013), siendo el masculino la elección ideal para el sujeto fabril petrolero. También el acto de ingresar devela el cruce de distintas estructuras en la constitución de la industria: la familia heteronormativa y el sindicato. Como veremos más adelante, adquirir la figura de anomalía —ser trabajadora petrolera— permitió garantizar la estructura que sostiene a la familia petrolera: dar continuidad a la seguridad laboral provista por el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en el seno familiar.

En consecuencia, el ingreso del cuerpo femenino en Pemex no representa un interés por su fuerza laboral, como sí es el caso de la incorporación masiva de mujeres en la industria manufacturera en los años 60 en México. Su contratación reflejó la búsqueda de un sujeto fabril que girara en torno a una figura femenina enmarcada por lo “dócil, diestro y barato”; estándares que posibilitan la efectividad del ensamblaje y la aplicación de la subcontratación (Salzinger, 2003). Esta tendencia estuvo impulsada por el ingreso de México a dinámicas de competitividad internacional, lo que promovió la flexibilización laboral para reducir los llamados “costos laborales” —adquirir mano de obra barata—(Balderas-Arrieta, 2006).

Sin embargo, la presencia femenina en Pemex sí constata la influencia de la estructura del género —heterosexual— sobre la producción y los sujetos que conforman la industria (Salzinger, 2003). En tanto, existe el sujeto fabril hegemónico configurado desde una masculinidad que, desde la lógica empresarial, evoca “fuerza y resistencia” para la fabricación o transformación del petróleo. Asimismo, desde lo sindical, responde a “proteger” la estabilidad de la producción petrolera y de las familias que requieren de ella.

Es importante señalar que Pemex se consolidó, en un inicio, como una empresa monopólica del Estado Mexicano. Durante la década de 1940, dicho Estado asumió el modelo económico de sustitución de importaciones, con la intención de promover una industria nacional “autocentrada” mediante políticas proteccionistas. El compromiso consistió en garantizar a la población el acceso continuo y a bajo costo de diversos bienes, en este caso la energía

(Matías-Sánchez, 2019). Una responsabilidad que recayó en el sujeto fabril petrolero, figura que proveería protección y producción de la energía, fortificando aún más el mito.

Esta noción de hombres “fuertes y resistentes” es el mito asumido por los directores de Pemex y los secretarios generales del STPRM (todos hombres hasta el día de hoy). No por nada en el CCT celebrado en 1947-1949 se añadió la cláusula 121, la cual refería a los “familiares de los trabajadores” que podrían adquirir servicios médicos, mismos que se limitaban a la cónyuge o “la mujer” del trabajador y su ascendencia o descendencia en línea recta (STPRM-Pemex, 1947). La cláusula ha presentado modificaciones en las revisiones del CCT entre el STPRM y Pemex⁶. No obstante, para el 2023 la cláusula aún contiene la expresión “la mujer”, con una aclaración: “...que haga vida marital con el trabajador o jubilado...” (STPRM-Pemex, 2023, p. 42), además de añadir al cónyuge o concubinario de la trabajadora o jubilada, quienes no eran considerados antes de la década de los 60 (Matías-Sánchez, 2024).

Estas características evidencian la relación entre el sistema capitalista con el patriarcado al retomar la estructura heteronormativa y, por ende, la división sexual del trabajo al interior de la industria; por ello, la familia adquiere un valor productivo en tanto dispositivo que socializa, sostiene y reproduce el ideal de género requerido por la industria, así como por el sindicato. De ahí que, es posible identificar este modelo de familia desde lo institucional y a través CCT acordado entre STPRM-Pemex. Si consideramos el año en que dicho contrato se consolidó, 1942, es relevante contar que serían alrededor de ocho décadas de institucionalización de un perfil laboral en un sistema de sexo-género. Claro, es necesario identificar qué modificaciones ha experimentado el contrato en cada periodo de renovación para comprender la continuidad de dicho modelo.

El modelo de familia contó, desde el CCT, con los recursos para sostener una seguridad económica, social y laboral en su esfera doméstica: servicio médico exclusivo⁷, canasta básica, adquisición de préstamos de vivienda, descuentos en gasolina, becas para la

⁶ El CCT entre STPRM y PEMEX es revisado cada dos años desde el primer acuerdo establecido en 1942. Cada revisión implica negociación, validación o erogación de cláusulas.

⁷ Pemex es la única industria del estado que posee un servicio médico exclusivo para su mercado interno de trabajo.

formación académica de la descendencia de las personas trabajadoras, gastos funerarios, seguro de vida, entre otros (STPRM-Pemex, 2023); siempre que se acredite una vigencia laboral con el CCT.

En otras palabras, atender la inserción de trabajadoras a Pemex representa una oportunidad (única) de visibilizar la fractura del sujeto fabril petrolero. En tanto que el acto de ingresar a áreas y categorías técnicas productivas releva la transgresión a la norma de género productiva de la empresa, el sindicato y el modelo de familia que lo sostiene. La transgresión provee a las trabajadoras la condición de anómala, en tanto ni la empresa ni el sindicato han buscado —o buscan— que el cuerpo femenino asuma el reto de la producción petrolera. De ahí la relevancia de lo generacional en la inserción, pues muestra cómo la empresa canalizó los cuerpos femeninos en décadas distintas. Cabe mencionar que el presente estudio es exploratorio, en consecuencia, se limita a tres historias de inserción. Las experiencias buscan abonar a la reflexión en torno al género y el trabajo en el espacio de la industria del petróleo.

Las tres narrativas exponen el acto comunicativo entre las reglas de género que representa a Pemex-STPRM y las capacidades de las trabajadoras de reinterpretarlas (agencia). Ello sin olvidar que esta creatividad de reinterpretar las reglas parte de un proceso de involucramiento social temporalmente establecido, sustentado por el pasado —acumulación de experiencias tanto laborales como familiares—, pero orientado al presente y al futuro (Emirbayer y Mische, 1998).

La agencia no siempre busca la transformación de la estructura. Es decir, no toda ruptura de lo ordinario conducirá a la autoconciencia. Por ende, ser anomalía en un espacio determinado no implica un olvido de las maneras de realizar prácticas ordinarias, sino dar cuenta de las relaciones internas que poseen una regla con otras en ciertos contextos (Wittgenstein, 1964 citado en Zerilli, 2008). Por lo consiguiente, lo importante no es descubrir si existe o no una autoconciencia de las trabajadoras de que al ingresar su presencia representó una fractura al modelo de género productivo de Pemex, porque quizás esto nunca significó una preocupación o un interés de su parte; sino mostrar que su ingreso es un hecho anómalo en la industria y permite la reflexión crítica acerca de las normas del género heteronormativas en lo laboral.

Antes de abordar las narrativas del ingreso a Pemex, es importante iniciar con una reflexión de la presencia de las mujeres en la industria petrolera. De ahí se proseguirá con el momento de inserción laboral de las trabajadoras comenzando con la de mayor antigüedad, la jubilada. Esta misma lógica se mantendrá en los relatos de sus primeros recuerdos al momento de ingresar al espacio industrial. La intención es evidenciar el juego complejo e inestable de las representaciones del sujeto fabril petrolero —masculino— y el mecanismo legal que lo sustenta: CCT, ambas pueden ser instrumento y efecto de poder, pero también obstáculo, punto de resistencia y de partida para su continuidad o fractura.

Las culturas petroleras, ¿mujeres en la industria petrolera?

“Las compañías petroleras ignoraron a las mujeres y los historiadores siguieron su ejemplo...” (Santiago, 2009, p. 87).

La crítica de Myrna Santiago (2009) evidencia el vacío de la participación de las mujeres en la cuna de la industria petrolera en el norte de Veracruz y Tampico, Tamaulipas, a su vez, las coloca en el centro de su estudio bajo la complejidad de la interseccionalidad entre la clase y la etnia. Su investigación es una joya, no sólo por la acertada crítica, sino por los datos que proporciona, los cuales permitieron reflexionar la propuesta de “cultura petrolera”, encontrar matices y conectar ideas en torno al modelo de género en la industria.

El concepto de “cultura petrolera” (Moreno-Andrade, 2015) deviene de la propuesta del “sureste petrolero”, término que busca definir el espacio utilizado por esta industria en el Sur de México desde una perspectiva sociohistórica; posicionando la mirada en las expresiones culturales que devienen de las raíces indígenas (zapotecas, nahuas, popolucas), mestizas y migrantes internos (tabasqueños, jarocho, tampiqueños, oaxaqueños), como externos (estadounidenses, coreanos, libaneses, chinos, españoles, por mencionar algunos). El concepto no dialoga con el género ni los procesos formativos del “ser petrolero”.

La delimitación espacial contiene un aspecto territorial y uno sociocultural. El territorial se representa a partir de tres puertos: Salina Cruz, Oaxaca; Ciudad del Carmen, Campeche y

Coatzacoalcos, Veracruz; los cuales dibujan un triángulo que abarcan otros puertos, municipios y localidades del centro de Tabasco, norte de Chiapas y sur de Veracruz, entre ellos la ciudad de Minatitlán y Coatzacoalcos. Todos entrelazados por la base industrial petrolera: exploración, explotación y transformación de los hidrocarburos en el territorio nacional⁸.

Centremos la atención en la propuesta sociocultural en torno a los habitantes del sureste petrolero, quienes se encuentran insertos, dialogando y produciendo las “culturas petroleras”, mismas que Moreno-Andrade (2015) define como:

[...] estructuras de significados relativas a un proceso productivo determinado (la explotación petrolera); tienen una ubicación espacio-temporal muy clara (se vive en enclaves definidos regionalmente por la producción petrolera) y están enlazadas con los cambios en las estructuras de poder (transición) y por los cambios en las estructuras productivas (reestructuración)[...] Pero, [...] la esencia de las culturas petroleras es una base moral (los petroleros son los encargados de la defensa del fundamento de la economía nacional) y tiene un piso societal en la red de las relaciones sociales que implica una sociedad civil que ha estado, desde la creación del mundo petrolero, a finales del siglo XIX, invadida por el mercado (en la época de las compañías), por el Estado (durante la etapa de la industria nacionalizada) y, actualmente, por una combinación compleja entre Estado y mercado (pp. 15-16).

Resalto dos ideas: “...se viven en enclaves...” y “...los petroleros son los encargados de la defensa del fundamento de la economía nacional...”, con la intención de evidenciar la certeza de género en el concepto, misma que encapsula al sureste: ser petrolero es ser trabajador masculino y, por ende, la industria petrolera es producida, practicada y gestada para y por los hombres (Matías-Sánchez, 2023). Pues, si bien es correcto señalar los procesos y tensiones que han gestado los distintos niveles de estructura productiva de la industria petrolera en los

⁸ La delimitación territorial aún continua vigente e incluso se ha fortalecido con la construcción de la séptima refinería “Olmeca” en Paraíso, Tabasco.

habitantes del sureste; las culturas petroleras no sólo la constituyen ni la practican ni la sostienen los petroleros (hombres).

De hecho, como bien alude Santiago (2009), la presencia de las mujeres en los inicios de la industria petrolera en México ha sido tangencial al prestar servicios “poco valorados, pero invaluable” (p. 88) a quienes trabajaban en la extracción. Los servicios variaban según la clase social y étnica a la cual pertenecían las mujeres; pues no era lo mismo “las esposas de empresarios” (dueños) que las esposas de los ingenieros, todas extranjeras, a la hacendada (mestiza) o indígena zapoteca migrante después de la revolución⁹.

A continuación, revisemos el modelo de familia que migró durante el periodo de propiedad extranjera de la industria petrolera (1900 a 1938). Este modelo es la familia nuclear, gestada en occidente por la necesidad de la economía capitalista de tener una mano de obra más estable y disciplinada; “[...] una institución organizada para garantizar la cantidad y calidad de la fuerza de trabajo y el control de la misma” (Federici, 2018, p. 38). El modelo lo practicaban y reproducían las esposas de los dueños de las empresas o ingenieros ingleses o estadounidenses; encargadas de proveer, servir y supervisar las condiciones para el sostenimiento de sus familias (reproducción de la fuerza de trabajo: esposos e hijos e hijas) y, por ende, de la industria (Santiago, 2009).

Esto era posible porque los salarios (o ingresos económicos) de la industria para esta clase (dueños e ingenieros) sostenían el rol de “esposa-ayudante-reproductora” de la familia. Este tipo de salario encarna el ideal del hombre-proveedor y mujer-reproductora. Por ello, Santiago (2009) lo denominó salario patriarcal. No así para las demás mujeres indígenas o mestizas con parejas que ingresaron a la industria en el puesto de obreros, mano de obra que enfrentó el abrupto cambio entre los ritmos marcados por la agricultura (autoconsumo), la guerra (revolución) y después la industria.

⁹ El estudio de Santiago se limitó al norte de Veracruz y Tamaulipas, y es posible que el proceso migratorio de extranjeros y población interna del país difieran en el sur de Veracruz. Permite evidenciar e imaginar posibles escenarios de la participación de las mujeres, asimismo abre la veta a revisar los hechos históricos e investigar la microhistoria de las mujeres que sostuvieron a las familias, los enclaves y la industria en el sureste de México.

El periodo analizado por Santiago (2009) es de 1900 a 1938, lapso en el cual se van consolidando las ciudades del norte de Veracruz —Panuco, Poza Rica, por aludir algunas—, y Tamaulipas como enclaves productivos del petróleo. Es decir, es la etapa donde las empresas extranjeras (Pearson o European Royal Dutch Real) comienzan a monopolizar el uso de la fuerza de trabajo, centralizar el mercado de trabajo y las actividades de los habitantes, de una u otra forma, a las tareas de la transformación de los hidrocarburos (Sariego, 1988).

Por ello, los campos petroleros representaron un escenario extraño para toda la población, migrante y local; en especial a quienes migraron del campo o participaron en la guerra, pues exigía contar desde un principio con ingresos económicos para pagar el alquiler de una vivienda (de la empresa), los alimentos y la vestimenta para la industria y no sólo contar con la fuerza de trabajo, el cuerpo¹⁰. De ahí que, los ritmos del petróleo configuraron la jornada laboral como los tiempos de lo doméstico y, por ende, el trabajo de las mujeres, quienes debieron aprender a tener lista la comida en el turno de descanso de los obreros; o instruirse en la limpieza de la ropa manchada de aceite.

No sólo eso, las mujeres debieron enfrentar que el salario proveniente de lo industrial era insuficiente y, aun así, solucionar las nuevas tareas domésticas y sostener a la fuerza de trabajo. Santiago (2009) relata que el autoempleo informal de servicios (cocinar, lavar y remendar ropa, limpiar oficinas o casas de ejecutivos o ingenieros) y el trabajo sexual representaron las opciones ante la escasez salarial.

Ni el autoempleo ni obtener ingresos propios implicó el ejercicio ideal del género femenino en la consolidación de la industria, éste lo escenificaban las “esposas de los empresarios o ingenieros”, quienes dedicaron su tiempo a practicar ser madresposa (Lagarde, 2014) a través de supervisar el hogar, organizar sociedades de beneficencia y resolver “disputas familiares”. Ellas fueron clave en la promoción y mantenimiento del sistema sexo-género de naturaleza

¹⁰ Vale la pena mencionar que debía ser un tipo de cuerpo específico. Es decir, un cuerpo completo, no mutilado por la guerra ni uno en desnutrición por paludismo u otras enfermedades de la época. Esto abre otras vetas investigativas que intersecan los cuerpos, la salud y las desigualdades.

binaria y jerárquica, en el cual la valoración industrial se concentró en el cuerpo masculino (Rubin, 1986).

Dado que las ganancias de un empleo informal eran —y aún lo son— menores en comparación con los salarios de la industria. Trabajar, para las mujeres, implicaba realizar dobles y triples turnos —si se incluyen las actividades del hogar— y riesgos para la salud. El reconocimiento como sostén del hogar o la industria no se vislumbró, al contrario, el autoempleo femenino se catalogó como secundario, una simple “ayuda”, y sólo para quienes no accedían a la venta de su cuerpo. En este contexto, comprendo por qué cuando el movimiento obrero desencadenó la búsqueda por mejores salarios y el reconocimiento de los sindicatos, desde 1916, las mujeres lo apoyaron y lo sostuvieron¹¹.

Con lo hasta ahora descrito, repensemos las frases: “...se viven en enclaves...” y “...los petroleros son los encargados de la defensa del fundamento de la economía nacional...” (Moreno-Andrade, 2015, pp. 15-16). Si bien, algunas ciudades del sureste de México iniciaron como enclaves, éstos se sostuvieron con la participación de las mujeres en los hogares y en la industria a través del trabajo remunerado y no remunerado de los servicios, incluyendo el trabajo sexual. Respecto a la carga moral de los petroleros por asumir la industria nacionalizada (1938), ésta se logró gracias a que las mujeres (esposas, madres, hijas, hermanas) aceptaron el reto de sostener la lucha.

Estos actos de parte de la fuerza laboral femenina por replicar el salario patriarcal —exclusivos de las esposas de los empresarios e ingenieros extranjeros— desplegaron grados considerables de agencia y fracturas importantes al propio ideal¹². Al garantizar el acceso a este tipo de salario, los varones se limitaron al trabajo industrial, aunque ello implicase convertirse “[...] en figuras ‘dependientes’ del trabajo de reproducción cotidiana desarrollado por las mujeres de sus familias” (Carrasco, Borderías y Torns, 2011, p. 19).

¹¹ Son escasos los estudios que aborden dicha temática. Al respecto se puede mencionar el estudio de Tuñón (2025) *Mujeres que se organizan. La huelga de mujeres en México*; en cuanto resalta la participación del Frente Único Pro-Derechos de la Mujer (FUPDM) en el pago de la deuda por la nacionalización del petróleo.

¹² Ejemplo, la creación del Sindicato de Trabajadoras Domésticas (1936) en el norte de Veracruz con la intención de demandar a los empresarios petroleros ante actos de violación. (Santiago, 2009).

La garantía se logró mediante la creación de la primera empresa petrolera del Estado Mexicano (Pemex), el reconocimiento del STPRM (1938)¹³ y el CCT en 1942. Mecanismos que han fortalecido el dispositivo de género heteronormativo, pues el proceso de expropiación y nacionalización del petróleo en México no buscó cuestionar la reproducción del sistema cultural sexo-género. Todo lo contrario, partió de la certeza patriarcal que proveía el modelo de familia nuclear, al grado de que la fuerza laboral femenina hasta el día de hoy continúa invisibilizada.

Reconocer estos hechos nos conducen a prestar atención al por qué continúa la fuerza laboral femenina en un 28% de la plantilla laboral de Pemex; y cómo a pesar de las tres reestructuraciones en la organización de la empresa (1992, 2008 y 2013), las reformas a la ley federal del trabajo o la ley de igualdad, las trabajadoras se encuentran en las categorías de menor nivel productivo (Ramos-Muñoz y Hernández de la Cruz, 2023). Las tres historias por narrar son parte de dicho 28%; representantes que fracturan y garantizan a su vez el mito del sujeto fabril petrolero.

Fracturas a la herencia laboral. Ingreso a la industria

“...La energía del país genero, me siento rey de este mundo. Petrolero soy mi amor, petrolero soy mamá, petrolero sin igual, petrolero soy la ley...” (El petrolero, Mariachi Miranda, 22 de marzo de 2020).

Margarita ingresó entre los 16 o 17 años —no lo recordó con exactitud— a trabajar al Complejo Petroquímico de Cosoleacaque en Pemex¹⁴. Su padre un día le dijo: “¿sabes qué? Hay una propuesta de la ficha, te va a llevar tu hermana, tu hermana la mayor” (Jubilada,

¹³ STPRM surgió oficialmente en 1935 con el objetivo de unificar a los trabajadores del petróleo y reconocer sus derechos laborales hasta el momento inexistentes. El sindicato obtuvo el reconocimiento del Estado en 1938 como el único medio para la contratación de la mano de obra. Hecho que se legalizó con el CCT 1942 (Matías-Sánchez, 2019).

¹⁴ El Complejo Petroquímico de Cosoleacaque está ubicado en la frontera entre la ciudad de Minatitlán y el municipio de Cosoleacaque; por ello su nombre, a pesar de encontrarse a un costado del municipio de Minatitlán, Veracruz.

2023). El mandato del padre aconteció entre 1977 en Minatitlán, Veracruz; a 39 años de la nacionalización del petróleo y la constitución del STPRM.

Ese mismo año el país estuvo marcado por una crisis económica que devino de una fuerte inflación, aumento al desempleo, déficit en la balanza de mercancías y servicios, una cuantiosa deuda externa y el ingreso al Programa de Ajuste Estructural (PAE); proyecto impuesto por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) al gobierno mexicano para otorgar su respaldo financiero (García, 2002; Carpizo, 1979). A pesar de lo anterior, la clase social, económica y cultural conformada por la familia petrolera en Minatitlán, Veracruz, continuaba con la certeza de la herencia laboral.

La hermana mayor de Margarita llevaba dos años laborando para Pemex. Ahora era su turno de incorporarse, porque el padre había alcanzado la antigüedad laboral requerida para solicitar otra ficha de trabajo: 15 años trabajando en el taller eléctrico del Complejo. La ficha es el “número asignado por la empresa a cada trabajador para fines de identificación” (STPRMPemex, 2023, p. 128) en el sistema de recursos humanos de Pemex. Este instrumento era gestionado por el STPRM cada vez que se abría una vacante en la empresa y así proporcionarlo a hijos e hijas de las personas agremiadas.

El padre de Margarita comenzó su trayecto en Pemex sin ningún nivel de estudios, pero:

[...] siguió, siguió adelante y de ahí se metió a la política. Mi papá tuvo cargos públicos en Minatitlán [...] fue regidor, fue síndico del municipio. Por eso, él fue, haz de cuenta que él fue mi reflejo, todo lo que él logró superar. Él siempre trabajaba y trabajaba y trabajaba [...] hasta que lo mandan a llamar para que se integrase con los líderes políticos. Se incrustó, se incrustó y de ahí para arriba (Jubilada, 2023).

Margarita estaba consciente de que su padre deseaba un varón como segundo hijo, “porque a mí me vestía de niño, me cortaba el cabello [...] tenía la ilusión del hijo”. Este deseo la condujo, sin cuestionar, a ingresar al Complejo e incluso a optar por “trabajos de hombres”

en el tiempo que laboró como trabajadora transitoria. Esta expresión refiere a las categorías laborales en las áreas técnicas-productivas que componen al PTI, excluyendo tanto a las categorías administrativas como la de obrero general. Esta última, aunque también pertenece al ámbito técnico-productivo, representó un espacio para confinar a la fuerza laboral femenina en actividades de limpieza. Dichas actividades estaban contempladas en el puesto, pero no eran exclusivas, pues la categoría de obrero también incluye funciones como carga y descarga de productos, materias primas, entre otras (Matías-Sánchez, 2019).

Así mismo, estudió Ingeniería industrial química porque “cuando él me dijo que quería un hijo ingeniero, tuve que estudiar; yo quería ser educadora”. Margarita nunca expresó estos hechos con incomodidad, al contrario, emitía orgullo por el padre que representaba su reflejo, todo aquello que deseaba superar. Por ello, en vez de inclinarse a las actividades que desempeñaban en 1977 las mujeres en la empresa: limpiar y administrar; se decidió por los trabajos “dignos del varón”.

Entonces, llegaba el que daba los trabajos [delegado sindical], llevaba los movimientos [los puestos vacantes] y toda la gente [personas trabajadoras transitorias] alrededor, éramos pocas mujeres [...]. Cuando salía [el delegado]: se va a ir de inventarista [imitando la voz del delegado]. Yo no sé qué es eso, yo voy. Yo nunca dije: no, yo no voy [...] No importa, aquí hay de dos, paso el examen o no lo paso, y vengo a volver a pedir [otro contrato]. Así es como estuve en muchos lugares que eran dedicados a los hombres, en talleres para hombres (Jubilada, 2023).

La categoría de transitoria(o) es una modalidad dentro de la contratación colectiva acordada entre el STPRM y Pemex. Implica “ingresar al servicio [...] para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada” (STPRMPemex, 2023, p. 11). Es precisamente su posición de transitoria, la primera que adquieren integrantes recientes, la que le permitió navegar en todas esas actividades, contemplando un final: adquirir la basificación laboral; condición que se obtenía por dos vías, la legal o la familia —privilegio—.

La legal refiere a los derechos de las personas socias activas del STPRM incluidos en su Acta Constitutiva y Estatutos Generales¹⁵, quienes podían inscribir a “un hijo, hija, hermano, hermana o hijo adoptivo, previa comprobación legal de parentesco, para que labore transitoriamente en la industria” (STPRM, 2000, p. 55). Además, al jubilarse la persona trabajadora “si hubiera corrida escalafonaria y como consecuencia de ella, la Empresa solicitara cubrir la última plaza, será propuesto el hijo, la hija, hijo adoptivo” (STPRM, 2000, p. 56).

El acto de otorgar una vacante de trabajo a un familiar de la persona trabajadora contó con un segundo respaldo: el CCT entre Pemex-STPRM; en específico en la cláusula 4, la cual alude que los puestos de nueva creación, vacantes definitivas o puestos originados por corrida escalafonaria Pemex los cubrirá por conducto del sindicato (STPRM-Pemex, 2023).

En cambio, la familia refleja el privilegio que excede el requisito del parentesco para ingresar a Pemex. Esta se legitimó cuando el STPRM obtuvo la autoridad de proveer la fuerza de trabajo, misma que provino de las familias de las personas trabajadoras. Desde la percepción del trabajador, la práctica contribuyó a la creación de la perpetuidad de la seguridad laboral en el seno doméstico al grado de interiorizarse en la persona trabajadora, provocando que ésta asociase que el tiempo laborado otorgaba el derecho a heredar un puesto a un hijo o hija. Desde la burocracia sindical, el derecho se reguló a través de la “disciplina y militancia en aras de la unidad de la gran familia: la petrolera” (Quintal, 1986, p. 120). Es decir, en beneficio del sindicato mismo, representado por el Comité ejecutivo general siendo su máxima autoridad el secretario general, cargo asumido por hombres hasta la actualidad. Esta regulación condujo la construcción de una relación mando-obediencia entre la estructura sindical y las personas trabajadoras desde el concepto de familia petrolera (Quintal, 1986).

Este vínculo permitió colocar el cargo de secretario general del STPRM bajo la imagen de un padre que provee de seguridad. De ahí que, las interacciones filiales —consanguíneas o simbólicas (compadrazgo o de amistad)— entre las personas trabajadoras con el entramado

¹⁵ El Acta Constitutiva y Estatutos Generales está presente desde la conformación del sindicato (1935).

sindical, los integrantes del comité y los más cercanos al padre, representaron los primeros filtros para obtener los derechos laborales.

Victoria ingresó entre 1980 o 1984, la referencia no es clara; la precisión estuvo en su edad: 15 años. Esta incorporación a la plantilla laboral de la refinería Lázaro Cárdenas surgió por disposición de su madre: “solamente me dijo: ya tienes tu ficha, te vas a presentar a trabajar tal día [...] yo iba en secundaria” (Trabajadora, 2023).

En ese periodo, la madre era trabajadora de base y laboraba en el departamento de contratación de la refinería. De hecho, era la encargada de la sección de contratos, es decir, tenía conocimiento de las vacantes temporales, los movimientos escalafonarios o las plazas de nueva creación. Esta posición laboral y su conocimiento respecto a los contratos le permitió generar una amplia red con el comité de STPRM, mismo que continuó cultivando al asistir a cada asamblea o junta organizada por el sindicato. Esta confianza provista por el STPRM la motivó a solicitar una ficha de trabajo para su primogénita, Victoria, dejando en segundo plano la legalidad establecida por el estatuto del sindicato, el requisito de 15 años de antigüedad en Pemex.

La madre no era la única trabajadora petrolera en la familia de Victoria, también su padre laboró para Pemex como chofer en el área de transportación de la refinería. No obstante, la figura que se encargó del hogar, de la educación de las hijas y de su ingreso a la empresa fue la madre. La rigidez e imposición fueron los términos que utilizó Victoria para describir a su madre, “porque tenía que mantener el orden en la casa [...] porque [tuvo hijas] mujeres y el padre [el esposo] complaciente, el padre apapachador...” (Trabajadora, 2023).

El binomio madre rígida y padre complaciente simboliza la posición que adquirieron ambas figuras cuando se transgredió la lógica de familia heteronormativa: mujer cuidadora/hombre proveedor. En tanto que, la división sexual del trabajo no sólo disciplina, sino también “...otorga un valor diferencial al producto del trabajo de hombres y mujeres, que los/as hace reconocibles frente al otro...” (Voria, 2015, p. 131) y, en este caso por Victoria, una hija que ha sido socializada bajo esta organización. En consecuencia, la madre omnipotente que

asume las obligaciones domésticas, laborales y sindicales no fue satisfactoria para Victoria en comparación con el padre que se limitó a reproducir el modelo hegemónico de masculinidad, procurar los medios de vida —proveer—.

La admiración por el padre se vio reflejada en Victoria cuando optó por el oficio paterno, chofer, e ignoró el materno, secretaria. El interés por el oficio del padre lo construyó desde pequeña: “...mi papá tenía carros para taxi. Entonces, me familiaricé con ese ambiente, los vehículos. Eso fue lo que me llamó la atención. Luego que él [padre] manejaba y operaba los equipos ahí en la refinería; pues me llamó la atención y le dije que yo quería ser como él [...] quería manejar, quería operar los equipos que él operaba [...] camiones pesados de carga” (Trabajadora, 2023).

El primer contrato de Victoria en refinería lo adquirió en el taller de carpintería en la categoría de ayudante de operario, mismo que fue gestionado por su madre con un único objetivo: ingresar a su hija al sistema laboral de Pemex para que después migrara al área de oficinas, un espacio más apropiado para una mujer. No obstante, las expectativas de género de la madre no se acoplaron a las de Victoria, quien, a pesar de aceptar sin cuestionar su ingreso a la refinería, decidió dirigir su trayecto laboral al área productiva, en específico al taller de transportación:

[...] mi mamá me dijo: te voy a jalar a oficina. Yo le dije: no, a mí no me gusta el ambiente de oficina, a mi déjame en el área [de producción en refinería]. Mi mamá siendo jefa, en ese entonces, me dijo: te vas a venir a ayudarme. Le dije: no, mamá, yo aquí me quedo (Trabajadora, 2023).

La posición adquirida en la familia: primogénita y, por ende, heredera de un espacio laboral en Pemex, le proveyó a Victoria la libertad de jugar con la regla oficial (Bourdieu, 1999) del género femenino que deriva del mismo dispositivo familiar. Esta capacidad de jugar con las reglas de la matriz heterosexual que naturaliza el género a partir de una distinción biológica jerarquizada del sexo masculino y femenino (Butler, 2001 y Matías-Sánchez, 2023), permitió a Victoria, paradójicamente, imitar el ideal del padre y, a su vez, garantizar la seguridad

laboral adquirida a través del STPRM. Es decir, respaldar la importancia de creer en el líder sindical —el padre proveedor de seguridad— y su comité.

A casi 30 años de la primera reestructuración que experimentó Pemex y los cambios en el sistema interno del STPRM, destacan varias transformaciones clave. Entre ellas, la sustitución de Joaquín Hernández (La Quina) por Carlos Romero Deschamps como secretario general del comité ejecutivo del STPRM a nivel nacional en 1993. La caída de La Quina (1989) y su posterior reemplazo condujeron al sindicato a aceptar el nuevo régimen económico del Estado, de corte neoliberal.

Entre los efectos de este viraje destacan los despidos de 115 mil personas trabajadoras tras el cierre de la refinería de Azcapotzalco en 1991; la desaparición de 82 cláusulas del CCT; la supresión de las sociedades cooperativas (Bazán, 1999; Nájara, 1999); así como la disposición de aceptar las reestructuraciones subsecuentes (2008 y 2013). Pese a ello, la imagen de seguridad laboral entre las personas socias del STPRM aún se percibía (Matías-Sánchez, 2023). Así lo experimentó Silvana cuando “el destino se presentó” a sus 27 años e ingresó al Complejo Petroquímico de Cangrejera en 2013.

Silvana no era la primera opción del padre para la herencia; sin embargo, su hermano mayor y primogénito sufrió en su infancia una enfermedad que, combinada con negligencia médica, lo llevó a perder la capacidad de oír en uno de sus oídos. Esta condición y las sugerencias médicas de no exponer al joven a espacios sonoros intensos encaminó al padre a mirar a Silvana como el próximo “...heredero de la ficha...”.

La decisión no fue consultada ni evidente para Silvana. El tiempo y las disposiciones respecto a sus estudios lo fueron constatando, pues se incorporó a un bachillerato técnico con la intención de obtener las bases para una carrera en ingeniería:

[...] pensé que iba a ir a ese bachillerato porque ahí había estudiado mi hermano, ya conforme va pasando el tiempo [...] mi papá me da a entender

que tengo que echarle ganas, porque posteriormente voy a estudiar la Ingeniería química (Trabajadora, 2023).

El deseo del padre era proveer a la hija de recursos profesionales (habilidades, conocimientos y capacidades especializadas) para alcanzar una posición de ingeniero al incorporarse a Pemex. Este ideal no lo compartió Silvana, al contrario:

[...] nunca me gustó [...] salí traumada [...] Entonces, lo que menos quería era decepcionar a mi papá en estudiar una ingeniería y ni siquiera graduarme. Entonces, fui franca y le dije: no inviertas en eso. Porque no lo iba a lograr y no me quería frustrar [...] me *amachiné* a decir que no quería y no quería. Y la verdad, no lo realicé (Trabajadora, 2023).

La postura de *amachinarse*¹⁶ le permitió a Silvana encausar sus estudios a la profesión de educación preescolar y ejercerlo en un periodo de 6 años: “[...] quedé enamorada de mi carrera y yo no me visualizaba trabajar en Pemex, [...] me visualizaba tratar de ganarme una plaza por parte del gobierno y quedarme como maestra de preescolar [...]” (Trabajadora, 2023).

El camino elegido provocó un “desbalance” en el padre, al menos así lo percibió Silvana; porque se distanciaba de la herencia, pero al mismo tiempo, se vinculaba con una profesión más acorde al ideal del padre respecto al género femenino. Pero la incertidumbre que le implicó a Silvana laborar bajo un régimen flexible le permitió al padre apelar por la seguridad que se adquiere con la herencia: “[...] bueno, [Silvana] es momento para que te relajes. Tú no te preocupes, [...] para qué te preocupas en encontrar trabajo si tú vas a entrar a trabajar a Pemex” (Trabajadora, 2023).

No obtener una plaza en el área educativa, experimentar la precariedad laboral, la insistencia del padre, entre otras dificultades; proporcionaron el escenario para que Silvana recordara la opción de Pemex: “[...] pues, sí entro a trabajar, pues ya es mi destino [...]” (Trabajadora,

¹⁶ Expresión referente al acto masculino de ser machín; mismo que significa: un macho no cambia de opinión.

2023). El destino arribó en un punto de inflexión en su vida, en el cual suspendió su recorrido profesional para dedicarse a las labores domésticas del hogar.

La decisión representó una solución ante la irrupción de su madre de continuar con la dinámica de la familia heteronormativa. Una madre que se dedicó a ejercer el performance de *madresposa* desde el inicio de su matrimonio con un trabajador petrolero. No obstante, dicha dedicación cambió de curso cuando la abuela materna enfermó de cáncer:

[...] mi papá era que, llegando de trabajar, la casa tenía que estar limpia, la comida tenía que estar hecha, todo ordenado y, pues imposible [...]. Mi mamá se dedica al 100% a cuidar a mi abuelita y mi mamá descuida la casa. Entonces, mi mamá y mi papá empezaron a tener problemas; [...] al ver esta situación, decido salirme de trabajar [...] para apoyar a mi mamá en la casa (Trabajadora, 2023).

Laborar en el hogar permitió equilibrar las expectativas del padre proveedor y, por ende, la matriz heterosexual que sostiene a la familia. Sin embargo, el equilibrio sufrió una nueva fractura con la llegada del destino:

[...] venía caminando rumbo a mi casa, mi papá me llama por teléfono y me dice: [Silvana], te acaban de hablar del sindicato porque te tienes que presentar mañana [al STPRM], que te van a hacer los exámenes [médicos] para que te den la ficha. Al momento que me dice eso, [...] tuve una sensación, no sé, de felicidad, de angustia, como que de aceptación y de rechazo; porque [...] desconocía completamente todo. Mi papá nunca me llevó, ni siquiera darle una vuelta al Complejo, ni siquiera conocía al Complejo por afuera, no sabía nada (Trabajadora, 2023).

Pero pese a las dudas e incertidumbres Silvana aceptó cumplir con el destino: continuar el legado de la seguridad laboral al adquirir la categoría de obrera general en el departamento de Almacén del Complejo Petroquímico de Pemex.

Continuidad de la norma sexo-género: Recuerdos de un espacio masculinizado

Margarita sólo buscaba contratos en sus periodos vacacionales, esto le permitió continuar estudiando hasta concluir su carrera de ingeniera. Sin embargo, la condición de estudiante, joven y mujer, además de transitoria, la posicionó ante sus compañeros como “una chamaquita, apenas que estás saliendo y vas a volar” (Jubilada, 2023). Es decir, no representó competencia, al contrario, se convirtió en sujeta de su cuidado. Por ello, “me llevaban de aquí [...] o a cualquier cosa que hacían, que vamos a hacer esto, vamos a hacer andamios de madera” (Jubilada, 2023).

Aquellos trabajadores, desde la mirada de Margarita, “eran señores que venían arraigados, sin estudios, habían llegado a ese trabajo [en Petroquímica] y habían aprendido, como ellos decían: a base de chingadazos; ¡aquí nadie me enseñó, yo tuve que aprender!” (Jubilada, 2023). Dicha experiencia les proveyó de autoridad, misma que no se limitó al campo laboral, sino también a su propia masculinidad.

Margarita evidenció esa masculinidad industrial no sólo cuando la catalogaron de “chamaquita”, también al transgredir tal posición en su búsqueda por ser reconocida como trabajadora. La fractura comenzó al momento de adquirir la base laboral e ingresar al Taller de Instrumentos en el puesto de ayudante de operario, un espacio de trabajo que había sido exclusivo de hombres y donde la homosociabilidad¹⁷ era certeza (Palermo, 2017).

La posición de anómala —ser la primera mujer en el taller con base laboral e ingeniera—, representó un quiebre en la forma particular de significar la experiencia de ser petrolero. En consecuencia, recibió rechazo: “no querían mujeres, porque las mujeres no servían para eso” (Jubilada, 2023). La práctica laboral requería la capacidad para medir tuberías, regular válvulas de amoníaco, abrir bridas de tuberías, entre otras.

¹⁷ Palermo define la homosociabilidad como el “hombre que internaliza plenamente las relaciones patriarcales se relaciona casi exclusivamente con otros varones” (Palermo, 2017, p. 62).

En ese instante, el desempeño laboral se convirtió en un reto dada la negativa de los compañeros de transmitir sus saberes a la joven ingeniera, pues su presencia colocó en tensión al sistema jerárquico de formación técnica hasta el momento constituido por trabajador hombre experto-trabajador hombre aprendiz. Ello motivó a Margarita a ganarse el respeto. Para lograrlo colocó su experiencia de química como un valor que complementara la experiencia de sus compañeros.

La estrategia implicó no cuestionar la autoridad de los compañeros, sino adecuar su presencia a la estructura:

[hubo] un paro de una planta en Vibraciones, [se requirieron] unos puntos que se colocan en las turbinas para que entre el área de Taller Mecánico [a] hacer sus movimientos. El jefe del departamento le dijo al jefe del Taller [de Instrumentos]: ¿quién está ahí? [Margarita, respondió]; dile que vaya. Bueno, voy a ir, le digo [al jefe...] Para que no me vieran a mí con mi cabello [largo] me lo ensartaba, caminaba como hombre. Todo mundo dijo: ahí viene, ahí viene, a ver qué va a hacer, y me encarraba arriba de la turbina y empezaba a sacar y tas, tas, tas [...] Estaba yo de diario, mi jornada de diurno (Jubilada, 2023).

Victoria también ingresó en periodos vacacionales y, a diferencia de Margarita, su experiencia la expresó como una aventura en un ambiente diferente y nuevo. En la narrativa, sin incomodarse y con cierto orgullo, la trabajadora mostró claridad de la expectativa que tenían de su categoría: “no podía hacer un trabajo de carpintería porque no era operadora, era ayudante y el ayudante, ¿qué es lo que hace? Pásame esto, pásame el otro, tráeme aquello. Esa era mi actividad” (Trabajadora, 2023).

Su tono de satisfacción se debió a que fue la primera mujer en el taller de carpintería que optaba por desempeñar las actividades de su categoría: ayudante de operario de carpintería. Las demás trabajadoras, independiente de su categoría laboral, solían trabajar bajo un puesto ficticio: secretaria del jefe. Esta posición no existía —ni existe todavía— en la lista de

categorías tabuladas en el CCT entre Pemex y STPRM en los 80, pero en la práctica laboral cotidiana estuvo presente (Matías-Sánchez, 2019).

La justificación de Victoria, en tales puestos, se enmarcó en proveer “apoyo administrativo” a los talleres, lo curioso es que lo desempeñaron únicamente mujeres. Esta tendencia e incluso el puesto indican una continuidad de aquello que dicta la norma sexo-género del sujeto fabril petrolero: hombre-trabajador; y a su vez regula la presencia anómala del cuerpo femenino en el contexto industrial: mujer-administradora.

Sin embargo, Victoria decidió continuar como anomalía, pero bajo parámetros de respeto. Así evitaba los rumores que calificaban a las trabajadoras de la refinería como prostitutas. La trabajadora desconocía el porqué de dichos rumores, intuía que devenía de la práctica de los puestos ficticios: “pues era que las secretarias con los ingenieros, o las secretarias con el jefe, o las secretarias con [...] o no sé si por no mandarlas a trabajar [según su categoría]” (Trabajadora, 2023).

El respeto lo alcanzó porque aprendió cuál era el ideal del sujeto fabril petrolero: asumir las actividades de su categoría (ser productiva, como un hombre), ser trabajadora-aprendiz (respetar la autoridad masculina) y utilizar “adecuadamente” el uniforme —sin maquillaje en el rostro, sin manicure, sin entallararlo al cuerpo— (no feminizar al sujeto fabril petrolero). Un performance que en el contexto laboral distanció a Victoria de lo femenino, sin dejar de ser mujer; dado que, también la etiquetaron como “hija de” la encargada de contratación —su madre— o del operario de transportación —su padre—.

El distintivo “ser hija de” además de enaltecer al sistema de herencia, también provee de seguridad a las anomalías. Así lo constató Silvana al narrar el primer día que entró a trabajar como obrera general en el departamento de Almacén. Ese día entró junto con otra compañera, también transitoria y joven. Ambas fueron guiadas al espacio de trabajo por un delegado sindical, quien las presentó con el encargado de Almacén, el Cabo.

El encuentro con el Cabo fue impactante, pues reveló su mirada androcéntrica al momento de verificar quiénes serían las nuevas integrantes de su equipo: “[...] te lo voy a decir [Silvana imitando la voz del Cabo]: yo no quiero mujeres aquí, porque para mí no me sirven [...]”. La discrepancia partió de la certeza del espacio: el Almacén; en tanto contiene los materiales que requiere la industria —desde tubos hasta zapatos para Obreros—, por lo que cargar y descargar tráileres es una actividad básica. Entonces, “lo que él [Cabo] quería, pues, era fuerza, rudeza y, en pocas palabras, hombres” (Trabajadora, 2023).

Las trabajadoras fueron observadas desde los lentes que dicta el sujeto fabril petrolero: mujeres reproductoras y, por ende, cuerpos débiles dedicados a lo doméstico; características que derivan de una construcción biológica (sexual-física) (Butler, 2001 y Matías-Sánchez, 2019). Esta mirada y los códigos de masculinidad industrial internalizados por el Cabo condujo a Silvana y a su compañera a limitarse a limpiar oficinas y baños del taller, pese a la legalidad de su contrato y la relación laboral que devine de la categoría de obrero general. Un trayecto —o cautiverio— recorrido por otras trabajadoras con mayor antigüedad. Conviene recordar que este recuerdo se sitúa en el año 2013.

El evento no concluyó con la sentencia del Cabo: “a mí no me sirven” (Trabajadora, 2023), ya que durante el almuerzo la compañera de Silvana recibió la visita de su padre, un trabajador del Taller Eléctrico también conocido como “Karateka”. El objetivo principal de su visita era hablar con el Cabo para asegurar la protección de su hija:

[...] esta es mi hija y me la tratas bien; ella va a hacer bien su trabajo, pero [...] yo quiero que cuides a mi hija, porque en algún momento tu hijo va a entrar y pues yo también haré lo mismo con él (Trabajadora, 2023).

La advertencia fue escuchada y aceptada por el Cabo, incluso cuando “Karateka” extendió la protección a Silvana al no contar con la figura de su padre, quien ya era un trabajador jubilado. Lo interesante del encuentro entre los dos trabajadores, ambas autoridades laborales ejerciendo los códigos de la masculinidad industrial y el sistema de herencia; es que ninguno buscó cambiar la estructura laboral.

En otras palabras, el padre abogó por el cuidado de su hija y no por los derechos laborales de inclusión e igualdad de la trabajadora de nuevo ingreso, derechos que Pemex ya reconocía desde su incorporación en 2008 al Programa de Cultura Institucional de la Administración Pública Federal promovido por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) para lograr igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en su plantilla laboral (Matías-Sánchez, 2019). En consecuencia, el Cabo actuó a partir de la norma sexo-género: padre-protector que busca perpetuar la seguridad laboral en su seno doméstico.

La experiencia del primer día provocó desconcierto en Silvana al desconocer qué pasaría con ella en un espacio donde su profesión se invisibilizaba. El tiempo y los encuentros con otras trabajadoras le proporcionaron las herramientas para adaptarse y navegar dentro de los esquemas dictados por la masculinidad industrial: limpieza y administración. Una posición que paradójicamente le proveyó de una formalidad laboral que desconocía antes de ingresar a Pemex —prestaciones sociales, servicio médico, salario por encima del mínimo, bonificaciones, respaldo sindical—.

Reflexiones finales

El sujeto fabril petrolero representa la norma sexo-género de la matriz heterosexual estructurada en la conformación y consolidación de la industria petrolera en México, en específico del sureste petrolero. En este contexto, la figura de masculinidad es sinónimo de productividad. Las tres narrativas de ingreso de las trabajadoras visibilizan las fracturas a tal mito, en tanto evidencian que dicho sujeto fabril petrolero no es exclusivo de la masculinidad.

No obstante, también dan cuenta que detrás del acto irruptivo de su ingreso —ser anomalías— deviene una búsqueda por conservar la seguridad laboral provista por el CCT en su familia (salario digno, servicio médico exclusivo, bonos de productividad, entre otros beneficios). Es decir, aceptar heredar el espacio en Pemex permitió garantizar el sistema que sostiene al STPRM e incluso al propio Pemex: CCT. Aunque ello implicó colisionar la estructura de género productiva en la industria: la masculinidad.

Lo interesante a resaltar para comprender la irrupción de las trabajadoras en el universo laboral configurado para el sujeto fabril petrolero es el momento en que cada una logró su ingreso: Margarita en 1970, Victoria en 1980 y Silvana en 2013. Es decir, pese a los vaivenes del país, de la empresa y del sindicato —desde la nacionalización hasta la última reestructuración—, sus ingresos exponen tres momentos distintos: 1) en medio de la crisis económica de los años setenta; 2) durante la transición jerárquica del STPRM —del liderazgo de Hernández Galicia a Romero Deschamps—; y 3) con la aprobación de la tercera reestructuración (2013) derivada de la reforma energética. Eventos que estuvieron marcados por recortes de personal, reducción de derechos laborales, entre otros. En consideración, se podría sugerir un quiebre paulatino en la práctica de la herencia entre la base sindical, no obstante, las tres historias evidencian lo contrario, la seguridad laboral en el seno familiar representó una viga que se debió de garantizar y preservar incluso en momentos de transformación laboral.

Ahora, contrastemos los tiempos de los tres ingresos de las trabajadoras con hitos normativos en materia de derechos de las mujeres, por ejemplo, 1) la igualdad jurídica entre mujeres y hombres a rango constitucional (1974), antecedida por el reconocimiento del derecho a la igualdad de género para las personas trabajadoras al servicio del Estado (1960); 2) la creación de la Comisión Nacional de la Mujer (1985); y 3) la incorporación del objetivo 3 sobre igualdad de género y empoderamiento en la agenda del PNUD (2000), así como la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en México (2006).

Tras tales acontecimientos coyunturales en los derechos de las mujeres cabría esperar en Pemex, en el STPRM y entre su base trabajadora una percepción más igualitaria: esto es, el abandono gradual de la imagen masculina como ideal del sujeto fabril petrolero, o en su caso, el reconocimiento de la participación de las mujeres más allá de los ámbitos administrativos. Sin embargo, los ingresos de Margarita, Victoria y Silvana se activaron, ante todo, por la búsqueda de conservar la seguridad laboral por parte de quienes promovieron su entrada —padres y madre, todos agremiados al STPRM—. Ni ellas ni quienes facilitaron su incorporación atribuyeron a dicho ingreso un valor asociado a la promoción de igualdad de género en la empresa, ni al potencial quiebre que su presencia suponía para el modelo de

productividad —recordemos que la fuerza laboral femenina en la plantilla laboral de Pemex continúa siendo del 28%—.

Ello permite subrayar dos aspectos:

1. Reglas como la herencia e ideales de género como la masculinidad industrial son susceptibles de múltiples interpretaciones y, por tanto, abren márgenes de maniobra; de esta manera es posible la fisura de la figura del sujeto fabril masculino para asegurar la continuidad de otra estructura: ser parte de la familia petrolera.
2. La familia petrolera, por lo tanto, no se limita al andamiaje jerárquico, corporativo y burocrático del Comité Ejecutivo o del secretario general del STPRM, sino que se sostiene también por la institucionalización de la matriz heterosexual del modelo de familia nuclear, apuntalada por el salario patriarcal, que coloca la seguridad laboral —y, con ella, la del propio modelo familiar— por encima de las personas que la hacen posible. Consecuentemente, la presencia de cada una de estas trabajadoras constituye un quiebre, aunque no una transformación completa de la masculinidad industrial que Pemex continúa promoviendo.

En este sentido, el acto de ingreso de las tres trabajadoras no evidencia que exista un proceso de feminización en la industria del petróleo. La fractura al mito no implicó una transformación en el ideal productivo de género (recuerden la historia del Cabo); la presencia de sus cuerpos femeninos en el espacio laboral (anomalía) las introdujo en un juego complejo donde se les percibió como obstáculo y punto de resistencia ante aquella masculinidad industrial consolidada.

De hecho, si existiese una feminización petrolera ésta reflejaría el esquema de la matriz heterosexual: el cuerpo femenino se dedica a limpiar o administrar; mas no a las prácticas de manejar, reparar o cargar maquinaria, tubos o válvulas, acciones propias del hombre-productor. En el caso de Silvana, ser vista como mujer antes que trabajadora con las capacidades para desempeñar la categoría de obrero general en el Almacén la aprisionó a las labores de limpieza; perpetuando la condición de desigualdad entre géneros en el espacio industrial. Y en caso de querer fracturar dicha feminización industrial, como Margarita o

Victoria, se debe recurrir al juego complejo de reproducir el sujeto fabril petrolero a partir de un performance; actuación que se debe soltar ante el escrutinio de la autoridad masculina.

Fuentes consultadas

Hemerográficas

Nájar, Alberto. (31 de enero de 1999). Historias del país que ya cambió. El ensueño del líder. *La Jornada*. <http://www.jornada.com.mx/1999/01/31/mas-najar.html>

Bibliográficas

Álvarez de la Borda, Joel. (2006). *Crónica del petróleo en México. De 1863 a nuestros días*. México: Petróleos Mexicanos.

Balderas-Arrieta, Irma. (2006). *Mujeres trabajadoras en América Latina. México, Chile y Brasil*. México: Plaza y Valdés.

Bazán, Lucía. (1999). *Cuando una puerta se cierra cientos se abren. Casa y familia: los recursos de los desempleados de la refinería 18 de marzo*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Bourdieu, Pierre. (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.

Butler, Judith. (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México: Paidós.

Carpizo, Jorge. (1979). La reforma política mexicana de 1977. *Anuario Jurídico*, (6), 39-100.

Carrasco, Cristina; Borderías, Cristina y Torns, Teresa (Eds.). (2011). *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.

Emirbayer, Mustafa y Mische, Ann. (1998). What Is Agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962-1023. <https://doi.org/10.1086/231294>

Federici, Silvia. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. México: Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

García, Brígida. (2002). Reestructuración económica, trabajo y autonomía femenina en México. En Elena Urrutia (Coord.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* (pp. 87-120). México: El Colegio de México.

Guadarrama-Olivera, Rocío; Hualde-Alfaro, Alfredo y López-Estrada, Silvia. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. <https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2012.2.31199>

Lagarde, Marcela. (2014). *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Siglo XXI Editores.

Matías-Sánchez, Daniela. (2019). *Las Anómalas. Trayectorias laborales de trabajadoras en la refinería "Ing. Dovalí"*. (Tesis de doctorado en Antropología Social). México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, unidad Sureste. <http://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1015/962>

Matías-Sánchez, Daniela. (2023). Dos reformas, dos perfiles. Ingreso de mujeres en la refinería. En Edgar Belmont-Cortés, Eleocadio Martínez-Silva y Georgina Rojas-García (Coords.), *El eclipse del sector energético en México. Repercusiones locales, organización y cultura obrera* (pp. 351-375). México: Universidad Autónoma de Querétaro/Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Matías-Sánchez, Daniela. (2024). La reproducción de la norma sexo-género en la familia petrolera. Semblanzas de maternidad y paternidad en Petróleos Mexicanos. En Enoc Alejandro García-Rivera, Daniela Matías-Sánchez y Dora Elia Ramos-Muñoz (Coord.),

Vivir y trabajar en ciudades con hidrocarburos (pp. 161-184). Ciudad Victoria: Universidad Autónoma de Tamaulipas/Fontamara.

Moreno-Andrade, Saúl Horacio. (2015). *Dinámicas sociohistóricas en el sureste petrolero mexicano. Coatzacoalcos y Minatitlán*. Xalapa: Universidad Veracruzana.

Palermo, Hernán M. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Editorial Biblos.

Quintal, Ella Fanny. (1986). Sindicato, empresa y familia: los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales*, 8(29), 107-122.

https://nuevantropologia.org.mx/index.php/revista/article/view/ReproduccionFuerzaTrabajo_EllaFannyQuintal_vol_8_num_29_1986

Ramos-Muñoz, Dora Elia y Hernández de la Cruz, Armando. (2023). La vida familiar y laboral de diez mujeres ingenieras en la industria petrolera mexicana. En Edgar Belmont-Cortés, Eleocadio Martínez-Silva y Georgina Rojas-García (Coords.), *El eclipse del sector energético en México. Repercusiones locales, organización y cultura obrera* (pp. 401-422). México: Universidad Autónoma de Querétaro/Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Ross, Michael L. (2008). Oil, Islam, and Women. *American Political Science Review*, 102 (1), 107-123.

Rubin, Gayle. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo. *Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales*, 8(30), 95-146.
https://nuevantropologia.org.mx/index.php/revista/article/view/TraficoMujeres_GayleRubin_vol_8_num_30_1986

Salzinger, Leslie. (2003). *Genders in Production. Making Workers in Mexico's Global Factories*. Berkeley: University of California Press.

Santiago, Myrna. (2009). Woman of the Mexican Oil Fields. Class, Nationality, Economy, Culture, 1900-1938. *Journal of Women's History*, 21(1), 87-110.

Sariego, Juan Luis. (1988). *Enclaves y minerales en el norte de México. Historia social de los mineros de Cananea y Nueva Rosita 1900-1970*. México: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.

Sewell, William H. (2006). Una teoría de estructura: dualidad, agencia y transformación. *Arxius de Ciències Socials*, (14), 145-176.

Tuñón-Pablos, Esperanza. (2025). *Mujeres que se organizan. La lucha de las mujeres en México*. México: Fondo de Cultura Económica.

Vargas-Monroy, Liliana y Pujal-Llombart, Margot. (2013). Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1255-1267.

Voria, María Andrea. (2015). Dilemas analíticos en torno a la categoría de “cuidado”. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(41), 113-152.
<https://doi.org/10.32870/lv.v5i41.4314>

Zerilli, Linda M. G. (2008). *El feminismo y el abismo de la libertad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Electrónicas

Mariachi Miranda. (22 de marzo de 2020). *El petrolero con el “Mariachi Miranda”*. Video oficial [Video]. YouTube. <https://youtu.be/bOzTAHyjBJA?si=GbBXed4peyQ3jRPK>

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, STPRM. (1947). Contrato Colectivo de Trabajo 1947-1949. <https://www.stprmnacional.org/contrato-colectivo/>

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, STPRM. (2000). *Estatutos STPRM*. <https://www.seccion42.mx/estatutos>

Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, STPRM. (2023). *Contrato Colectivo de Trabajo 2023-2025*. <https://www.stprmnacional.org/Documentos/70%20I/CCT2023-2025.pdf>

DANIELA MATÍAS SÁNCHEZ

Es antropóloga social por la Universidad Veracruzana (2008) y doctora en la misma especialidad por CIESAS-Sureste (2019). Sus investigaciones y publicaciones se han centrado en la industria de los hidrocarburos desde una perspectiva sociocultural y de género, con énfasis en el impacto de las condiciones laborales en la dinámica familiar de las y los trabajadores, así como en el análisis del trabajo femenino petrolero. Durante su estancia posdoctoral en El Colegio de la Frontera Sur desarrolló el proyecto “Paternidad petrolera. El derecho laboral a la paternidad en los trabajadores de refinación en PEMEX”, entre otros trabajos. Actualmente se encuentra adscrita a este centro como investigadora visitante.